



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**El efecto del Abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales**

**AUTORES:**

**Milena Isabel Peña Moncayo**

**Luciana Cecilia Valarezo Feraud**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL  
ECUADOR**

**TUTOR:**

**Dr. Iván Enrique Castro Patiño**

**Guayaquil, Ecuador**

**15 de septiembre del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Valarezo Feraud Luciana Cecilia y Peña Moncayo Milena Isabel**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

### **TUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**IVAN ENRIQUE  
EDUARDO CASTRO  
PATINO**

f. \_\_\_\_\_  
**Dr. Iván Enrique Castro Patiño**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Pérez Y Puig Mir**

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Milena Isabel Peña Moncayo y Luciana Cecilia Valarezo Feraud**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **El efecto del abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales**, previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**

### **LAS AUTORAS**

f. \_\_\_\_\_

**Peña Moncayo Milena Isabel**

f. \_\_\_\_\_

**Valarezo Feraud Luciana Cecilia**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Peña Moncayo Milena Isabel y Luciana Cecilia Valarezo Feraud**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El efecto del abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**

**LAS AUTORAS:**

f. \_\_\_\_\_

**Peña Moncayo Milena Isabel**

f. \_\_\_\_\_

**Valarezo Feraud Luciana Cecilia**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

## REPORTE DE URKUND

URKUND		Lista de fuentes	Bloques	Abrir sesión
<b>Documento</b>	<a href="#">TESIS -VALAREZO Y PEÑA.docx</a> (D143591629)	<b>Categoría</b>	<b>Enlace/nombre de archivo</b>	✓
<b>Presentado</b>	2022-09-04 17:26 (-05:00)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC / D76359556		✓
<b>Presentado por</b>	ivancastropatino@gmail.com	Universidad del Azuay / D65323746		✓
<b>Recibido</b>	maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com	<a href="#">Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D62839304</a>		✓
<b>Mensaje</b>	Tesis Tema: El efecto del Abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29819...">https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29819...</a>		✓
	2% de estas 21 páginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.	<b>Fuentes alternativas</b>		
		<b>Fuentes no usadas</b>		

### TUTOR



firmado electrónicamente por:  
IVAN ENRIQUE  
EDUARDO CASTRO  
PATINO

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Iván Castro Patiño**

**EL (LA) AUTOR(A):**

f. \_\_\_\_\_

**Peña Moncayo Milena Isabel**

f. \_\_\_\_\_

**Valarezo Feraud Luciana Cecilia**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis papas por estar ahí siempre.

Milena Peña.

A Dios que me ha guiado en todos  
mis pasos a lo largo de mi vida.

A mis padres por siempre  
apoyarme en mis decisiones  
y alentarme a ser la mejor  
versión de mí.

Luciana Valarezo.

## **DEDICATORIA**

A mis padres por impulsarme a ser mejor  
cada día y siempre estar presentes.

Milena Peña.

A mis padres por su dedicación y guía durante  
mi vida universitaria.

A mi esposo por siempre ser mi apoyo.

A Alina por ser una linda casualidad que forma  
parte de esta meta importante en mi vida.

Luciana Valarezo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)**

OPONENTE

f. \_\_\_\_\_

**Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS**

DECANO

f. \_\_\_\_\_ -

**Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.**

COORDINADORA DEL ÁREA



## CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y  
**Políticas Carrera:** Derecho  
**Periodo:** UTE A- 2022  
**Fecha:** 15 de septiembre del 2022

### ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **EL EFECTO DEL ABANDONO POR NO ASISTIR A AUDIENCIA EN PROCESOS LABORALES**, elaborado por las estudiantes **PEÑA MONCAYO, MILENA ISABEL Y VALAREZO FERAUD, LUCIANA CECILIA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual califican como **APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN**



Firmado electrónicamente por:

