

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TÍTULO:

**“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**

AUTORA:

Laura Leonela Uquillas López

TUTOR:

Dr. Wilson Rojas Buenaño

Riobamba – Ecuador

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”. Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogada 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.

TUTOR	<u>8</u> Calificación	<u>[Firma]</u> Firma
MIEMBRO 1	<u>8</u> Calificación	<u>[Firma]</u> Firma
MIEMBRO 2	<u>9.5</u> Calificación	<u>[Firma]</u> Firma
NOTA FINAL	<u>8.83</u> Calificación	

DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

Dr. **WILSON ROJAS BUENAÑO**, catedrático del nivel de pre - grado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO:

Haber tutoriado y revisado durante todo su desarrollo, la tesis titulada: “EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”, realizado por **LAURA LEONELA UQUILLAS LÓPEZ**, C.C. 0604056499, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 12 de diciembre, de 2019

DR. WILSON ROJAS BUENAÑO

C.I. 060152935-7

TUTOR



DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo investigativo con el título denominado **“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**, previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, como también los contenidos, ideas, análisis y conclusiones, son personales y acorde a la investigación que se efectuó, por lo tanto, es exclusiva responsabilidad intelectual, moral, legal y académica del autor, quien firma en el presente escrito. Y los derechos de autoría le pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Riobamba, 12 de diciembre, de 2019



Laura Leonela Uquillas López

C.I. 0604056499

AUTORA

DEDICATORIA

A la alegría de mi vida, mi príncipe Mateo Alexander, posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que sepas todo lo que significas para mí, eres la razón que me levanta cada día a esforzarme por el presente y el mañana, te convertiste en mi principal motivo, te amo.

A mi amado esposo Sergio, por su amor, paciencia y apoyo incondicional; a mis padres Olga López y Manuel Uquillas, por su apoyo constante que con su cariño, respeto y esfuerzo supieron inculcar en mi valores que me servirán para toda la vida, y, a mis queridos hermanos Wilson Mónica y Alex, a mis sobrinos Josias, Jhonatan, Sebastian, Danna y Camilita, por siempre estar presente.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi Dios y la Virgen María, por mantenerme con vida, salud y llenarme de bendiciones, por darme esos padres maravillosos que son orgullo para mí, porque con amor me enseñaron a enfrentar cada obstáculo que se me presentó, quedando experiencias que me han permitido madurar y ser una mejor persona.

Mi eterno agradecimiento a los profesores del Alma Mater de la Universidad Nacional de Chimborazo, en especial a los docentes de la Facultad de Ciencia Políticas, que de manera incondicional aportaron en mi formación profesional; a todos quienes colaboraron y aportaron con la información necesaria para la elaboración de este trabajo investigativo, en especial a mi Director de Tesis doctor Wilson Rojas, por su valiosa y acertada dirección en el desarrollo de esta tesis de investigación.

A mi familia y amigos por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi etapa estudiantil y durante toda la vida.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	II
DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA	III
DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE.....	VII
INIDICE DE CUADROS	X
INDICE DE GRAFICOS.....	XI
INDICE DE ANEXOS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Problema	5
1.2 Justificación	6
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Estado del Arte.....	10
2.2. Aspectos teóricos	14
UNIDAD I	14
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	14
2.2.1.1. Análisis de los derechos de los trabajadores.....	14
2.2.1.2. Formas extraordinarias para la terminación de los procesos laborales.....	18
UNIDAD II.....	20
EL ABANDONO EN MATERIA LABORAL	20

2.2.2.1. El abandono de los procesos laborales.	20
2.2.2.2. Efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales.	21
2.2.2.3. Improcedencia del abandono en los juicios laborales.....	22
2.2.2.4. La vulneración de los derechos de los trabajadores con el abandono de los procesos.	22
2.2.2.5. Resumen del analisis comparativo entre el articulo 249 del Código Organico General de Procesos y el Art. 35 de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos.....	24
UNIDAD III.....	26
CASOS.....	26
2.2.3.1. Estudio de casos.....	26
2.2.3.2. Proceso para que se declare el abandono en los juicios laborales de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.	30
2.3. Hipótesis	32
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGIA	33
3.1. Unidad de análisis.	33
3.2. Métodos.	33
3.3. Enfoque de investigación.....	34
3.4. Tipo de investigación.....	34
3.5. Diseño de Investigación.....	35
3.6. Población y muestra.....	35
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	35
3.8. Técnicas para el tratamiento de información	36
3.9 Comprobación de hipótesis.....	36
CAPÍTULO IV:	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38

4.1 Discusión de resultados	38
4.2 RESULTADOS	42
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

INDICE DE CUADROS

Cuadro No 1	Poblacion.....	37
Cuadro No 2	Comprobación de hipótesis.....	39
Cuadro No 3	Derecho constitucional de acceso a la justicia.....	45
Cuadro No 4	Principio dispositivo.....	46
Cuadro No 5	Formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales.....	47
Cuadro No 6	Procesos laborales.....	48
Cuadro No 7	Abandono.....	49
Cuadro No 8	Extingue el proceso laboral.....	50
Cuadro No 9	Extingue el proceso laboral.....	51
Cuadro No 10	Derecho constitucional de acceso a la justicia.....	52
Cuadro No 11	Derechos de los trabajadores.....	53
Cuadro No 12	Efectos jurídicos.....	54

INDICE DE GRAFICOS

Grafico No 1	Derecho constitucional de acceso a la justicia.....	45
Grafico No 2	Principio dispositivo.....	46
Grafico No 3	Formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales.....	47
Grafico No 4	Procesos laborales.....	48
Grafico No 5	Abandono.....	49
Grafico No 6	Extingue el proceso laboral.....	50
Grafico No 7	Extingue el proceso laboral.....	51
Grafico No 8	Derecho constitucional de acceso a la justicia.....	52
Grafico No 9	Derechos de los trabajadores.....	53
Grafico No 10	Efectos jurídicos.....	54

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Encuesta dirigida a los Abogados penalistas de la ciudad de Riobamba.....	66
----------------	---	----

RESUMEN

La lucha de los trabajadores por hacer prevalecer y respetar sus derechos, es una lucha universal, que nace por la necesidad de evitar y contrarrestar los abusos y explotación de clase obrera por parte de los patronos; estas luchas han servido para lograr grandes conquistas laborales, que se han convertido en derechos; las muertes y heridos a consecuencia de las luchas laborales, obligó a crear normas que establezcan claramente los derechos, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y de sus empleadores; la resistencia y la violación a estas normas, en porcentajes significativos se evidencia con mayor frecuencia en los empleadores o patronos, lo que ocasiona que se origine los juicios laborales que trae consigo varias consecuencias, especialmente social y económicas. En este sentido, la presente investigación, trata sobre los **“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**, el propósito fue, describir los derechos de los trabajadores que se vulneran con el abandono y sus efectos jurídicos; los resultados de la investigación indican que los artículos 247 y 249 del Código Orgánico General de Procesos, COGEP, antes de haberse publicado la Ley Orgánica Reformatoria al COGEP, de 26 de junio de 2019, esta normativa vulneraba, el derecho constitucional de acceso a la justicia, derechos patrimoniales y económicos, el derecho a la indemnización, a la tutela al derecho al trabajo y al principio de irrenunciabilidad.

PALABRAS CLAVES: Derechos de los trabajadores, juicios laborales, el abandono, efectos jurídicos

ABSTRACT

The struggle of the workers to do and respect their rights, it is a universal struggle, that is born by the need to prevent and counteract the abuse and exploitation of the working class by employers; these struggles have served to achieve big labor congruities, who have become rights; the deaths and injuries as a result of the labor struggles, forced to create rules that establish clearly the rights, obligations, and prohibitions of workers and their employers; the resistance and the violation of these rules, in significant percentages is evidenced most often in employers, which causes that originated the labor lawsuits that brings with it a number of consequences, especially social and economic.

In this sense, the present investigation, concerning to the "**LEGAL EFFECTS OF ABANDONMENT IN THE LABOR LAWSUITS AND WORKERS' RIGHTS**", the purpose was, describe the workers' rights are infringed with the abandonment and its legal effects; the results of the investigation indicate that articles 247 and 249 of the Organic Code General of processes, COGEP, before the publication of the Organic Law amending the COGEP, 26 June 2019, this regulation violated, the constitutional right of access to justice, property rights and economic, the right to compensation to the protection of the right to work and the principle of inalienability.

KEYWORDS: Workers' rights, labor lawsuits, abandonment, legal effects.



SIGNATURE

Reviewed by: Maldonado, Ana
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

Desde inicios del vida humana, se denota formas de trabajo, nuestros primitivos se dedicaban a la caza, pesca y recolección de frutos, por su parte las mujeres se dedicaban a los quehaceres del hogar y al cuidado de los hijos, que también es una forma de trabajo. Con la evolución de la sociedad, “poco a poco, el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones y con ellas, las primeras desigualdades” (Villadiego, 2012), que dio origen a los abusos, explotación y discriminación laboral, “lo que no sólo constituye un atentado al espíritu del derecho laboral” (Silva, 2010, pág. 304), sino, a la “realización personal y a la base de la economía familiar” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019); según la historia y la situación actual, se evidencia que las mujeres se “encuentran más expuestas a la explotación, maltrato y violación de sus derechos laborales y humanos” (Hernández de Menjivar, 2016, pág. 4), que han terminado en conflictos legales.

Los juicios laborales, son medios para alcanzar la justicia y exigir el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, el poder político y sobre todo económico, son mecanismo que utilizan los patrones o empleadores, para que muchos derechos sean vulnerados; desde el punto de vista legal, si se analiza el Art. 249 del Código Orgánico General de Procesos, que dice:

“Declarado el abandono, se cancelarán las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso. Si se declara el abandono de la primera instancia, no podrá interponerse nueva demanda. Si se declara el abandono en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación, se tendrá por desistida la apelación o dicho recurso y por firme la resolución recurrida, y se devolverán las actuaciones al tribunal o a la judicatura de donde procedieron”. (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2019)

Esta normativa evidenciaba una contradicción y confrontación, con lo que señala el Art. 326 numeral 2 de la Constitución, que dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e

intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019); la última modificación al Código Orgánico General de Procesos, realizada el 26 de junio de 2019, dice:

Con esta reforma, las partes procesales, pueden interponer en primera instancia una nueva demanda, pero si vuelve a recurrir en el mismo error por segunda ocasión ya no podrá presentar una nueva demanda, pero podrá exigir se respete el derecho vulnerado. En este sentido, la presente investigación tiene como propósito, describir a través de la aplicación de instrumentos de investigación, los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales, para alcanzar este objetivo se ha planificado realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico del abandono y de los derechos de los trabajadores; los resultados de la investigación permitirá señalar los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales e indicar los derechos de los trabajadores que se vulneran con la aplicación del artículo 249 del Código Orgánico General de Procesos.

El trabajo investigativo se realizará en la ciudad e Riobamba, la unidad de análisis, son los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales; la población involucrada está constituida por los operadores de justicia, docentes y abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral; el problema será estudiando a través del método inductivo, analítico y descriptivo; por las características de la investigación, es de tipo documental-bibliográfica, de campo, básica y descriptiva, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo; para la recopilación de la información se aplicará un cuestionario y el tratamiento de los datos, se lo realizará a través de técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Para sistematizar y facilitar el trabajo investigativo, esta estructurado conforme al esquema aprobado por la Comisión de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, el 13 de junio de 2019, que contienen las siguientes partes: Portada o carátula, introducción, planteamiento del problema, objetivos, marco teórico, metodología, cronograma del trabajo investigativo, referencias bibliográficas, anexos y visto bueno del tutor.

La clase laboral, siempre ha sido objeto de abusos y explotaciones, es decir, ha estado en desigualdades, esta realidad, es y fue la razón de grandes luchas y protestas por parte de los trabajadores, quienes a través de estas acciones, han logrado que los Gobiernos y el Estado reconozcan y plasmen en sus textos Constitucionales y legales, los derechos de la clase obrera, a pesar de ello, existen vulneraciones a los derechos del trabajador, especialmente a la remuneración justa, jornada de trabajo, estabilidad laboral, seguridad social y de riesgos de trabajo. La Constitución del Ecuador, máxima expresión de nuestras leyes, en forma imperativa expresa: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019), lo que equivale a que un trabajador, así lo quisiera, no puede renunciar a los derechos o beneficios que le otorga la ley; y como intangible, determina que estos no pueden ser tocados.