IVAN ENRIQUE  
EDUARDO CASTRO  
PATINO

---

**Dr. Iván Castro Patino,  
PhD.**

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I.....	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.2. Breve historia del reconocimiento de los sindicatos y derechos del trabajador a nivel nacional e internacional .....	5
1.3. Relación del trabajador con el empleador.....	8
1.4. Definición de abandono .....	9
1.5. Efectos del abandono .....	10
CAPITULO II .....	12
2.1.Existencia del abandono previa a la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos.....	12
2.1. El efecto del abandono aplicado de manera general en el COGEP .....	12
2.2. El efecto del abandono en procesos laborales .....	13
2. En las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores .....	14
2.3. Improcedencia del abandono en materia laboral .....	17
2.4. Importancia de los principios en el Derecho laboral .....	18
2.5. El principio protectorio .....	18
2.6. Irrenunciabilidad de derechos laborales en el Ecuador .....	19
2.7. La intangibilidad de los derechos laborales .....	19
2.8. In dubio pro operario .....	20
2.9. Contradicción entre el artículo 247 y el 87, subsanado por la (Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, 2019).....	20
3. Teoría empírica (estudio de casos) .....	23
CONCLUSIONES .....	25
RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

## **RESUMEN**

El presente estudio realiza un análisis del derecho social al trabajo, la reforma del 2015 del Código de Trabajo (código único sustantivo laboral), que incluyó las reglas procesales del Código General de Procesos, el cual en su parte pertinente contempla que las controversias individuales de trabajo se tramitarán bajo el procedimiento Sumario (art.575 del Código de Trabajo). Es decir, en audiencia única y el contexto que se cierne dentro del proceso laboral para que en los juicios que se desarrollan generalmente luego del despido y por iniciativa del trabajador no caigan en abandono, para que de esa manera no se vean violados los derechos del trabajador considerados como irrenunciables e intangibles. El objetivo general es reformar los efectos del abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales, analizando casos para proponer una reforma legal del artículo 87 #1 del COGEP; utilizando una metodología cualitativa, explicativa y descriptiva que permita caracterizar los efectos negativos a la parte demandante, analizando el criterio de los juristas, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, así como la importancia de los principios consagrados en la Constitución que defienden al trabajador y sus derechos dentro de la materia laboral.

**Palabras claves:** audiencia- ausentismo- laboral- procesos-sentencia-trabajador

## **ABSTRACT**

The present study carries out an analysis of the social right to work, the 2015 reform of the Labor Code (single substantive labor code), which included the procedural rules of the General Code of Processes, which is a pertinent part contemplate that the individual controversies of work will be processed under the summary procedure (art.575 of the Labor Code), that is, in a single hearing; and the context that hovers within the exercise of the workers so that in the trials that generally take place after the dismissal, do not fall in abandonment in that way the law protects the worker's rights that are unavailable. The general objective is reforming the effects of abandonment for not attending a hearing in labor processes, analyzing cases to propose a legal reform of the article 87 #1 of the COGEP; using an explanatory and descriptive qualitative methodology that allows characterizing the negative effects to the plaintiff, anal

yzing the criteria of the jurists, as well as the importance of the principles embodied in our Constitution which defend the worker and his rights in labor matters.

**Keywords:** hearing- absenteeism- labor- processes-sentence-worker

## INTRODUCCIÓN

En el trámite de un proceso judicial, cuando la parte accionante no comparece a la audiencia el artículo 87 No. 1 del Código Orgánico General de Procesos establece como efecto, considerando como una sanción por su inasistencia a audiencia, la declaratoria de abandono y conforme a esta situación, como se va a analizar en la presente tesis, el abandono en materia laboral podría afectar los principios consagrados en artículo 326 de la Constitución.

La protección a los trabajadores no es nueva, y en el siglo XIX, hubo diferentes formas de enfocar el fenómeno de defender el trabajo de aquellos que trabajaban para otros. Todo comienza a finales del siglo XVIII, con la aparición de la industrialización. Esta trajo consigo una mayor demanda de mano de obra, y los trabajadores no tenían realmente derechos (seguro social, remuneraciones básicas, vacaciones, honorarios, máxima horas de trabajo), aceptaban trabajar bajo condiciones denigrantes, pues tenían que mantener a sus familias y al conversar entre ellos se dieron cuenta que la única forma de enfrentarlos era su unión y se forman los primeros sindicatos. Las luchas obreras de trabajadores reclamaban mejores condiciones de vida y trabajo. Los sindicatos tuvieron 3 etapas; la primera la represión, en esta los sindicatos no eran permitidos por la ley y de ser descubiertos las personas eran apresadas, la segunda fue la tolerancia, que, aunque la ley no los reconociera no los reprimía y la tercera es el reconocimiento, donde el sindicato ya era aceptado por la ley.

Producto de estos sindicatos nace en varios países de Europa, como Francia, Alemania, Inglaterra, Italia, España y demás países industrializados, las llamadas internacionales obreras, las cuales eran organizaciones de trabajadores que buscaban que existiera un orden social con mejores condiciones laborales; existieron 4 llamadas.

La primera fue en 1864, la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) que se divide en dos, buscaba que los proletarios del mundo se organizaran de manera política para cambiar el sistema capitalista. Además de buscar un orden social más justo e igualitario mientras la segunda buscaba que existiera una sola organización obrera con un

único órgano de gobierno internacional. La segunda internacional (1889) se va por la rama socialista, para que cada Estado tenga su consejo general, de aquí nace el día del trabajador. La tercera llamada (1919), está conformada por los comunistas buscaban acabar con el capitalismo a través de la dictadura del proletariado. La cuarta que fue presidida por León Trotsky desde su exilio en México (1938-1940).

A lo largo de la historia varios pensadores como Marx, Bakunin y Sorel influenciaron en estas llamadas. Bakunin sostenía un pensamiento anarquista de no someterse a ningún tipo de autoridad: “Ni siquiera hay que demostrar que Dios no existe o que no es más que un reflejo: hay que sublevarse, pues el hombre no puede reconocer ninguna subordinación de su ser. Si Dios existiese realmente, habría que hacerlo desaparecer” (Bakunin, 1882/2008, p. 26) Mientras que Marx (1848) sostenía un pensamiento socialista y buscaba eliminar la propiedad privada y que los trabajadores sean quienes tengan el poder con su frase: “el motor de la historia es la lucha de clases. (...) Proletarios del mundo unidos que lo único que tienen que perder son vuestras cadenas”. (Marx, 1848, p. 7) Por último, Fernández Riquelme citando a Sorel, que se basó en el sindicalismo revolucionario:

“El mismo espíritu se halla en los grupos obreros que están apasionados por la huelga general; estos grupos miran, en efecto, a la revolución como un inmenso alzamiento que incluso se puede calificar de individualista: cada uno marchando con el mayor ardor posible, actuando por su cuenta, no preocupándose demasiado de subordinar su conducta a un gran plan de conjunto sabiamente combinado”. (Fernandez Riquelme, 2022, p. 5)

Como se pudo analizar, conseguir los derechos de los trabajadores no fue sencillo, ya que tomaron tiempo, esfuerzo y sangre para que hoy en día los trabajadores gocen de ellos. Por ende, estos derechos conquistados para que se respete la dignidad de los trabajadores no pueden ni deben ser violados por el empleador o patrono.

## **Objetivos**

### **General**

Plantear una reforma al artículo 87 #1 del Código Orgánico General de Procesos, en el sentido que los juicios laborales la inasistencia de la parte actora a la audiencia no traiga como consecuencia la declaratoria de abandono para que exista una concordancia con en el artículo 247 #2 del Código Orgánico General de Procesos, el cual declara improcedente el abandono en materia laboral.

### **Específicos**

- 1) Demostrar que la declaración del abandono en materia laboral no toma en cuenta a los principios constitucionales relativos al trabajo.
- 2) Los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles desde el punto de vista nacional como internacional de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 3) Demostrar que no debería existir el abandono en el derecho laboral, basándose en la contradicción entre los artículos 247 y 87 del Cogep.

## *CAPÍTULO I*

### *MARCO TEÓRICO*

#### **1.1. Antecedentes**

El trabajo es una de las formas de dignidad y realización personal, pero no hay ningún tipo de trabajo que sea fácil, ni ninguno que no merezca una retribución o que no genere utilidad. Sin embargo, aunque el trabajo debe ser remunerado, aparentemente solo los empresarios ganan con el trabajo. Por ello tanto la Constitución como el Código de Trabajo protegen y precautelan el trato digno y adecuado a los trabajadores. Cuando uno de esos derechos se ve vulnerado el trabajador puede reclamar a través de un juicio de trabajo. Dentro de estos hay una regulación que comprende una audiencia donde, en ocasiones, aunque el trabajador haya sido quien presenta la demanda en contra de su ex empleador, no puede asistir a audiencia o no puede presentar las pruebas en el momento oportuno, ya sea porque los trabajadores de la misma empresa son los testigos y los patronos no dan permiso a ausentarse o porque requieren de prueba un documento público que puede tardar en conseguirse y ya para cuando deben presentarlo es muy tarde y se ha declarado el abandono.