Siguiendo el mismo lineamiento, el Código del Trabajo entre sus primeros artículos dispone que “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2016), convirtiéndose así en uno de los principios fundamentales del derecho laboral, sin embargo, el Art. 249 del Código Orgánico General de Procesos antes de la reforma del 26 de junio de 2019, hacía alusión a los efectos del abandono, señalando, que declarado el abandono se termina el conflicto, esta norma, desde el punto de vista jurídico provoca una contraposición con la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores señalados en la Constitución de la República; con la reforma, “si se declara el abandono por primera vez en primera instancia, el demandante podrá presentar una nueva demanda sobre las mismas pretensiones, después de seis meses contados a partir del auto que lo declaró. Si se declara el abandono por segunda ocasión sobre la misma pretensión, se extinguirá el derecho y no podrá interponerse nueva demanda” (Asamblea Nacional, Reforma al Código Orgánico General de Procesos, 2019), reforma que al ser analizando, sigue vulnerando algunos principios del derechos laboral y está en contraposición en lo dispuesto en el Art. 326 de la Constitución y Art. 4 del Código de Trabajo, problema jurídicos, que urge ser investigado para hacer respetar lo que se señala en los artículos 424 y 425 de la Carta Magna.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema

Mediante el Registro Oficial Nro.506 se promulgó el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el mismo que, entre otras prerrogativas, tiene como finalidad unificar la actividad procesal en todas las materias, con las excepciones antes señaladas, y de implementar el sistema oral en los procesos no penales. Es decir, los procesos laborales, deben llevarse a cabo bajo la regulación del Código, en lo referente a la realización de las audiencias, el COGEP, en su artículo 82, indica, dos casos para la suspensión de las mismas; en el primer caso cuando existan razones de absoluta necesidad a criterio del juzgador para ordenar la suspensión de la misma por un tiempo máximo de dos días, en el segundo caso por el acontecimiento de un caso fortuito o fuerza mayor que no permite el desarrollo de la audiencia, en cuyo caso se deberá reinstalar la misma con una posterioridad máxima de diez días; bajo esta normativa, se puede señalar que cuando la persona que ha propuesto la demanda no comparece a la audiencia su inasistencia se entenderá como abandono de la causa, entendiéndose que la parte que ha dejado de lado el proceso, ha renunciado a su legítima defensa, hecho que no procede y que provoco efectos jurídicos que se deben investigar.

El abandono es el efecto que la ley establece presumiendo que al haberse dejado de dar continuidad al proceso tal actitud demuestra la falta de interés de la parte por continuar la causa, situación que no puede mantenerse indefinidamente, al respecto Falconí, señala: “el abandono es la extinción o pérdida total del procedimiento que se produce, cuando todas las partes que figuran en el juicio, han cesado en su prosecución durante un determinado espacio de tiempo” (García, 2005), en materia laboral, tal extinción o pérdida total del procedimiento, no procede, porque conforme al Art.326 numeral 2 de la Constitución y Art. 4 del Código del Trabajo , “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”, esta normativa constitucional y legal, se contrapone a lo señalado, en el Art. 249 del Código Orgánico General de Proceso, por lo que y considerando el 424 de la actual Carta Magna, el abandono de la causa en materia laboral no debería proceder.

La última modificación realizada el 26 de junio de 2019, en el caso de las causas laborales, ha desconocido principios importantes del ámbito laboral como la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador e incluso provoca una confusión jurídica, porque la última reforma señala, si se declara el abandono por segunda ocasión no podrá interponerse nueva demanda, lo que implica señalar, que el trabajador debe renunciar a sus derechos; sin embargo, conforme la reforma, da la posibilidad en primera instancia que el obrero pueda exigir sus derechos, esto provoca una confusión jurídica, porque si tiene la facultad legal para exigir que se le respete los derechos vulnerados, el trabajador puede presentar otra demanda, esta contraposición de normas y confusión jurídica van hacer investigadas con el fin de esclarecer la problemática jurídica y dar a conocer los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales y en los derechos de los trabajadores.

En consecuencia de lo expuesto, es evidente la existencia de una problemática jurídica procesal que puede conllevar al desconocimiento de los derechos laborales, por ello la necesidad de abordar y debatir este tema de manera legal, laboral y jurídica para plantear soluciones y garantizar los derechos vulnerados, del trabajador en este caso. Desde este contexto se puede verificar que los efectos de abandono de las causas laborales transgreden varios derechos y principios de los derechos de los trabajadores por lo que es necesario ejecutar una investigación, a fin de conocer los efectos jurídicos del abandono respecto a derechos de los trabajadores que se vulneran.

1.2 Justificación

El trabajo como fuente de vida, es la actividad que toda persona debe realizar para poder ganarse el sustento que le permita pagar los costos que amerita satisfacer sus necesidades básicas, “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019), es un derecho humano y fundamental, para hacer efectivo otros derechos como el derecho a la vida digna, permite “ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (Red-DESC, 2019),

sin embargo, por la falta de fuentes de trabajo, as personas están obligadas aceptar trabajos que van en contra de la dignidad humana y la seguridad laboral; el trabajo como deber social, “se basa en la idea de la reciprocidad de derechos y obligaciones que existen entre la sociedad y el individuo” (Universidad Interamericana para el desarrollo, Derecho Labor , 2019, pág. 5), valor humano que le obliga a la sociedad a ser un ente productivo y creador de fuentes de trabajo para que todos los ciudadanos tengan una fuente de ingreso que les permita cubrir sus necesidades básicas para la vida (alimentación, vivienda, vestuario, salud, educación), evitando de este modo el crecimiento de los actos antijurídicos y violentos que actualmente se denota en propios y extranjeros por la falta de trabajo; como derecho economico, el trabajo debería garantizar “a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019), situación que en realidad es una utopía, porque existen miles de ecuatorianos, que por falta de trabajo se han visto en la obligación de aumentar el trabajo informal, los índices de desempleo, pobreza y delincuencia, provocando en la ciudadanía ansiedad, incertidumbre e inseguridad

Otro de los problemas que se puede observar ya en el campo laboral formal, es la vulneración de los derechos de los trabajadores, existen casos en los cuales, las personas por trabajar y no ser despedidos, han tenido que aceptar actividades y condiciones laborales que están fuera de la ley, los abusos y vulneraciones, han obligado a trabajadores nacionales y extranjeros a acudir a la justicia para hacer prevalecer sus derechos laborales, sin embargo, la poca credibilidad en los abogados patrocinadores que les otorga el Estado a quienes no tienen el dinero suficiente para pagar los honorarios de un abogado en libre ejercicios, la falta de recursos económicos e incluso la poca o nada información por parte de los operadores de justicia, ha incidido para que muchos obreros abandonen las causas o juicios laborales, dejando en la impunidad la violación de los derechos de los trabajadores.

El abandono, “es una de las formas especiales de conclusión del proceso que extingue la relación procesal y que se produce después de un período de tiempo en virtud de la inactividad de las partes” (Cabanellas de Torres, 2010, pág. 10), la Constitución de la

Republica señala que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que el abandono procesal en materia laboral no debería proceder ni por detención del procedimiento o por petición de parte, porque el hacerlo, significa violación al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. El Art. 249, antes de la reforma al Código Orgánico General de Procesos, señalaba que:

Declarado el abandono, se cancelarán las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso. Si se declara el abandono de la primera instancia, no podrá interponerse nueva demanda. Si se declara el abandono en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación, se tendrá por desistida la apelación o dicho recurso y por firme la resolución recurrida, y se devolverán las actuaciones al tribunal o a la judicatura de donde procedieron. (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2019)

En materia laboral, significaba que si las partes procesales no tramitaban en los términos y plazos establecidos, el proceso podía ser declarado en abandono y con ello el trabajador no podía volver a presentar una demanda por la misma causa; con la reforma al Código Orgánico General de Procesos publicada en el Registro Oficial No.517, de miércoles 26 de junio de 2019, el sentido del Art. 249, cambia, ahora, dice:

Declarado el abandono, se cancelarán las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso. Si se declara el abandono por primera vez en primera instancia, el demandante podrá presentar una nueva demanda sobre las mismas pretensiones, después de seis meses contados a partir del auto que lo declaró. Si se declara el abandono por segunda ocasión sobre la misma pretensión, se extinguirá el derecho y no podrá interponerse nueva demanda. Si se declara el abandono en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación, se tendrá por desistida la apelación o dicho recurso y por firme la resolución recurrida, y se devolverán las actuaciones al tribunal o a la judicatura de donde procedieron.

Si bien es cierto que con esta nueva normativa, las partes procesales pueden volver a presentar una nueva demanda por la misma causa una vez que el proceso ha sido declarado

en abandono, no es menos cierto, esta normativa en materia laboral sigue siendo atentatoria a los derechos de los trabajadores y provoca efectos jurídicos que van en contra del bienestar del trabajador. Bajo estos fundamentos de hecho y derecho, realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico del abandono y de los derechos de los trabajadores, para indicar los derechos de los trabajadores que se vulneran con la aplicación del artículo 249 del Código Orgánico General de Procesos y describir los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales, fueron razones y motivos suficientes que justifican la realización de la presente investigación.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Describir mediante el estudio de causas, los efectos jurídicos del abandono respecto a la vulneración de los derechos de los trabajadores, antes de la Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos

1.3.2 Objetivos específicos.

Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico del abandono y de los derechos de los trabajadores

Señalar los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales

Realizar un estudio comparativo entre el artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos y el Art. 35 de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico de la presente investigación, está estructurado por el estado del arte, aspectos teóricos y la hipótesis.

2.1. Estado del Arte

El estado del arte se constituye en los resultados de las investigaciones que guardan relación con el problema que se va investigar, entre los más actualizados son:

En el año 2016, en la Universidad Austral, Leonardo Jesús Ambesi, presenta una Tesis, titulada: “EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE DERECHO LEGAL Y EN EL ESTADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL” (Ambesi, 2016, pág. 1), el autor en sus conclusiones, dice

El cambio del paradigma legal hacia el paradigma constitucional, significó para el Derecho del Trabajo una afirmación de sus valores trascendentales, a la vez que lo sumergió en una incertidumbre sistémica. No corresponde sobreestimar ni subestimar el papel de la Ley como herramienta jurídica de efecto inmediato en las relaciones laborales. (Ambesi, 2016, págs. 449-451)

En el Ecuador las herramientas jurídica, para garantizar y proteger el derecho al trabajo, conforme al Art. 424 de la Constitución, son: La Carta Magna; los Tratados Internacionales, adicionalmente existe una normativa especializada como es: El Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y otras; sin embargo, se evidencia una vulneración de derechos de los trabajadores especialmente en las instituciones privadas, inclusive, por recomendaciones del FMI Fondo Monetario Internacional, el actual Gobierno del Ecuador, Lenin Moreno Garcés, quiere realizar reformas laborales, que a decir de Freddy De la Torre, presidente de la Federación Democrática de Trabajadores del Guayas (FDTG), "Estas medidas atentan contra

la estabilidad de los trabajadores y no son precisamente para generar empleo, sino más bien para beneficiar al empresario" (Diario EL UNIVERSO, 2019)

Bermeo Acurio Ginna Margarita, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, presenta una Tesis, titulada: "LA DECLARATORIA DE ABANDONO DE LAS CAUSAS, ATENTA CONTRA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE ACCESO A LA JUSTICIA" (Bermeo, 2017, pág. 1), la autora concluye señalando:

El abandono de causas en el ordenamiento jurídico Ecuatoriano se basa en la inactividad del proceso por ochenta días término en el que los sujetos procesales no han impulsado el juicio.

La aplicación del artículo 249 inciso segundo del COGEP vulnera el derecho constitucional de acceso a la justicia por ser un impedimento legal, que imposibilita el derecho a plantear nueva demanda sobre el mismo hecho y el mismo demandado.

Los efectos de declaratoria de abandono de causas contemplados en el Código Orgánico General de Procesos vulnera el derecho de acceso a la justicia, derechos patrimoniales y económicos. (Bermeo, 2017, pág. 76)

Con los resultados de la investigación, se ha podido comprobar que la aplicación del artículo 249 inciso segundo del COGEP, no solo vulneraba el derecho constitucional de acceso a la justicia, derechos patrimoniales y económicos, sino que violaba, el derecho a la indemnización, a la tutela al derecho al trabajo y al principio de irrenunciabilidad; sin embargo, es necesario señalar, que esta contradicción jurídica, se subsana con la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, porque el abandono no procede cuando en las causas donde estén involucrados derechos laborales de los trabajadores.

En la Universidad del Azuay, en el año 2016, Pedro Paolo Merchán Aguirre, presenta una Tesis, titulada: “EL ABANDONO PROCESAL Y SU REGULACIÓN EN EL ECUADOR” (Merchán, 2016, pág. 1), el autor concluye su trabajo señalando:

Con el nuevo cuerpo normativo al dar los mismos efectos al abandono y al desistimiento se está desconociendo la amplia e indiscutible doctrina respecto existente y que ha establecido de manera incuestionable la diferencia existente entre las dos figuras jurídicas, ya que el desistimiento es la renuncia voluntaria de continuar con el proceso, mientras que el abandono es causado por la inactividad de las partes procesales. (Merchán, 2016, pág. 61)

El desistimiento, según el diccionario de sinónimos y antónimos, es un sinónimo de abandonar, es una facultad que tiene una persona para renunciar a algo, en este caso y en el ámbito del derecho, es la potestad para no proseguir con el proceso, las causas pueden ser económicas o sociales; económicas porque el demandante no tiene la capacidad económica para cancelar los honorarios de un abogado; social porque las partes pueden haber llegado a un acuerdo.