#### **1.2. Breve historia del reconocimiento de los sindicatos y derechos del trabajador a nivel nacional e internacional**

El derecho laboral nace por la lucha de los trabajadores, la unificación de la clase obrera contra el empleador para que se le reconozcan sus derechos. Este estudio del derecho ha venido evolucionando a través del tiempo debido a las necesidades del trabajador, para que pueda existir una igualdad entre el empleador y el trabajador. En Latinoamérica en el siglo XVIII comienzan los movimientos de los trabajadores para que se le reconozcan los derechos.

La revolución industrial fue un precedente histórico para el derecho laboral, es aquí donde los trabajadores comienzan a manifestar su molestia por las largas jornadas laborales y la poca remuneración. Los trabajadores eran vistos como objetos con el fin de cumplir un servicio, tanto así que en el Código Civil ecuatoriano de 1860 se consideraba al trabajador como un “arrendamiento de servicios inmateriales” el cual no garantizaba



los derechos de un trabajo digno como lo vemos actualmente en el Código de Trabajo Ecuatoriano.

En el año 1886, la huelga dada en Chicago, conocida como “La masacre de Haymarket”, donde un gran grupo de obreros pedían que se los incluya en la Ley Ingersoll, la cual establecía una jornada de 8 horas para los empleados de oficinas federales y obras públicas. Este antecedente fue un hito histórico para el derecho laboral, de aquí nacen las huelgas por parte de los trabajadores pidiendo una jornada laboral de 8 horas.

En el Ecuador en los que van desde 1890 y 1920 se incrementa considerablemente el número de obreros debido a la alta demanda de trabajadores en los sectores agrícolas e industriales. Aparece el movimiento mutualismo (tenía como finalidad la búsqueda de indemnizaciones por parte del empleador por enfermedades, accidentes e incluso casos de muerte) originado por los trabajadores.

Es relevante mencionar, a nivel nacional, la Revolución Alfarista de 1895 y la revolución Juliana de 1925. Estas revoluciones son las bases de lo que es hoy en día el derecho laboral en el Ecuador. Al comienzo de siglo XX, en nuestro país la burguesía ecuatoriana se apropió del poder comercial, debido a esta apropiación aparece la clase obrera aparecen los problemas sociales por la desigualdad, la cual afectaba el orden social y económico.

Estas revoluciones al igual que la acción de agrupaciones laborales como la Confederación de Obreros del Ecuador (COE) , dieron cabida a que exista una legislación que fue el primer ordenamiento jurídico en regular las relaciones laborales por primera vez en el país. El primer artículo enunciaba la prohibición de obligar a los trabajadores ejercer su oficio 8 horas diarias, que hoy en día sigue en el Código de Trabajo actual.

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, los trabajadores se sentían explotados y fue ahí que comenzó su lucha por mejorar sus derechos. La revolución Juliana de 1925 consiguió la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el cual regulaba horarios, pensiones y las jornadas laborales. A pesar de estos primeros acontecimientos que marcaron el derecho laboral, fue recién en 1938 que se dictó el primer Código de Trabajo, el cual fue promovido también por la Confederación de Obreros del

Ecuador. Aunque en aquella época si existían leyes que regulaban el trabajo, como lo era la “Ley de la Policía” que mantenía el régimen del movimiento indígena, los cuales trabajaban en tierras por 44 horas a la semana el Código de Trabajo de 1938 fue el primero en reconocer los orgánicamente los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías de sus derechos. (Milk, 1997, p. 15)

El sindicalismo en el Ecuador surge con unos de los acontecimientos más importantes para el país y particularmente para los trabajadores. Es así que, en agosto de 1909, se celebra el primer congreso obrero, con el fin de organizar a los trabajadores en su empeño de juntos lograr mejoras en el ámbito laboral y social. Fue este el origen de los sindicatos en el Ecuador, los cuales más adelante fueron reconocidos por la Constitución del Ecuador de 1929 en el artículo 35 numeral 9 "garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley" (Constitución del Ecuador, 1929), actualmente el artículo 326 numeral 7 y 8. A pesar de que las organizaciones sindicales en el Ecuador se formaron a principios del siglo XX, no fue hasta 1930 que adquirieron influencia. El año 1938 es importante en la historia de los derechos de los trabajadores: el primer Código de Trabajo; se crea la primera confederación nacional de trabajadores denominado como Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC) patrocinada por la Iglesia Católica como reacción a la influencia Marxista.

Hoy en día esta confederación se la reconoce como Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas. Esta primera agrupación nacional fue el comienzo para la creación de varios sindicatos dentro del Ecuador, como la Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (CTE), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) la cual nace de la CEDOC, y la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE).

Actualmente la Constitución y el Código de Trabajo, ha ido evolucionando a tal punto que en el capítulo sexto de la Constitución: Trabajo y Producción, se encuentra toda una sección que comprenden derechos y principios, como la irrenunciabilidad e intangibilidad a los derechos del trabajador, principio in dubio pro operario, todo trabajo

corresponde a una remuneración, un ambiente digno laboral, la rehabilitación e integración en accidentes dentro del trabajo, reconocimiento a la sindicalización, entre otros. También se encuentran convenios internacionales promovidos por la OIT que han sido suscritos y ratificados por el Ecuador, tal como el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 que promueve a los trabajadores. (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948)

### **1.3. Relación del trabajador con el empleador**

Las relaciones entre el empleador y los trabajadores están fundadas en la libertad de contratación, lo cual se encuentra limitada por los principios del derecho laboral y los derechos del trabajador que son irrenunciables. El trabajo es una tendencia, manifiesta a fomentar el espíritu, ya que existe la obtención de activos financieros, donde el trabajador es de enorme importancia para el sostenimiento y desarrollo. Sus funciones permiten producir, crecer e integrarse en el mercado sea que este trabaje para una empresa o en cualquier otro medio.

Los trabajadores tienen derecho a accionar en contra del empleador cuando sientan que este ha vulnerado sus derechos. Se puede tratar tanto de conflictos individuales como conflictos colectivos. La demanda es un acto jurídico procesal de postulación, en cuanto se formula la pretensión. Por lo mismo es una declaración de la voluntad del demandante, la demanda trata de una petición que trata de otorgar protección en forma de sentencia (Llancari Illanes, 2010, p. 1). La demanda es una petición escrita formulada ante los tribunales y juzgados y es el medio mediante el cual el demandante expone unos hechos y razona sus pretensiones frente al demandado. Iniciando así un proceso legal, a fin de obtener una pretensión que no es más que la subordinación del interés ajeno al interés propio. Solís coincide con Illanes quien considera que la demanda es el primer acto jurídico procesal que sirve como vehículo de la pretensión dirigida al órgano jurisdiccional. (Solís Solís, 2019, p. 27)

La parte actora, quien presenta la demanda es la persona que ha visto infringido, quebrantado, incumplido, transgredido, violado, o vulnerado uno o más de sus derechos laborales. El juicio de trabajo se tramita ante la unidad judicial, mientras que, los juicios colectivos se tramitan ante un tribunal de conciliación y arbitraje presidido por un

funcionario de ministerio de trabajo como lo estipula el artículo 326 #12 de la Constitución.

Así, el derecho se acompaña de la economía y la psicología para que se cumpla con el objetivo del derecho y la justicia. Vale la pena entonces llegar a interrogarse ¿hasta qué grado de indefensión se encuentra un trabajador despedido? Aparece ya en las demandas que, desde el punto de vista del abandono en materia laboral, no hay un igualitarismo de condiciones en el contexto del despido, es decir el trabajador es la parte débil. Es ahí donde el derecho laboral busca una protección que permita al trabajador tener las herramientas necesarias para poder equiparar sus posibilidades frente al ex empleador dentro del juicio.

Por otro lado, la dificultad de conseguir pruebas de una institución pública como el Instituto Ecuatorianos de Seguridad Social (IESS) que sus gestiones pueden tardar más del tiempo que tiene el trabajador para presentarla, otra son los testigos que el ex empleador no les da permiso para ir a declarar en la audiencia, otro caso común es cuando el trabajador ha vuelto a enrolarse en otra empresa, y esta no le permite la salida a la audiencia, así tenga derecho a la misma. Por esas razones es necesario que el trabajador sea sujeto de mayor protección por parte del Estado cuando se litiguen sus derechos.