Para optar el título Abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales, Mayra Isabel Paladines Bustamante, en la Universidad de Cuenca, presenta una monografía titulada “EL ABANDONO Y PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN EL PROCESO CIVIL” (Paladines, 2016, pág. 1), en el trabajo investigativo se concluye:

El abandono viene hacer como una especie de sanción para los partes, porque si ellas no se pronuncian y no dicen nada al respecto de la acción que se haya entablado y pasa el tiempo que fijo la ley, que son ochenta días, el juez resolverá la causa, actuará de oficio porque su obligación es sustanciar y resolver las causas puestas a su conocimiento, sin embargo hoy en día se le limita al juez ejercer su función como director jurídico del proceso, violentando el principio dispositivo. (Paladines, 2016, pág. 49)

La prescripción de la causa, hace alusión al tiempo en el cual un conflicto o contravención jurídica debe ser resuelto; en el derecho penal, hay delitos que prescriben en un determinado tiempo, pero también hay delitos que no prescriben, por ejemplo, los crímenes de lesa humanidad; de igual forma en el derecho civil; en el ámbito laboral, hay derechos laborales que prescriben sino se reclaman en un tiempo determinado, por ejemplo, el derecho a la indemnización por accidente o enfermedad, según el Art. 403 del Código de Trabajo, prescribe en 3 años; de igual forma, conforme el Art. 635 de la norma citada, “las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años”.

“LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA”, es el título de una tesis presentada en la Universidad de Chile, en el año 2002 por, Fernando Gustavo Abarca Correa. (Abarca, 2002, pág. 1), al final del trabajo el autor, señala:

Lo anteriormente expuesto me ha llevado a concluir que la norma que realmente contiene el derecho fundamental de un trabajador a no ser discriminado en las relaciones laborales se encuentra en la Constitución Política de la República, que lo contempla con un criterio amplio, y señalando afirmativamente cuales son los factores de distinción aceptados, por ende todos los demás son discriminatorios, sin necesidad de entrar a señalar expresamente factores sospechosos, de manera que la normativa legal se entiende sólo como facilitadora de la función de identificación de los factores de discriminación en materia laboral, pero en ningún caso como norma taxativa a su respecto. (Abarca, 2002, págs. 136-137)

La discriminación por etnia, sexo, edad y por otros factores, es evidente en las instituciones públicas y privadas; este fenómeno social, es uno de los causantes de la desigualdad entre las personas de una sociedad; a pesar de que existe suficiente normativa nacional e internacional para eliminar o erradicar la discriminación, este problema social, cada vez es más latente; en el ámbito laboral, este problema se evidencia en la contratación del personal, donde la selección se realiza en función de ciertas características y requisitos que están dirigidos a favorecer a ciertas personas que guardan relación o tienen afinidad con autoridades, directivos o con el mismo personal que ya labora en la institución.

2.2. Aspectos teóricos

UNIDAD I

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

2.2.1.1. Análisis de los derechos de los trabajadores.

En la antigüedad no existían los derechos de los trabajadores; en la época feudal los obreros tenían derechos pero eran mínimos e inferiores; “primeras normativas laborales que surgieron en Europa en los últimos años del siglo XIX” (Universidad Interamericana para el desarrollo, 2019), derechos que hasta la actualidad son vulnerados.

Con el nueva Constitución, los tratados internacionales, en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, todos los derechos humanos, son “inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, y conllevan un deber; esto es: un deber de respeto, de protección y de garantía” (Báez, 2016, pág. 21). El derecho al trabajo y los derechos que de este derecho fundamental se desprenden, son parte de los derechos humanos “y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (Naciones Unidas, 2005); como los derechos humanos son irrenunciables, “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019), entre los principales derechos que se debe observar, respetar y garantizar, están:

Derecho a que se respete la dignidad del trabajador.- La dignidad del trabajador es un derecho derivado de la dignidad de las personas, derecho que es reconocido y garantizado por la Constitución, por tanto “el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019), “principio y la base de todos los derechos fundamentales, que aun sin estar en una norma, existe y es exigible para todas las personas” (Mendizábal y Jiménez, 2012, pág. 191, por el hecho de ser humanos).

Derecho a no ser discriminado.- La no discriminar al trabajador, “constituye condición esencial de la libertad de trabajo” (Montt, 1984, pág. 137), la declaración de Derechos Humanos que establece “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 25 Art. 7).

Derecho a un trabajo saludable.- El “ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental” (Organización Internacional del Trabajo, 2008, pág. 1), es decir, “crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores” (Organización Mundial de la Salud, 2010, pág. 13), es una obligación ética, moral y legal de los empleadores y del Estado.

Derecho a la libertad ideológica.- Cada persona tenemos nuestras propias formas de pensar y expresar, ningún emperador puede privarnos de este derecho que está garantizado por el derecho internacional y por nuestra Constitución.

Derecho a la vida privada, a la intimidad y a la honra.- El derecho a la vida privada del trabajador obliga a las personas a respetar, la intimidad del trabajador, intimidad que es única de la persona y que nadie tiene la facultad menos el derecho de vulnerarla ya sea de manera oral o virtual.

Derecho a la afiliación al seguro social.- Este derecho está garantizado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su Art. 22, dispone: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 12 Art. 22), constitucionalmente, “el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019); al respecto la Ley de Seguridad Social cuya última modificación se realizó el 10 de febrero del 2014, en el inciso cuarto del Art. 1, dice: “Obligatoriedad es la prohibición de

acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio” (Asamblea Nacional, Ley de Seguridad Social , 2014, pág. 35 Art. 1).

Derecho a una remuneración justa y equitativa.- Ninguna persona está obligada a realizar un trabajo gratuito excepto por disposición de la Ley y su remuneración depende de la tarea, labor o trabajo que el trabajador realice, esto significa, a mayor riesgo mayor remuneración, a mayor responsabilidad mayor retribución.

Derecho a horas extras y suplementarias.- Las horas extras llamadas también extraordinarias, le corresponde al trabajador que ha laborado los días sábados, domingos y declarados como feriados, en cambio las horas suplementarias el trabajador tiene derecho cuando ha trabajado fuera de su horario legal de trabajo.

Derecho al décimo tercero y cuarto sueldo.- El décimo tercer sueldo es un sueldo considerado bono navideño que debe ser cancelado máximo hasta el 24 de diciembre y corresponde a la sumario del todo lo ganado por el trabajador durante el año dividido para 12; en cambio el décimo cuarto sueldo, es un salario mínimo mensual, que el trabajador recibe por bono escolar.

Derecho a fondos de reserva.- Este derecho y beneficio del trabajador en relación de dependencia, lo debe recibir a partir del segundo año de trabajo. Gámez Batioja, (2015) dice: El trabajador tendrá derecho al pago mensual del Fondo de Reserva por parte de su empleador, en un porcentaje equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.” (pág. 24)

Derecho a vacaciones laborales remuneradas.- De acuerdo a la Ley todo trabajador tienen derecho a vacaciones mínimas de 30 días incluyendo los días no laborables y considerados feriados, “están podrán disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y podrán dividirse en partes, siempre y cuando una de ellas dure más de dos semanas” (Cirugeda, 2015).

Derecho a una compensación por el salario digno.- Se entiende que el salario digno, es aquel sueldo que le permite al trabajador vivir bien,. Según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019, se determina como salario digno para el año 2018, el valor de USD. 444.62; sin embargo, el Ministerio del Trabajo estableció como Salario Básico Unificado para el año 2018, USD 386,00 dólares.

Derecho a licencia por paternidad.- Es un derecho que se le otorga al padre, los días de licencia con remuneración pueden ir de 10 hasta 25 días dependiendo de la complejidad del parto y salud del recién nacido.

Derecho a licencia por maternidad.- A igual que al padre, la madre de familia tiene derecho a licencia por maternidad. “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2016).

Derecho a recibir utilidades.- “Es un derecho de los empleados de empresas privadas recibir utilidades” (Ochoa, 2019), la utilidades, es un pago, una compensación por las ganancias obtenidas por la empresa durante el año, “el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas” (Asamblea Nacional, Código del Trabajo, 2016), el 10% le corresponde al trabajador y el 5% a las cargas familiares, (hijos y cónyuge).

Derecho a una jornada máxima de trabajo.- Por disposición del Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.

Los derechos y garantías prescritas, garantizan y materializan los derechos de los trabajadores que deben ser obsequiados por el empleador y por el Estado; en una relación laboral, por lo general el trabajador u obrero se constituye en parte más débil y vulnerable del contrato de trabajo, por eso, las “políticas públicas deben estar encaminadas a la tutela, protección y a

hacer efectivos estos derechos” (Báez, 2016, pág. 25), por esta razón los servidores judiciales y administrativos, están obligados “a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019).

2.2.1.2. Formas extraordinarias para la terminación de los procesos laborales.

El actual Código Orgánico General de Procesos, regula las formas extraordinarias para la terminación de los procesos; como se conoce un proceso extraordinariamente puede culminar cuando existe la voluntad de las partes procesales, al respecto la norma citada señala que “la conciliación y transacción, el allanamiento, retiro de la demanda, el desistimiento y el abandono del proceso” (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2019), son formas extraordinarias de conclusión del proceso. Hay que dejar en claro que las formas extraordinarias para la terminación de los procesos laborales, es distinto a las formas o causas para la terminación del contrato individual de trabajo prescrito en los artículos 169, 172 y 173 del Código de Trabajo. Las formas extraordinarias para la terminación de los procesos laborales, se encuentran estipulados desde los artículos 233 al 249 del COGEP, y son: ***La conciliación en el proceso laboral***, que es un mecanismo para dar por terminado de manera pacífica el conflicto laboral.

La transacción en el proceso laboral, “es un acto jurídico bilateral, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas” (Vera, 2014, pág. 10).. La transacción como acto jurídico se encuentra amparada por la actual Constitución que en su Art. 326 numeral 11, dice: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2019).

El allanamiento en el proceso laboral.- Es el resultado de un litigio judicial, en el cual se evidencia la vulneración de un derecho laboral o hubo inobservancia de una obligación por parte del empleador, “la o el juzgador aprobará el allanamiento” (Asamblea Nacional, Código

Orgánico General de Procesos, 2019), El Art. 241 del Código Orgánico General de Procesos, indica que, “la parte demandada podrá allanarse expresamente a las pretensiones de la demanda, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia” (Pág. 78), esto significa, que las partes procesales “pueden renunciar, desistir del juicio, allanarse, someterse a arbitraje y transigir sobre lo que sea objeto del mismo, excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero” (Wolters, 2019).

El retiro de la demanda en el proceso laboral.- El retiro de la demanda, es diferente al desistimiento; este acto judicial, procede siempre y cuando “no se haya notificado el auto admisorio al demandado o no se hayan practicado medida cautelares” (Gerencie.com, 2017), en cambio la parte actora puede desistir en cualquier momento del proceso antes de que le juzgador emita sentencia. “El retiro de la demanda vuelve las cosas al estado en que tenían antes de haberla propuesto, pudiendo la parte actora ejercer una nueva acción” (Asamblea Nacional, Reforma al Código Orgánico General de Procesos, 2019).

El desistimiento en el proceso laboral.- El desistimiento, es una forma legal de dar por terminado la relación jurídica procesal existente entre las partes, es decir poner fin al juicio; “es una declaración de voluntad de la parte actora por la que manifiesta su deseo de abandonar el proceso que ella misma ha iniciado, antes de que termine el juicio” (Sancho, 2019). ,

El abandono del proceso laboral.- El abandono es una forma de dar por terminado el litigio judicial, “la misma que se produce porque las partes actuantes han permanecido inactivas durante el tiempo señalado por la ley” (Merchán, 2016, pág. 11), en este sentido, el abandono es una de las formas para evitar que procesos perduren en el tiempo, sin embargo, hay que dejar en claro que el abandono en ningún momento o caso, es un mecanismo eficaz para cumplir el principio de celeridad procesal. Antes de la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, el abandono en materia laboral procedía, porque la improcedencia del abandono cabía en los siguientes casos:

1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces.
2. Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado.
3. En la etapa de ejecución. (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2019, pág. 79 Art. 247)

UNIDAD II

EL ABANDONO EN MATERIA LABORAL

2.2.2.1. El abandono de los procesos laborales.

Abandonar significa dejar solo o sin atención a una persona o asunto, la doctrina señala que el abandono “es la paralización de los procedimientos judiciales mediante los cuales quedan sin efecto alguno” (Parry, 1964), “es un modo de extinción de la relación procesal, y que se produce después de cierto período de tiempo, en virtud de la inactividad de los sujetos procesales” (Chiovenda, 1940), es una “sanción que la ley impone al demandante negligente como consecuencia de la inactividad de todas las partes que figuran en el juicio por el término y en las condiciones que señala la ley” (Ramírez, 2000, pág. 24), en materia laboral abandonar el proceso significa dar por terminado el conflicto legal entre el empleado y el trabajador, no renunciar a los derechos laborales, es decir en materia laboral el abandono extingue el proceso, mas no, la acción y pretensión.

Los juicios en los cuales no procede el abandono según el Art. 35 de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, que sustituye al Art. 247 del COGEP, son:

1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de las niñas, niños y adolescentes, incapaces, adultos mayores y personas con discapacidad.
- 2- En las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores.
3. En los procesos de carácter voluntario.

4. En las acciones subjetivas contenciosas administrativas. (Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, 2019)

Conforme a la norma citada, en los actuales momentos el abandono en los procesos laborales, no procede, siempre y cuando exista por medio disputa de alguno de los derechos laborales.

2.2.2.2. Efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales.

Los efectos del abandono, conforme el Código Orgánico General de Procesos, antes de la Reforma a la Ley Orgánica Reformatoria de Registro Oficial No.517, expedida el miércoles 26 de junio de 2019, son: a.- Se cancelaban todas las providencias ordenadas por el operador de justicia; b.- Declarado por el administrador de justicia el abandono en primera instancia, no se podía interponer una nueva demanda; c.- Declarado por el administrador de justicia en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación, se tendrá por desistida la apelación.

En la actualidad, los efectos del abandono, según la Reforma al Código Orgánico General de Procesos, Registro Oficial No.517, de miércoles 26 de junio de 2019, Son: a.- Se cancelarán las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso; b.- Se podrá presentar una nueva demanda sobre las mismas pretensiones en primera instancia luego de seis meses de haberse declarado el abandono; c.- Declarado el abandono del proceso en primera instancia por segunda ocasión sobre la misma pretensión, se extinguirá el derecho y no podrá interponerse nueva demanda; d.- se tendrá por desistida la apelación o dicho recurso, si se declara el abandono en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación; e.- Se devolverán las actuaciones al tribunal o a la judicatura, si se declara el abandono en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación

Los cambios del Código Orgánico General de Procesos en la materia de abandono en los juicios laborales, “puede influir tanto positiva como negativamente en la mentalidad de las personas, si bien podría decirse que positivamente obligará a las personas a ser más consecuentes con el impulso de sus procesos, así como negativamente podría devengar en un

malestar popular cuyas quejas se fundamenten (aunque sea erróneamente) en decir que el Estado no concede las garantías suficientes” (Mogollón, 2016, pág. 30).

2.2.2.3. Improcedencia del abandono en los juicios laborales.

El abandono de los juicios o procesos laborales, conforme al Art. 247 del Código Orgánico General de Procesos, antes de Ley Orgánica Reformatoria del COGEP, procedía, porque la norma citada decía:

Improcedencia del abandono. No cabe el abandono en los siguientes casos:

1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces;
2. Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado.; y,
3. En la etapa de ejecución. (pág. 79)

Como se puede observar, el abandono en materia laboral procedía con COGEP anterior a la reforma, porque, el Art. 247 que hacía alusión a la improcedencia del abandono, no estipulaba nada relacionado a los trabajadores; empero, con la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 517, de fecha, 26 de junio de 2019, el abandono en materia laboral, no procede porque, esta reforma en el Art. 35, señala que no cabe el abandono, “en las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores” (pág. 2).

2.2.2.4. La vulneración de los derechos de los trabajadores con el abandono de los procesos.

Con el Código Orgánico General de Procesos, anterior a la reforma de miércoles 26 de junio de 2019, si se evidenciaba la violación a los derechos del trabajador por abandono. Al dar por terminado el proceso o juicio laboral, el operador de justicia por motivo de abandono, no solo que atenta contra los derechos de los trabajadores, sino que va en contra de la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, al respeto Villena, señala que esta acción le deja al

trabajador en “desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador”. (Villena, 2014); según los resultados de la investigación los derechos de los trabajadores que se vulneran con el abandono de los procesos, son: El derecho a la indemnización; violación a la tutela al derecho al trabajo; vulneración al principio de irrenunciabilidad.

El derecho a la indemnización, en materia laboral, es la facultad legal que tiene todo trabajador a percibir una cantidad de dinero por ser cuando despedido injustamente; este derecho según la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), .procede cuando se ha comprobado que el trabajador fue despedido por: Injurias, despido intempestivo, despido por discriminación, despido injustificado, despido ilegal, por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación.

La violación a la tutela al derecho al trabajo, es un hecho grave que atenta contra la seguridad jurídica, institución que tienen como objetivo garantizar y proteger los derechos fundamentales; en efecto, la tutela al derecho al trabajo “se vuelve la institución principal para la salvaguarda de los derechos fundamentales” (Rolla, 2007, pág. 305), es decir, el derecho al trabajo, es un derecho fundamental que guarda relación con otros derechos fundamentales como el derecho a la vida, a la alimentación, a la integridad física, etc. El problema que se evidencia en este sentido, es que a pesar de existir suficientes normas para garantizar la tutela de los derechos laborales en la relación laboral, nuestro ordenamiento jurídico, presenta “un evidente déficit en la existencia de mecanismos de tutela efectiva de dichos derechos” (Ugarte, 2007, pág. 60), situación que incide negativamente en los trabajadores, que muchas veces deciden abandonar los proceso.

El principio de irrenunciabilidad, es un derecho protegido y garantizado por la Cosntitución y el derecho inmternacional, por ningun motivo, el trabajador puede renunciar a los dercehos laborales que por ley le corresponde, sin embargo, cuando el juez determinaba el abandono del proceso, estos derechos se vulneraban. “Uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores” (Toyama, 2001, pág. 164), en este

sentido la irrenunciabilidad de los derechos laborales, es la “imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa” (De la Villa, 1970, pág. 7), sin embargo, a criterio de los operadores de justicia y de ciertos juristas escritores, cuando un trabajador, en un litigio laboral, abandona el proceso, de cierto modo renuncia a sus derechos, acto que no procede, porque la Constitución, el derecho internacional y la legislación especializada lo prohíbe.

Tomando en consideración lo estipulado en los artículos 229 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador y en el Art. 4 del Código de Trabajo, el abandono del proceso en materia laboral no debía atentar o vulnerar ningún derecho de los trabajadores, sin embargo, conforme lo que se señalaba en el Art. 245 y más del Código Orgánico General de Procesos, antes de la reforma del 26 de junio de 2019, el abandono si procedía en materia laboral, porque conforme al Art. 247 de la norma citada, el abandono no procedía, solo cuando: “1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces; 2. Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado; y, 3. En la etapa de ejecución” (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2019).

2.2.2.5. Resumen del analisis comparativo entre el articulo 249 del Código Organico General de Procesos y el Art. 35 de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos.

Conforme el Código Orgánico General de Procesos, antes de la Reforma a la Ley Orgánica Reformatoria de Registro Oficial No.517, expedida el miércoles 26 de junio de 2019, el Art. 249 del Código antes mencionado nos indica los efectos del abandono entre las cuales son: a.- Se cancelaban todas las providencias ordenadas por el operador de justicia; b.- Declarado por el administrador de justicia el abandono en primera instancia, no se podía interponer una nueva demanda; c.- Declarado por el administrador de justicia en segunda instancia o en el recurso extraordinario de casación, se tendrá por desistida la apelación. Así también el abandono de los juicios o procesos laborales, conforme al Art. 247 del Código Orgánico General de Procesos, antes de Ley Orgánica Reformatoria del COGEP, procedía, porque la norma citada decía:

Improcedencia del abandono. No cabe el abandono en los siguientes casos:

1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces;
2. Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado.; y,
3. En la etapa de ejecución.

Como se puede observar, el abandono en materia laboral procedía con COGEP anterior a la reforma, porque, el Art. 247 que hacía alusión a la improcedencia del abandono, no estipulaba nada relacionado a los trabajadores.

Sin embargo con la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 517, de fecha, 26 de junio de 2019, el abandono en materia laboral, no procede porque, esta reforma en el Art. 35, señala que no cabe el abandono, “en las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores.

- Ahora si se declara abandono por primera vez y en primera instancia, el actor podrá volver a presentar la demanda sobre las mismas pretensiones, dentro de los seis meses posteriores al auto que declara el abandono.
- El plazo para declarar abandono será de 6 meses y ya no 80 días hábiles.
- No cabe el abandono en las acciones en las cuales estén involucradas derechos de trabajadores, derechos de personas con discapacidad o discapacidades especiales, acciones subjetivas contencioso administrativas, procesos de carácter voluntario y en la etapa de ejecución.

Se puede evidenciar que el Artículo 35.- Sustitúyase el artículo 247 por el siguiente texto:"Art. 247.- Improcedencia del abandono. No cabe el abandono en los siguientes casos:

1. En las causas en las que estén involucrados los derechos de las niñas, niños y adolescentes, incapaces, adultos mayores y personas con discapacidad.
2. En las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores.

3. En los procesos de carácter voluntario.
4. En las acciones subjetivas contenciosas administrativas.
5. En la etapa de ejecución.

Como podemos evidenciar antes de la reforma del el Código Orgánico General de Procesos si se evidenciaba la violación a los derechos del trabajador por abandono. Al dar por terminado el proceso o juicio laboral, el operador de justicia declara en abandono la causa motivo por el cual se esta atentando en contra los derechos de los trabajadores, contra de la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva y uno de los derechos mas importantes de los trabajadores el principio de irrenunciabilidad, es un derecho protegido y garantizado por la Cosntitución.

UNIDAD III.

CASOS

2.2.3.1. Estudio de casos

CASO 1

No. proceso:	Acción/Infracción:	PARTES PROCESALES	Antecedentes:	Decisión:
063522017 00011	Indemnización por despido intempestivo	Actor(es)/ Ofendido(s): Guadalupe Quito Dalia Susana Demandado(s)/ Procesado(s): Sánchez Delia Esperanza y Barahona Manzano Celso Gustavo	Guadalupe Quito Dalia Susana, demanda a los Sánchez Delia Esperanza y Barahona Manzano Celso Gustavo, en procedimiento sumario, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, por despido intempestivo.	En razón que la parte actora no completo la demanda, tal como lo dispone el Art. 142 numeral 7 del Código Orgánico General de procesos, asi tambien como lo establecido en el artículo 146, inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), se dispone el archivo de la demanda.

Comentario: El despido intempestivo, es la cancelación laboral del trabajador por parte del empleador, sin causa, ni razón alguna, hecho que provoca en el trabajador un daño y un perjuicio, al ser comprobado este daño y perjuicio, el empleador debe reparar ese daño, indemnizando al trabajador, es decir debe resarcir económicamente el daño causado;. Por otra parte, si el Juez competente envía a completar la demanda presentada y la parte actora no lo hace, el operador de justicia, tiene la facultad de proceder con el archivo de la causa. Acción legal que en la práctica puede como no vulnerar los derechos del trabajador.

CASO 2

No. proceso:	Acción/Infraacción:	PARTES PROCESALES	Antecedentes:	Decisión:
--------------	---------------------	-------------------	---------------	-----------

06352201 800094	Pago de haberes laborales	<p>Actor(es)/Ofendido(s): Batallas Leopoldo Aparicio</p> <p>Demandado(s)/Procesado(s): Dr. Rojas Buenaño Wilson y Ab. Saltos Poveda Kléver, Procurador Judicial del demandado Ing. Marco Patricio Salao Bravo, Gerente y representante legal de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. Dr. Jacinto Mera Vela, Delegado Provincial de Chimborazo de la Procuraduría General del Estado.</p>	<p>El señor Leopoldo Aparicio Batallas, presenta una demanda laboral reclamando el pago de haberes laborales en contra del señor Ing. Marco Patricio Salao Bravo, quien es el Gerente y representante legal de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.; por ser una institución en la cual el Estado tiene acciones, la demanda incluye al existe y Delegado Provincial de la Procuraduría General del Estado de Chimborazo, el trámite es sumario.</p>	<p>El señor Leopoldo A Batallas, no acudió a la audiencia sino únicamente su A Patrocinador sin Proceso Judicial, razón por la cual amparado en la no constitucional y principalmente del Art. 87 n 1 del Código Orgánico General de Procesos, declara en abandono la causa; el actor por comparecencia a la audiencia convocada, se le condena al pago del treinta por ciento de un salario básico unificado del trabajador general.</p>
--------------------	---------------------------	--	--	---

Comentario: Con la aplicación de los artículos contemplados en el Capítulo V de Código Orgánico General de Procesos que hace alusión al abandono, el operador de justicia podía declarar el abandono de la causa en materia laboral; actualizado con la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, no procede el abandono “en las causas que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores” (Art. 35).

CASO 3

No. proceso:	Acción/Infracción:	PARTES PROCESALES	Antecedentes:	Decisión:
--------------	--------------------	-------------------	---------------	-----------

0635220 1800158	Indemnización por accidente de trabajo	Actor(es)/Ofendido(s): Chinchi Llivi Jhofre Benito Demandado(s)/Procesado(s): Chavez Haro Vicente Rene	El señor Chinchi Llivi Jhofre Benito, presenta una demanda laboral reclamando el pago de indemnizaciones por accidente de trabajo en contra del señor Chavez Haro Vicente Rene; el trámite es sumario.	El demandante, Chinchi Llivi Jhofre Benito, no acude a la audiencia respectiva, sino únicamente su Abogado patrocinador sin Procuración Judicial, razón por la cual, el Juez amparado en el Art. 87 numeral 1 del Código Orgánico General de Procesos, declara en abandono y condena al actor a pagar el 20% de un salario básico unificado y los honorarios profesionales del defensor del demandado.
--------------------	--	--	--	--

Comentario: Con el Código Orgánico General de Procesos, antes de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, el operador de justicia tenía la potestad de declarar el abandono en materia laboral por varios motivos; actualmente esa competencia se ha limitado, el operador de justicia no puede declarar en abandono una causa laboral por la no presencia de la parte actora a la audiencia, siempre y cuando en el conflicto laboral exista de por medio derechos laborales.