#### **1.4. Definición de abandono**

Se define el abandono como la acción y efecto de abandonar, de dejar o desamparar a personas o cosas, así como derechos y obligaciones. Se trata de un concepto más amplio que los de renuncia o dimisión, que en ningún caso puede referirse a obligaciones o derechos que por su naturaleza o por ley tienen carácter irrenunciable. (Cabanellas de Torres, 1979, p. 5)

Herrera (2018) lo define como un castigo impuesto a la persona que presenta la demanda (demandante) por su descuido e inactividad en el proceso. En la jurisprudencia chilena, el concepto de abandono del procedimiento constituye una sanción de carácter procesal al demandante, que se encuentra en la obligación del impulso procesal a fin de que el juicio prosiga, hasta su conclusión, y no realiza gestiones en el sentido indicado. (Solís Cardenas, 2004, p. 9)

El Diccionario Jurídico de Cabanellas y Osorio definen el abandono como “Desistir por lo general, pasivamente de lo emprendido como una reclamación o acción”. (Cabanellas y Osorio, 2018, p. 17) Aunque el concepto citado es básico, resulta perfecto como punto de partida; el verbo desistir equivale a apartar, renunciar, dejar de lado alguna cosa; equivale al derecho que tiene la persona a ejercer una acción.

El jurista Idrogo define el abandono como “una institución jurídica que extingue la relación procesal en el estado en que se encuentre, por inactividad de las partes y del juez que no realizan actos de prosecución de la instancia, cuyo efecto es que pone fin al proceso sin afectar la pretensión”. (Idrogo, 2019, p. 1)

Diferencia entre el abandono de la acción y el abandono de la instancia. Al de la acción la define como “una facultad de quien ha promovido una acción judicial para no continuarla” (Cabanellas y Osorio, 2018, p. 17) Al de la instancia, la concibe como una perención, en la que el autor puede abandonar la instancia renunciando deliberadamente a continuar el procedimiento por él iniciado.

### **1.5. Efectos del abandono**

En el título III del COGEP, cuya denominación es “Formas Extraordinarias de conclusión del Proceso” se encuentra el capítulo V referente al abandono, artículos que van del 245 al 249. El artículo 245 del COGEP señala la procedencia del abandono:

Art. 245.- Procedencia. - La o el juzgador declarará el abandono del proceso en primera instancia, segunda instancia o casación cuando todas las partes que figuran en el proceso hayan cesado en su prosecución durante el plazo de seis meses contados desde el día siguiente de la notificación de la última providencia dictada y recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos o desde el día siguiente al de la actuación procesal ordenada en dicha providencia. Este plazo se contará conforme al artículo 33 del Código Civil.

No se podrá declarar el abandono, transcurrido el plazo fijado en el inciso anterior, cuando se encuentre pendiente el despacho de escritos por parte del juzgador. (CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, 2015, p. 63)

El artículo 249 del COGEP define cuales son los efectos del abandono, artículo que fue sustituido por el artículo 37 de Ley 0, publicada en Registro Oficial suplemento 517 de 26 de junio de 2019 como parte de la ley Organiza Reformatoria del Código General de Procesos.

Art. 249.- Efectos del abandono. 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. (Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, 2019, p. 5)

Los efectos del abandono planteados en el artículo 249 del COGEP se dan de manera general para todas las materias, pero hay que considerar que para el caso de las causas en el que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores, el artículo 247 #2 del mismo código declara improcedencia de abandono. Si no existiera esa causal de improcedencia en el artículo 247 #2, podría decretarse el abandono de cumplirse con los presupuestos, y, en este caso el trabajador, accionante en un juicio individual de trabajo estaría sujeto a los efectos del abandono determinados en el artículo 249 del COGEP.

Por ello dentro de lo que concierne a juicios laborales donde el trabajador es el accionante si se aplican estos efectos se estaría impidiendo que se materialice la protección de derechos adquiridos por los trabajadores, que son reconocidos a nivel Constitucional y además se estaría violando la tutela judicial efectiva, por la cual todas las personas tienen derecho a pedir justicia.