CASO 4

No. proceso:	Acción/Infra acción:	PARTES PROCESALES	Antecedentes:	Decisión:
--------------	----------------------	-------------------	---------------	-----------

06352201 700122	Indemnización por despido intempestivo	Actor(es)/Ofendido(s): García Erazo Lyan David Demandado(s)/Procesado(s): Dra. Gloria Rojas Verdezoto, Procurador Judicial William Maurice Guim Bastidas, Gerente General de la Empresa Nortecom S.A.	El señor García Erazo Lyan David, presenta demanda laboral reclamando el pago de indemnizaciones por despido intempestivo en contra del señor William Maurice Guim Bastidas, Gerente General de la Empresa NORTECOM S. A., el trámite es sumario.	En vista que el demandante no se presenta a la audiencia respectiva, sino únicamente su Abogado patrocinador sin la Procuración Judicial, el Juez resuelve en derecho el abandono de la causa; por la falta de comparencia de la parte actora el administrador de justicia lo condena a pagar el costo de costas procesales el 20% de un salario básico unificado y los honorarios profesionales del defensor del demandado
--------------------	--	---	---	---

Comentario: Con la aplicación del Art. 247 el Código Orgánico General de Procesos, antes de la Ley Orgánica Reformativa, los Jueces que declaraban en abandono las causas en donde está en disputa los derechos laborales de los trabajadores, indirectamente vulneraban algunos derechos y principios constitucionales como el principio de irrenunciabilidad; actualmente esto ya no se puede dar, porque el Art. 35 de la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, protege los derechos laborales de los trabajadores.

2.2.3.2. ANÁLISIS DE LOS CASOS PLANTEADOS.

- Al analizar los casos planteados en líneas anteriores se puede evidenciar que los procesos laborales planteados ante el juzgador en su mayoría son declarados en abandono, y esto se debe a la falta de conocimiento de los derechos y obligaciones que posee el trabajador.
- En el primer caso materia de análisis se declara el abandono de la causa por no completar la demanda ya que no reunía los requisitos estipulado en el Art.142 del Código Orgánico

General de Procesos por lo que el juzgador manda a completar la demanda, en materia laboral se concede el término de tres días en los cuales el trabajador no se pronuncia dejando así la resolución de la causa al juzgador quien basándose en el Art. 146 inciso segundo declaró el abandono.

Claramente en este caso se puede evidenciar que existe desconocimiento por la parte actora es decir el trabajador del tiempo en el que debe completar la demanda para que así se pueda llegar a una resolución definitiva del proceso.

- En el segundo y tercer caso también se declara el abandono, por que la parte actora que en estos casos viene hacer el trabajador no comparecen a la Audiencia Única y el juzgador resuelve según lo manifestado en el Art. 87 numeral 1 que manifiesta que la parte quien presentó la demanda no comparece a la Audiencia se entendera como abandonada la causa .

Se puede evidenciar que no se cumple con la obligación de presentarse a la Audiencia donde se resuelve la causa, entonces se puede apreciar falta de interés, desconocimiento y responsabilidad por parte del trabajador o de la defensa técnica.

- En el último caso se analizó que se declaró el abandono por que no se siguió con la sustanciación de la causa, se dejó transcurrido 80 días, sin que se haya impulsado la causa, contados desde la fecha de la última providencia recaída en alguna gestión útil, para dar curso progresivo a los autos.
- Se puede evidenciar que el trabajador no asiste a la audiencia respectiva demostrando su falta de interés y responsabilidad en el procedimiento no se entiende porque razón el siendo responsable solicita una nueva oportunidad a través de la reforma a la ley.
- Entonces de los casos analizado se puede concluir que al trabajador no le interesa su caso por desconocimiento, falta de interés, descuido de la defensa técnica, irresponsabilidad de la partes procesales, inobservancia de la ley, siendo el trabajador el único responsable del abandono de su causa.

2.3. Hipótesis

El abandono en los juicios laborales provoca efectos jurídicos en los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA

3.1. Unidad de análisis.

La unidad de análisis se ubica en la ciudad de Riobamba, donde se estudió los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales.

3.2. Métodos.

Los métodos que se aplicaron para estudiar al objeto de investigación fueron: inductivo, analítico y descriptivo.

Método Inductivo.- Con la aplicación de este método el problema fue estudiado de lo particular a lo general; es decir, se realizó un estudio doctrinario, jurídico y crítico del abandono y de los derechos de los trabajadores para establecer los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales.

Método Analítico.- Analizar, significa descomponer al problema en todas sus partes, para analizarle parte por parte; en el trabajo investigativo, el abandono y los derechos de los trabajadores, fue estudiado por separado, analizando particularmente cada una de las características de los componente.

Método Descriptivo.- El propósito de este método, es llegar a describir las cualidades, características y crear nuevos conocimientos del objeto de estudio. En efecto, el estudio doctrinario, jurídico y crítico del abandono y de los derechos humanos, permitió conocer características fundamentales de estos dos temas estudiados; por su parte, con los resultados de la investigación de campo, se creó nuevos conocimientos referentes al problema investigado.

3.3. Enfoque de investigación.

El enfoque cualitativo por lo general, es la visión con que se estudia a los problemas sociales; un problema jurídico, se da y es parte de la sociedad, en este sentido y por las características de la indagación, la investigación asume un enfoque cualitativo, porque al final se da a conocer cualidades del objeto de estudio investigado.

3.4. Tipo de investigación.

Básica.- La investigación, es básica, también conocida como pura, cuyo propósito es crear nuevos conocimientos del problema investigado sin que exista la necesidad y obligación de comprobarlo; en efecto, los resultados de la investigación documental bibliográfica y de campo, permitió recabar la información suficiente sobre el problema investigado, para crear nuevos conocimientos referente al objeto de estudio.

Documental Bibliográfica.- La investigación documental-bibliográfica se caracteriza por el uso de documentos físicos y virtuales, que tienen como objetivo ayudarle al investigador a comprender científicamente el problema que va a investigar; en este sentido, en el proceso investigativo, se utilizaron, normas, infames, artículo, textos y libros que sirvieron de base fundamental para elaborar la parte teórica del trabajo investigativo.

Es de campo.- Toda investigación tiene un espacio o contexto; la presente investigación se realizó en la Corte Provincial de Justicia de la ciudad de Riobamba, lugar en el cual se aplicó los instrumentos de investigación, a profesionales especializados en el área de la investigación.

Descriptiva.- La investigación descriptiva, como su nombre lo indica, tiene como fin describir las características y cualidades del problema a investigarse. Los resultados de la investigación a más de describir las cualidades y características de cada variable estudiada, dan a conocer conocimientos que antes no estaban señalados en ningún documento.

3.5. Diseño de Investigación.

Por la naturaleza, características y complejidad de la investigación, es de diseño no experimental, porque problema será observado tal como se da en su contexto, es decir, en el proceso investigativo, la variable independiente y la variable dependiente, no fueron manipuladas intencionalmente, lo que se realizó es estudiarle al problema tal como se presenta en contexto jurídico.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población.- La población en la presente investigación está comprendida por los siguientes involucrados:

Cuadro No 1: Población

POBLACIÓN:	NÚMERO
Operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; y, de Trabajo	23
Docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo	31
Total	54

FUENTE: Consejo de la Judicatura de Chimborazo; Universidades de la ciudad de Riobamba.

ELABORADO POR: Laura Leonela Uquillas López (2019)

3.6.2. Muestra.- La población, conforme a los involucrados no es extensa, razón por la cual, no existió la necesidad de tomar una muestra. La investigadora observando las características y requisitos del muestreo no probabilístico, seleccionó la muestra en base a su criterio personal.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recopilación de la información, se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos:

3.7.1. Técnica: La encuesta, es una técnica que esta estructurada por un conjunto de preguntas o ítems, los mismos que se elaboran en base al título, variables, objetivos, estado del arte y aspectos teóricos.

3.7.2. Instrumento de investigación: Cada técnica de investigación, tiene su instrumento de investigación, en este caso el instrumento de investigación de la encuesta, es el cuestionario. El cuestionario, es un instrumento de investigación diseñado con 10 preguntas de tipo mixtas y se aplicó a los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral

3.8. Técnicas para el tratamiento de información

Tratar la información, es cumplir un proceso riguroso que permite obtener resultados confiables que sirven para verificar el cumplimiento de objetivos, comprobar hipótesis, construir nuevos conocimientos y establecer conclusiones finales. Este proceso inicia con la tabulación de resultados que es la cuantificación o cualificación de la información, para esta actividad se utilizó la técnica matemática de la cuantificación.

Una vez contabilizada la información, se pasa a la siguiente fase que es el procesamiento de la información, esta actividad, permite transformar la información cuantificada en frecuencias y porcentajes registradas en tablas y gráficos estadísticos, para esta actividad se utilizó el paquete informático contable Excel; una vez procesada la información, el siguiente paso, es la interpretación y discusión de los resultados, para lo cual se empleó las técnicas lógicas de la deducción y el análisis; los resultados de esta fase permiten confrontar los resultados del estado del arte con los resultados de la investigación.

3.9 Comprobación de hipótesis

Por ser una investigación de tipo básica – descriptiva, la comprobación de la hipótesis, se realiza aplicando la estadística descriptiva. A través de los datos recabados en los instrumentos de investigación, organizados por porcentajes en una tabla estadística, se comprueba la hipótesis.

Hipótesis

El abandono en los juicios laborales provoca efectos jurídicos en los derechos de los trabajadores.

TABLA No 2: Comprobación de hipótesis

No	PREGUNTA	INCIDE	NO INCIDE
1	¿La declaratoria de abandono de las causas, atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia?	5%	95%
2	¿La declaratoria de abandono de las causas vulnera el principio dispositivo?	0,0%	100
3	¿El abandono extingue el proceso laboral?	100%	0,0%
4	¿El abandono extingue la acción laboral?	85%	15%
5	¿El abandono extingue la pretensión del proceso laboral?	95%	5%
6	¿El abandono de los procesos vulnera los derechos de los trabajadores?	65%	35%
7	¿El abandono del proceso provoca efectos jurídicos en los derechos de los trabajadores?	100%	0,0%
TOTAL		450	250
		64%	36%

FUENTE: Resultados de la guía aplicada a la población involucrada.

ELABORADO POR: Laura Leonela Uquillas López (2019)

Para la comprobación de la hipótesis se seleccionó 7 preguntas, cuyos indicadores tienen relación con el abandono en materia laboral; según los resultados, se puede observar que existe un mayor porcentaje (64%) de incidencia de la variable independiente en la variable dependiente, lo que significa señalar que, el abandono en los juicios laborales SI provoca efectos jurídicos en los derechos de los trabajadores, por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Discusión de resultados

Bermeo, (2017), en su Tesis, titulada: “LA DECLARATORIA DE ABANDONO DE LAS CAUSAS, ATENTA CONTRA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE ACCESO A LA JUSTICIA. Señala: ”La aplicación del artículo 249 inciso segundo del COGEP vulnera el derecho constitucional de acceso a la justicia por ser un impedimento legal, que imposibilita el derecho a plantear nueva demanda sobre el mismo hecho y el mismo demandado” (pág., 76), sin embargo, conforme a los resultados de la investigación, el 95% de operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, encuestados, señalan que NO. Referente a la temática, analizando el Art. 249 del COGEP, antes de que se publique la Ley Orgánica Reformatoria de Registro Oficial No.517- Miércoles 26 de junio de 2019, declarado el abandono, el operador de justicia ordenaba la cancelación de las providencias preventivas y en primera instancia declarada esta figura jurídica, la partes procesales en materia laboral ya no podrá interponerse nueva demanda, en este sentido, la declaratoria de abandono de las causas, SI atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia.

El principio dispositivo, es la facultad legal que tienen las partes procesales para presentar ante el operador de justicia los alegatos, las peticiones y pruebas necesarias que aporten al esclarecimiento del litigio, esto significa que los operadores de justicia “se encuentran en la obligación de dar atención a las solicitudes presentadas, en atención además al principio dispositivo que rige la administración de justicia” (Acción Extraordinaria de Protección , 2017, pág. 32), en efecto, en materia laboral y civil, el impedimento de no poder proponer una nueva acción legal, según lo señalaba el Art. 249 del COGEP, antes de que se publique la Ley Orgánica Reformatoria, no solo que violaba el principio dispositivo, sino la tutela judicial efectiva, como lo afirma Pozo (2018), quien señala:

El efecto del abandono, prescrito en el inciso segundo del artículo 249 del Código Orgánico General de Procesos, que impide al actor proponer nueva demanda sobre el mismo objeto de un proceso que ya fue declarado en abandono, no se adecua, ni guarda su debida concordancia material con los derechos reconocidos en la Constitución, en cuanto restringe y vulnera los derechos constitucionales a la Tutela Judicial Efectiva y el Acceso a la Justicia, reconocido en el artículo 75 de nuestra Constitución. (Pozo, 2018, pág. 90).

Conforme al Título III, Capítulo I del Código Orgánico General de Procesos (2018), las formas extraordinarias de conclusión del proceso, son: Conciliación y transacción, retiro de la demanda, desistimiento, allanamiento, y, el abandono, según el criterio de los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales, son: Por acuerdo entre las partes, por mediación y conciliación, por desistimiento, por pago en efectivo, por retiro de la demanda, por abandono del proceso y por allanamiento. Como se puede evidenciar, las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos varían entre lo civil y lo laboral; de igual forma, se debe señalar que las formas o causas para la terminación del contrato individual, se encuentran estipuladas en el Art. 169 del Código de Trabajo.

Una forma extraordinaria de realizar o de dar por terminado un hecho, una relación o conflicto, va más allá de lo ordinario, son formas especiales que dan fin a un asunto; en este sentido y tomado en consideración que el fin del Código Orgánico General de Procesos, es, “regular la actividad procesal en todas las materias, excepto la constitucional, electoral y penal”, esta norma si puede aplicarse en los procesos laborales, por tanto, las formas extraordinarias de conclusión del proceso contempladas en el COGEP, SI pueden aplicarse en los procesos laborales. Es necesario señalar, que el área laboral, existen formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales y los contratos individuales de trabajo.

El abandono, es una forma extraordinaria de dar por terminado un proceso; es decir, el hecho de que una de las partes procesales no haya realizado el seguimiento correspondiente del

proceso durante un tiempo determinado como señala la Ley, es motivo para que el operador de justicia extinga la causa; al respecto, Sánchez, (2017), señala que:

El abandono es una forma especial de conclusión del proceso que extingue la relación procesal, la misma que se produce después de un periodo de tiempo en virtud de la inactividad de las partes y que es una sanción al litigante moroso, que puede ser declarado por el mismo Juez o a petición de parte. (Sánchez, 2017, pág. 109).

En estas circunstancias, el abandono, es una forma extraordinaria de dar por terminado un proceso laboral; sin embargo, conforme al Art. 35 de la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos de 26 de junio de 2019, que sustituye al Art. 247 del COGEP el abandono no procede, “en las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores” (Asamblea Nacional, Reforma al Código Orgánico General de Procesos, 2019)

La acción o derecho de acción, es la facultad legal que tiene cualquier persona o ciudadano para acudir al órgano judicial a denunciar o exponer, sus pretensiones o peticiones en las cuales se reclama el cumplimiento y respeto a un derecho vulnerado; Montilla (2008), dice: “El derecho de acción, representa uno de los pilares fundamentales de la tutela judicial efectiva, y es considerado por la doctrina como un metaderecho” (Montilla, 2008, pág. 89); es decir, la acción procesal, es un derecho, es el instrumento jurídico por el cual se exige justicia, muy diferente a la pretensión y a la demanda, estos fundamentos, permiten contraponerse a lo señalado por los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, quienes afirmaron en su mayoría que el abandono extingue la acción del proceso laboral; la acción del proceso, como herramienta y derecho fundamental que permite exigir justicia a través de los órganos judiciales, no se extingue porque está garantizada por la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica.

En líneas anteriores se había señalado que el abandono da por terminado la relación procesal, que trae como efecto la extinción del proceso, sin perjudicar o afectar al derecho pretendido.

Se evidencia en un proceso una relación íntima entre la acción y la pretensión, la acción o derecho de acción es el derecho que tiene todo ciudadano para acudir a los órganos de la función judicial a comunicar la presunta violación a un derecho laboral, en cambio la pretensión es “el acto por el cual un sujeto se afirma titular de un interés jurídico frente a otro y pide al juez que dicte una resolución con autoridad de cosa juzgada que lo reconozca” (Rengel, 1994, pág. 107), es decir, es la facultad de la víctima u ofendido para hacer prevalecer y reclamar por su derecho vulnerado, “es la declaración de voluntad de lo que se quiere o lo que se exige a otro sujeto” (Montilla, 2008, pág. 98); en este sentido, los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, encuestados en la presente investigación, están erróneos al afirmar mayoritariamente, que, el abandono SI extingue la pretensión del proceso laboral

Abandonar, significa dejar a un lado, desinteresarse, no preocuparse por el hecho o acción, en materia civil, penal o laboral hay infracciones, que por el tiempo prescriben o se extinguen, en efecto, el operador de justicia amparado en lo que señala los artículos 245, 247, 248, y 249 del Código Orgánico General de Procesos, podía dar por terminado el proceso por abandono, lo que significaba vulnerar algunos derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución, tratados internacionales y en la Ley especial; sin embargo con la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, en la actualidad los derechos de los trabajadores están garantizados y no se vulnera ningún derecho

La mala aplicación de la norma, el desconocimiento de la Ley, actuar por presiones políticas y económicas en la administración de justicia, no solo que va a traer fuertes cuestionamientos, sino que puede provocar afectos civiles, administrativos y penales. Los efectos jurídicos, son las consecuencias de la falta de integridad en la administración de justicia, en este sentido, conforme a los resultados de la investigación, los efectos jurídicos que provoca el abandono del proceso en los derechos de los trabajadores, es el archivo de la causa; la renunciabilidad de derechos laborales; y, la no reparación del daño; es necesario, dejar en claro, que, estos efectos se producían cuando el abandono procedía en los casos cuando estaba involucrados derechos laborales de los trabajadores; con la reforma esto ya no procede.

4.2 RESULTADOS

TABULACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS OPERADORES DE JUSTICIA DE LOS JUZGADOS DE LO CIVIL Y MERCANTIL; DE TRABAJO, DOCENTES DE LA CÁTEDRA DE DERECHO LABORAL Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL

PREGUNTA No. 1.- ¿La declaratoria de abandono de las causas, atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia?

CUADRO 1

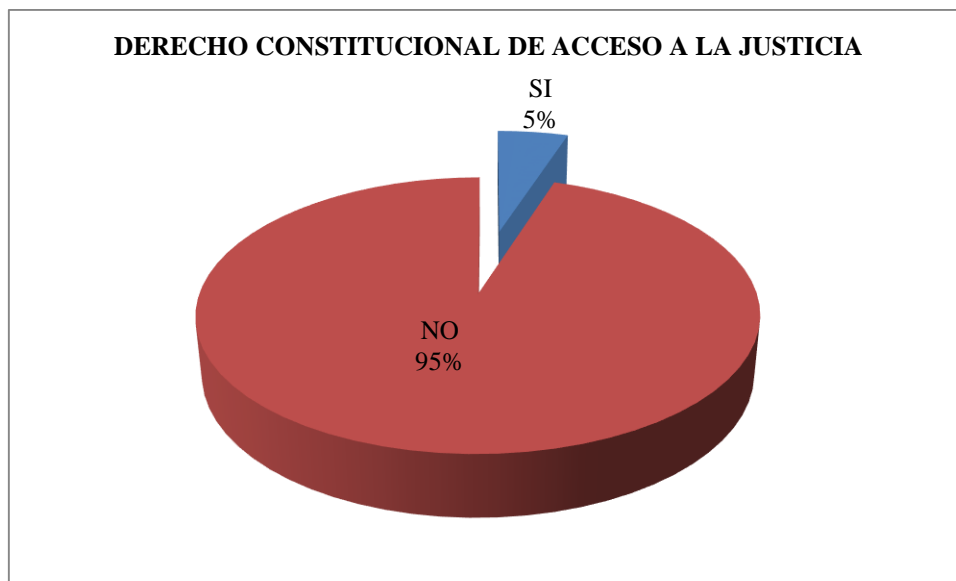
Derecho constitucional de acceso a la justicia

Derecho constitucional de acceso a la justicia	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	5%
NO	38	95%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 1



Realizado por: Laura Uquillas

Del 100% de operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral, el 5% indica que la declaratoria de abandono de las causas, SI atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia; mientras que el 95% de encuestados señala que NO.

PREGUNTA No. 2.- ¿La declaratoria de abandono de las causas vulnera el principio dispositivo?

CUADRO 2

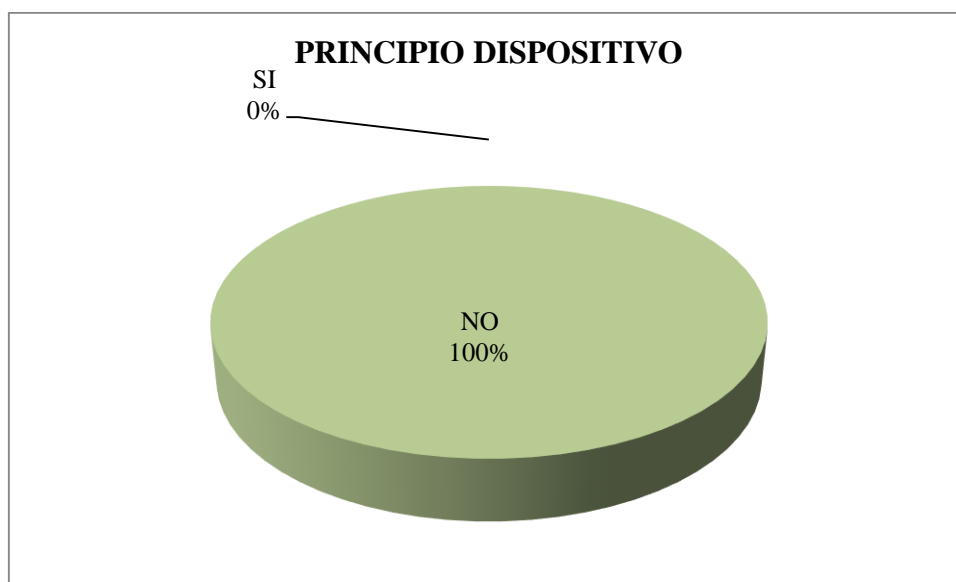
Principio dispositivo

Principio dispositivo	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0,0%
NO	40	100%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 2



Realizado por: Laura Uquillas

Cuando se les consulto a los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, si la declaratoria de abandono de las causas vulnera el principio dispositivo; el 100% señalo que NO.

PREGUNTA No. 3.- ¿Cuáles son las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales?

CUADRO. 3:

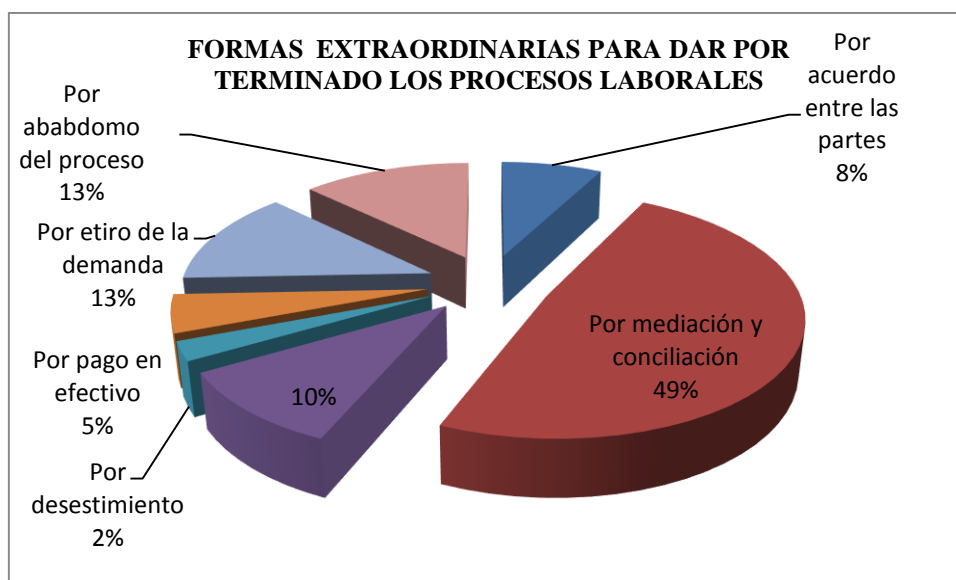
Formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales

PREGUNTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por acuerdo entre las partes	3	8%
Por mediación y conciliación	19	49%
Por lo estipulado en el Art. 169 del Código de Trabajo	4	10%
Por desistimiento	1	2%
Por pago en efectivo	2	5%
Por retiro de la demanda	5	13%
Por abandono del proceso	5	13%
Por allanamiento	1	2%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 3



Realizado por: Laura Uquillas

Según el criterio de los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral, las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales, son: Por acuerdo entre las partes, por mediación y conciliación, por lo estipulado en el Art. 169 del Código de Trabajo, por desistimiento, por pago en efectivo, por retiro de la demanda, por abandono del proceso y por allanamiento.

PREGUNTA No. 4.- ¿Las formas extraordinarias de conclusión del proceso contempladas en el Código Orgánico General de Procesos, se pueden aplicar en los procesos laborales?

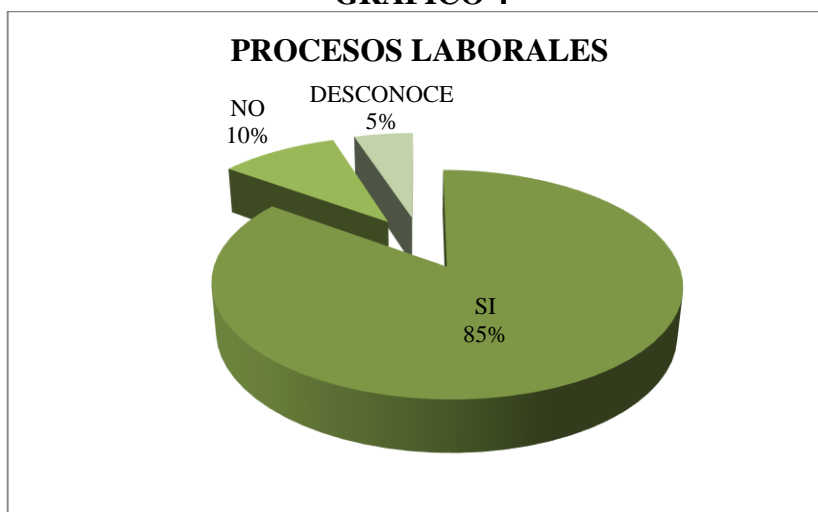
CUADRO 4:
Procesos laborales

PROCESOS LABORALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	34	85%
NO	4	10%
DESCONOCE	2	5%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 4



Realizado por: Laura Uquillas

Según el criterio de los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales, son: Por acuerdo entre las partes, por mediación y conciliación, por lo estipulado en el Art. 169 del Código de Trabajo, por desistimiento, por pago en efectivo, por retiro de la demanda, por abandono del proceso y por allanamiento.