## ***CAPITULO II***

### **2.1. Existencia del abandono previa a la entrada en vigor del Código Orgánico General de Procesos**

La figura del abandono ya se encontraba estipulada en el Código de Trabajo en su artículo número 634 mucho antes de la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos el cual lo menciona su artículo 245. Sin embargo existían confusiones de cual término debía ser tomado en cuenta si el del COGEP o el del Código de Trabajo; mediante consulta realizada al Presidente de la Corte Nacional de Justicia del Pichincha, mediante oficio 321-2018-P-CPJP el 03 de Agosto de 2018, se plantea la consulta de cuál era el término para contabilizar el abandono en juicios individuales de trabajo ya que ambos artículos se encontraban vigentes, la corte absuelve la consulta y da como respuesta en el año 2019, mediante oficio 260-P-CNJ-2019 que, a pesar de estar ambas vigentes debían regirse bajo el término del artículo 245 del Código Orgánico General de Procesos es decir: “seis meses plazo contado desde el día posterior a la notificación de la última providencia que se haya dictado y que además esta sea en gestión útil. Al regirse con los términos que dice el Cogep queda más claro la figura del abandono en primera, segunda instancia y casación.

### **2.1. El efecto del abandono aplicado de manera general en el COGEP**

El Código Orgánico General de Procesos entró en vigencia en el año 2016 y este se encarga de regular el abandono para todas las materias de manera general, en el cual nos indica que para que este sea declarado deben existir ciertos elementos, entre los cuales tenemos:

- La inactividad procesal: Hace referencia a que la causa caerá en abandono si las partes no la impulsan, es decir que existe una inactividad y por ende esta paralizaría el proceso.
- Transcurso del tiempo: El COGEP en su artículo 245 menciona el tiempo que tienen las partes para no caer en abandono : “La o el juzgador declarará el abandono del proceso en primera instancia, segunda instancia o casación cuando todas las partes que figuran en el proceso hayan cesado en su prosecución durante el plazo de seis meses contados desde el día siguiente de la notificación de la última

providencia dictada y recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos o desde el día siguiente al de la actuación procesal ordenada en dicha providencia...”. (CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, 2018, p. 59) Respecto a gestión útil puede crear confusión ya que esto hace referencia que para el juzgador el acto presentado por alguna de las partes debe realizar un cambio o avance que sea de utilidad en el proceso.

- Inasistencia a la audiencia: El COGEP en su artículo 87 numeral 1 menciona: “Cuando quien presentó la demanda o solicitud no comparece a la audiencia correspondiente, su inasistencia se entenderá como abandono”, es decir pierde la oportunidad procesal para que sus derechos sean tomados en cuenta. (CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, 2019, p. 24)

## **2.2. El efecto del abandono en procesos laborales**

Del Pozo y Zuleta hizo un estudio del derecho laboral como ente regulador de las relaciones corporativas o de empresas de todo tipo entre el trabajador y el empleador. Velando para que esas relaciones estén dentro del marco del beneficio que debe generar el trabajo para ambas partes. Analiza el procedimiento oral laboral en la parte norte del Ecuador ante la vulnerabilidad del derecho de los trabajadores. (Del Pozo y Zuleta, 2022, p. 6)

Relaciona el abandono al Derecho procesal, al Pacto de San José y al COGEP, y que el capítulo V del título I seguía el modo extraordinario o anormal de terminar un proceso, bajo el nombre de abandono, y lo relaciona el modo de concluir un proceso no es sino una falta de proposición de actos procesales.

Existiendo dos aspectos fundamentales en las litis laborales: el primero lo técnico, que muchas veces el trabajador desconoce y a quien al estar inmerso en una empresa 5 , 10 o más años, se le hace complicado regresar a obtener pruebas técnicas; el segundo lo eficaz, que debe ayudar para que se cumpla (Jara, 2018, p. 1) el Art. 76, numeral 7, literal l) con el guarda concordancia el Art. 89 del Código Orgánico General de Procesos, que es la de la motivación, de tal forma que con un proceso técnico y eficaz de abogados de la defensa se argumente con la debida ontología jurídica entre la coherencia de la realidad y los escritos presentados para aumentar la racionalidad que debe existir entre la



pretensión de la parte actora, que es la generalmente perjudicada según los elementos fácticos, y las consideraciones que la autoridad competente como juez debe tomar y cuya vinculación asociada a la norma jurídica, permite tomar una resolución.