PREGUNTA No. 5.- ¿Procede el abandono en materia laboral?

CUADRO . 5:

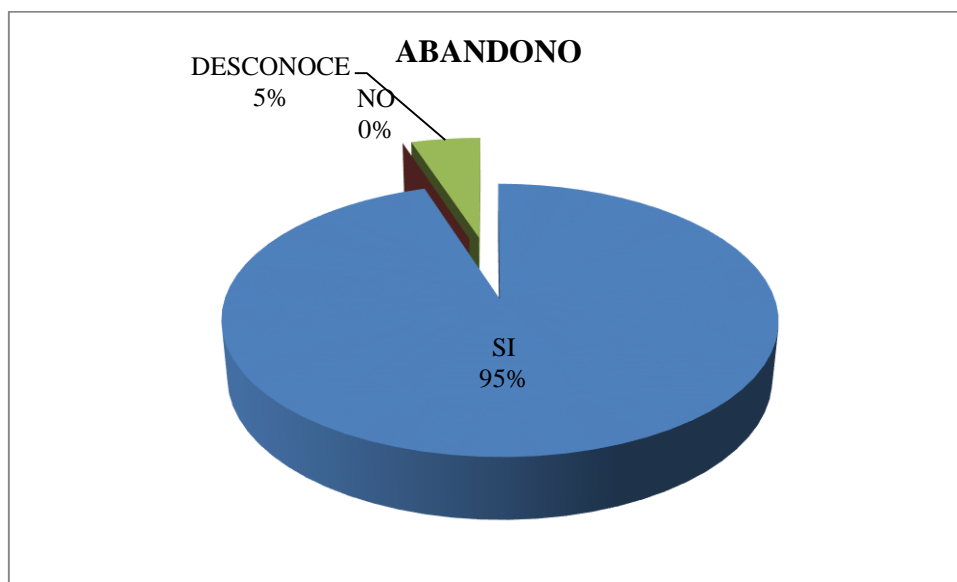
Abandono

ABANDONO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95%
NO	0	0,0%
DESCONOCE	2	5%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 5



Realizado por: Laura Uquillas

Trabajo, encuestados indican que las formas extraordinarias de conclusión del proceso contempladas en el Código Orgánico General de Procesos, SI pueden aplicarse en los procesos laborales; el 10% dice que NO; y, el 5% desconoce.

PREGUNTA No. 6.- ¿El abandono extingue el proceso laboral?

CUADRO. 6:

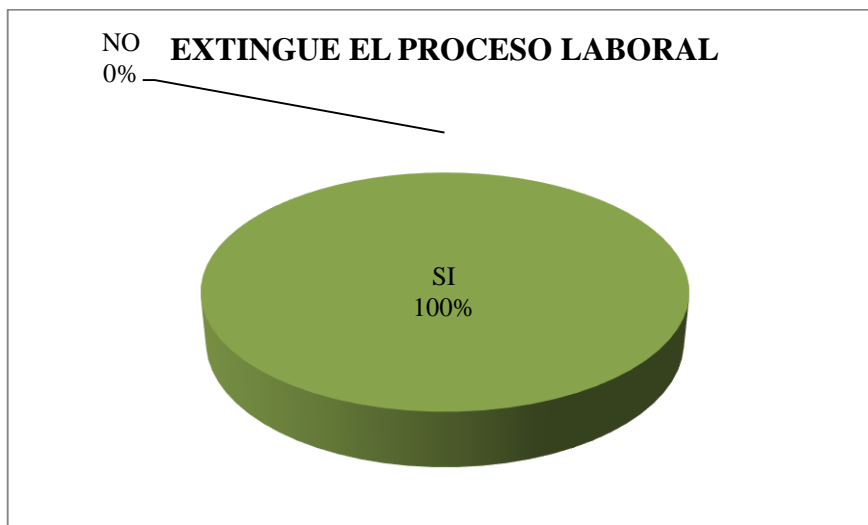
Extingue el proceso laboral

EXTINGUE EL PROCESO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	100%
NO	0	0,0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO.6



Realizado por: Laura Uquillas

El 100% de operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral, encuestados indican que el abandono SI extingue el proceso laboral.

PREGUNTA No. 7.- ¿El abandono extingue la acción laboral?

CUADRO 7:

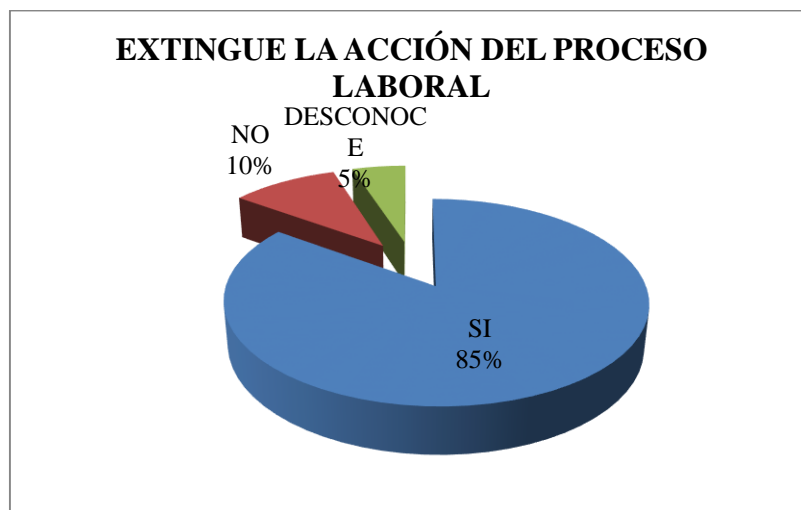
Extingue la acción laboral

EXTINGUE LA ACCIÓN DEL PROCESO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	34	85%
NO	4	10%
DESCONOCE	2	5%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 7.



Realizado por: Laura Uquillas

Referente a la pregunta en la cual se consulta si el abandono extingue la acción laboral, el 85% de operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral y Abogados en libre ejercicio especializados en materia laboral encuestados, señalaron que SI; mientras que el 10% dijo que NO; y, el 5% desconoce.

PREGUNTA No. 8.- ¿El abandono extingue la pretensión del proceso laboral?

CUADRO. 8:

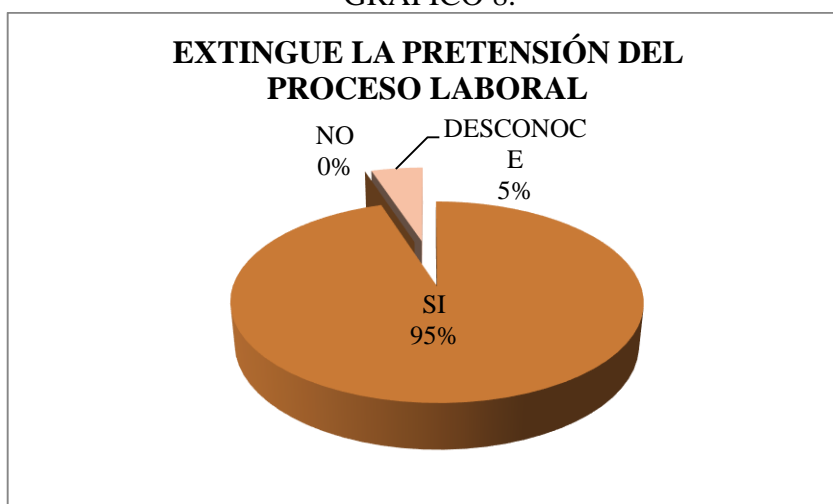
Derecho constitucional de acceso a la justicia

EXTINGUE LA PRETENSIÓN DEL PROCESO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95%
NO	0	0,0%
DESCONOCE	2	5%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 8.



Realizado por: Laura Uquillas

Del 100% de operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral, el 95% indica que el abandono SI extingue la pretensión del proceso laboral; y, el 5% desconoce sobre el particular.

PREGUNTA No. 9.- ¿Qué derechos de los trabajadores se vulneran con el abandono de los procesos?

CUADRO 9:

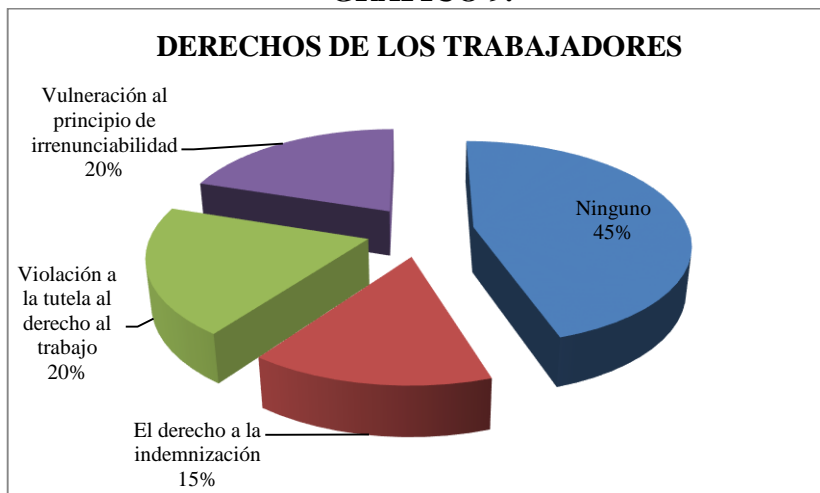
Derechos de los trabajadores

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	18	45%
El derecho a la indemnización	6	15%
Violación a la tutela al derecho al trabajo	8	20%
Vulneración al principio de irrenunciabilidad	8	20%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 9.



Realizado por: Laura Uquillas

Cuando se les consulto a los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral, qué derechos de los trabajadores se vulneran con el abandono de los procesos; el 45% dijo que ninguno; el 15% indico que el derecho a la indemnización; el 20% señalo la violación a la tutela al derecho al trabajo; y, un porcentaje similar, afirmo la vulneración al principio de irrenunciabilidad.

PREGUNTA No. 10.- ¿Qué efectos jurídicos provoca el abandono del proceso en los derechos de los trabajadores?

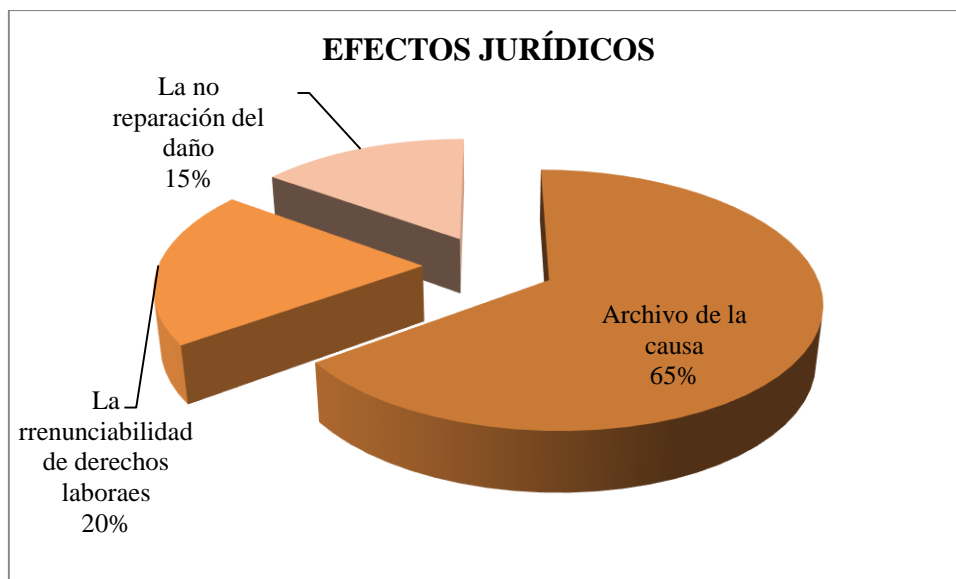
**CUADRO 10:
Efectos jurídicos**

EFFECTOS JURÍDICOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Archivo de la causa	26	65%
La rrenunciabilidad de derechos laborales	8	20%
La no reparación del daño	6	15%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Guía de encuesta

ELABORADO POR: Laura Uquillas (2019)

GRAFICO 10



Realizado por: Laura Uquillas

Según el criterio del 65% de los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, encuestados, los efectos jurídicos provoca el abandono del proceso en los derechos de los trabajadores, es el archivo de la causa; el 20% dijo la rrenunciabilidad de derechos laborales; y, el 15% señaló la no reparación del daño.

CONCLUSIONES

El análisis crítico y reflexivo de la información y de los resultados alcanzados en la presente investigación, son fundamentos cualicuantitativo para establecer las siguientes conclusiones

1. Los resultados de la investigación permiten concluir señalando, que la aplicación del artículo 249 del Código Orgánico General de Procesos vulneraba el derecho constitucional de acceso a la justicia, derechos patrimoniales y económicos, el derecho a la indemnización, a la tutela al derecho al trabajo y al principio de irrenunciabilidad; fenómeno jurídico e inconstitucional que se corrigió con la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria al COGEP, porque hoy, el abandono no procede cuando en las causas existen derechos laborales de los trabajadores en disputa.
2. El objetivo final de la presente investigación, fue describir los efectos jurídicos del abandono respecto a derechos de los trabajadores que se vulneran; en este sentido, conforme a los resultados de la investigación, se puede concluir señalando, que los efectos jurídicos del abandono en los juicios laborales, son: El archivo de la causa, la irrenunciabilidad de derechos laborales, y, la no reparación del daño, efectos jurídicos que conforme al artículo 35 de la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, de 26 de junio de 2019, que sustitúyase al artículo 247 COGEP (2018), ya no proceden porque el abandono no cabe en las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores
3. Se evidencia claramente que el trabajador desconoce de sus derechos y obligaciones al momento de proponer una demanda ya que la mayoría de los casos se ha declarado el abandono por no cumplir con los requisitos y acciones que se prevee en la ley para la resolución de los mismos.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones establecidas en el presente trabajo investigativo, se realiza las siguientes recomendaciones

1. Al trabajador que al momento de iniciar un proceso judicial reclamando sus derechos, impulse la causa, y no descuide las actuaciones procesales que se deben seguir conforme a la legislación laboral para de esta manera aportar con la economía procesal y evitar dilataciones en la administración de justicia.
2. Al legislador ecuatoriano para que promulgue normativas en las que exista una igualdad procesal, en el sentido de que si una de las dos partes llegare a faltar a la audiencia se pueda fijar nuevo día y hora, y así colaborar para que no se inicie un nuevo proceso por la misma causa, ya que como es de conocimiento si falta el actor se debe esperar seis meses para volver a proponer la acción, cosa que no es así cuando el demandado falta donde solo se fija nuevo día y hora .
3. Al Inspector de trabajo y las autoridades responsables que tienen la obligación de controlar y precautelar los derechos de los trabajadores, se les recomienda realizar un monitoreo sorpresivo permanente en las instituciones públicas y privadas, a fin de prevenir y evitar los hechos discriminatorios y laborales que se dan en estos contextos laborales, especialmente con las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acción Extraordinaria de Protección , Caso N.º 1209-15-EP, SENTENCIA N.º 183-17-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 14 de Junio de 2017).
- Abarca, C. F. (2002). *Los derechos fundamentales del trabajador en la empresa*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Almada, L. C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* . Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Ambesi, L. (2016). *El derecho del trabajo en el Estado de derecho legal y en el Estado de derecho constitucional*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Austral.
- Arlas, J. (1957). El Proceso Voluntario. *La Justicia Uruguaya*, 7-18.
- Báez, M. W. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda*. Guaranda, Ecuado: Universidad Estatal de Bolívar.
- Bermeo, A. G. (2017). *La declaratoria de abandono de las causas, atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia*. Ambato, Ecuador : Universidad Regional Autónoma de los Andes,.
- Cabanellas de Torres, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Castro, G. E. (2014). *La vulneración del derecho de las niñas, niños y adolescentes a mantener relaciones afectivas con sus progenitores y parientes, en la sociedad ecuatoriana, y la necesidad de incorporar normas para sancionar a quienes la ocasionan*. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Chioventa, G. (1940). *Principios de Derecho procesal civil* . Editorial Reus : Madrid, España.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Los derechos humanos de las personas mayores*. México: CNDH.
- Corte Suprema de Justicia. (1993). *Gaceta Jurídica N°155*. Quito, Ecuador : PUDELECO, Editores S.A.
- De la Villa, L. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Política Social*. No.70, 1-15.

- Durán, E. (2010). *Los recursos contencioso administrativos en el Ecuador* . Quito, Ecuador : Ediciones Abya-Yala .
- Gámez, B. C. (2015). *Del reconocimiento y regulación del teletrabajo en el Ecuador* . Santo Domingo, Ecuador : UNIANDES .
- Hernández de Menjivar, R. 2. (2016). Discriminación, explotación y empleo precario en El Salvador: el caso de las maquilas . *Genève: Graduate Institute Publications*, 1-7.
- Iñiguez, C. M. (2017). *Efectos jurídicos del abandono del proceso, previsto en el Código Orgánico General de Procesos; Art. 249* . Cuenca, Ecuador : Universidad de Cuenca .
- Mendizábal, Bermúdez Gabriela; Jiménez, López Manuel . (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 3, No 6, 2012*, 165-194.
- Merchán, A. P. (2016). *El Abandono procesal y su regulación en el Ecuador*. Cuenca, Azuay : Universidad del Azuay.
- Mogollón, G. C. (2016). *Los cambios del Código Orgánico General de Procesos en la materia de abandono, efectos de la figura y afectaciones a la tutela judicial efectiva* . Guayaquil, Ecuador : Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Montilla, B. J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda . *Cuestiones Jurídicas, vol. II, núm. 2*, 89-110 .
- Montt, B. M. (1984). *Principios de derecho internacional del trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile.
- Naciones Unidas. (2014). Guía de formación Serie de capacitación profesional N° 19 . *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (págs. 1-182). Nueva York: ONU.
- Naciones Unidas, 2. (2005). *El Derecho al Trabajo. Observación General No 18*. Ginebra: ONU.
- Organización de Estados Americanos. (1988). Protocolo de San Salvador,. *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos* (págs. 1-12). El Salvador: OEA.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo*. Seúl, Corea: OIT.

- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Paladines, B. M. (2016). *El abandono y prescripción de las acciones en el proceso civil*. Cuenca, Ecuador : Universidad de Cuenca, presenta una monografía titulada “.
- Parry, A. (1964). *Perención de la instancia*. México D.F.: Omeba.
- Piedra, G. P. (2015). *El procedimiento contencioso administrativo*. Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Pozo, I. J. (2018). *El abandono, el efecto impeditivo de proponer nueva acción prescrito en el Código Orgánico General de Procesos con relación al derecho a la Tutela Judicial Efectiva*. Cuenca, Ecuador : Universidad de Cuenca.
- Ramírez, H. R. (2000). *El abandono del procedimiento*. Santiago, Chile: Editorial Congreso.
- Ravetllat, B. I. (2012). *El Interés Superior del Niño, Concepto y Delimitación del Término*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Rengel, A. I. (1994). *Tratado De Derecho Procesal Civil Venezolano*. Caracas, Venezuela: Arte.
- Rolla, G. (2007). La tutela directa de los derechos fundamentales por los tribunales constitucionales . *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, núm. 11, 301-326.
- Sánchez, P. H. (2017). *El abandono frente a los procesos no contenciosos y procesos con pretensiones imprescriptibles regulados por el Código Procesal Civil peruano* . Huaraz, Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” .
- Santofino, G. M. (2003). *Tratado de Derecho Administrativo, Tomo II*. Colombia: Departamento de publicaciones de la Universidad Externado de Colombia.
- Sayagués, L. E. (1998). *Tratado de derecho administrativo*, . Montevideo, Uruguay : Fundación de Cultura Universitaria .
- Silva, M. (7 de Agosto de 2019). Maestros jubilados firman acuerdo con el Gobierno y levantan la huelga de hambre. *Diario EL COMERCIO*.
- Silva, M. J. (2010). La discriminación laboral: análisis de las propuestas contenidas en la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo . *Derecho Constitucional Núm.* 23, 283-305.
- TELÉGRAFO, D. E. (8 de marzo de 2017). El feriado bancario se llevó todo, hasta su vida.

- Toyama, M. J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas* , 164-179.
- Trigoso, A. G. (2005). *Apuntes de la cátedra de Derecho Laboral*. La Paz, Bolivia.
- Ugarte, C. J. (2007). La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: De erizo a zorro . *Revista de Derecho Vol. XX - N° 2* , 49-67.
- Vera, N. B. (2014). *La transacción en materia laboral* . Santo Domingo, Ecuador: UNIANDES.

Normografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos* . Paris, Francia : ONU.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial N° 796 de martes 25 de septiembre del 2012*. Quito, Ecuador : CEP.
- Asamblea Nacional. (2014). *Ley de Seguridad Social* . Quito, Ecuador : CEP.
- Asamblea Nacional. (2016). *Código Civil*. Quito, Ecuador: CEP.
- Asamblea Nacional. (2016). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador : CEP.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito, Ecuador: LEXIS.
- Asamblea Nacional. (2019). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: LEXIS.
- Asamblea Nacional. (2019). *Reforma al Código Orgánico General de Procesos*. Quito, Ecuador: LEXIS.
- Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos*. (2019). Quito, Ecuador.

Linkografía

- Cirugeda, E. (19 de Junio de 2015). *¿A cuántos días y cuándo tengo derecho a vacaciones?: El cálculo de las vacaciones laborales* . Obtenido de <https://www.rankia.com/blog/autonomos-y-emprendedores/2834755-cuantos-dias-cuando-tengo-derecho-vacaciones-calculo-laborales>: <https://www.rankia.com>
- Diario EL UNIVERSO. (23 de Mayo de 2019). *Empresarios y trabajadores enfrentados por reformas laborales anunciadas*. Obtenido de

- [https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/23/nota/7343531/empresarios-trabajadores-enfrentados-reformas-laborales-anunciadas:](https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/23/nota/7343531/empresarios-trabajadores-enfrentados-reformas-laborales-anunciadas)
<https://www.eluniverso.com>
- Enciclopedia jurídica. (22 de Octubre de 2019). *Proceso de ejecución*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/ejecuci%C3%B3n-de-sentencias/ejecuci%C3%B3n-de-sentencias.htm>: <http://www.encyclopedia-juridica.com>
- García, F. J. (24 de Noviembre de 2005). *El Abandono de las instancias o recursos* . Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-abandono-de-las-instancias-o-recursos>: <https://www.derechoecuador.com>
- Gerencie.com. (26 de Octubre de 2017). *Diferencia entre desistimiento y retiro de la demanda*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-desistimiento-y-retiro-de-la-demanda.html>: <https://www.gerencie.com>
- Ochoa, K. (5 de Agosto de 2019). *¿Qué son las utilidades?* . Obtenido de <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2014/04/09/que-son-utilidades.html>: <https://www.metroecuador.com.ec>
- Passailague, R. (4 de Agosto de 2018). *Irrenunciabilidad de derechos* . Obtenido de <https://www.expreso.ec/opinion/columnas/irrenunciabilidad-de-derechos-GI2309091>: <https://www.expreso.ec>
- Redacción Ecuavisa. (15 de Noviembre de 2014). *Revolución del 15 de noviembre de 1922* . Obtenido de <https://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/nacional/88885-que-sucedio-15-noviembre-1922>: <https://www.ecuavisa.com>
- Red-DESC. (8 de Agosto de 2019). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores* . Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>: <https://www.escri-net.org>
- Sancho, D. J. (14 de Septiembre de 2019). *La terminación anormal del proceso: Desistimiento, renuncia y allanamiento* . Obtenido de <http://javiersancho.es/2016/12/01/la-terminacion-anormal-del-proceso-1-desistimiento-renuncia-y-allanamiento/>: <http://javiersancho.es>
- Soba, B. I. (1 de Junio de 2010). *Procesos voluntarios: cuestiones teóricas y actualidad del debate* . Obtenido de <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos->

doctrinales/4552-procesos-voluntarios:-cuestiones-teoricas-y-actualidad-del-debate/: <http://noticias.juridicas.com>

Universidad Interamericana para el desarrollo. (8 de Agosto de 2019). *Derecho Labor* . Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf: <https://moodle2.unid.edu.mx/dt>

Universidad Interamericana para el desarrollo. (23 de Junio de 2019). *Derecho laboral*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf: <https://moodle2.unid.edu.mx>

Villadiego, L. (5 de Enero de 2012). *Una breve historia de los derechos laborales* . Obtenido de <https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>: <https://www.carrodecombate.com>

Wolters, K. (14 de Septiembre de 2019). *Allanamiento (Derecho procesal)* . Obtenido de <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Encuesta aplicada a los operadores de justicia de los Juzgados de lo Civil y Mercantil; de Trabajo, docentes de la cátedra de Derecho Laboral.

CUESTIONARIO:

1.- ¿La declaratoria de abandono de las causas, atenta contra el derecho constitucional de acceso a la justicia?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

2.- ¿La declaratoria de abandono de las causas vulnera el principio dispositivo?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

3.- ¿Cuáles son las formas extraordinarias para dar por terminado los procesos laborales?

4.- ¿Las formas extraordinarias de conclusión del proceso contempladas en el Código Orgánico General de Procesos, se pueden aplicar en los procesos laborales?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

5.- ¿Procede el abandono en materia laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

6.- ¿El abandono extingue el proceso laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

7.- ¿El abandono extingue la acción laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

8.- ¿El abandono extingue la pretensión del proceso laboral?

SI () NO ()

¿Por qué? _____

9.- ¿Qué derechos de los trabajadores se vulneran con el abandono de los procesos?

10.- ¿Qué efectos jurídicos provoca el abandono del proceso en los derechos de los trabajadores?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