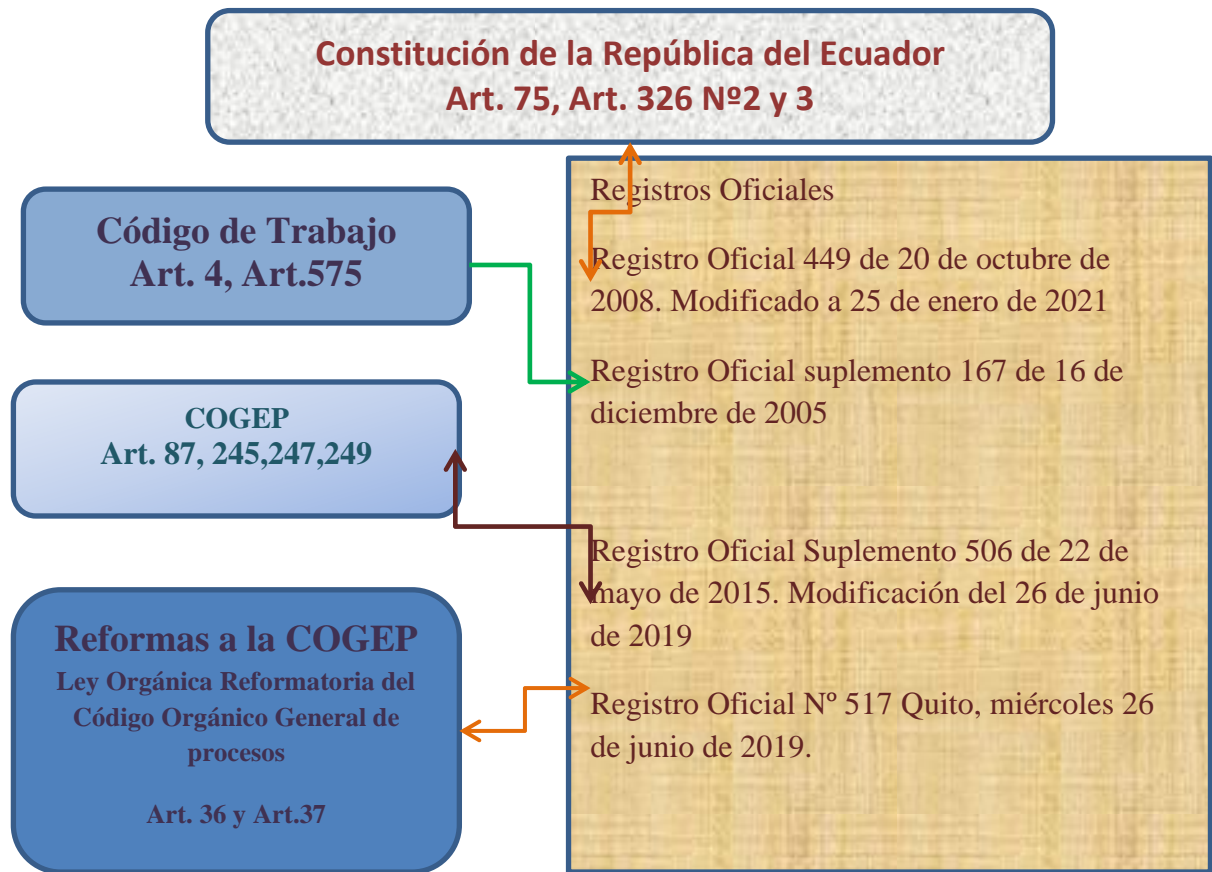
El COGEP en su artículo 247 establece cuando es improcedente el abandono:

“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” (CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, 2021, p. 63)

En el segundo caso que es el que habla de los derechos de los trabajadores, partiendo de la Constitución de la República del Ecuador donde se consagran diversos derechos. Entre ellos los del artículo 75 derechos de protección como el “acceso a la justicia y la tutela efectiva”, este no solo basta con tener el acceso a la justicia sino también el derecho de que la decisión sea motivada y ejecutada. En materia laboral como en otras hay casos que son más complejos que requieren de mayor tiempo para que el juzgador pueda analizar todos los criterios a profundidad para dar una correcta motivación en su resolución y así impartir una correcta justicia. La Constitución establece en su artículo 11 #6 que todos los derechos y principios son irrenunciables, de igual manera se aplica en el derecho laboral, que tiene un rango especial estipulándose como irrenunciables acorde a los principios del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Constitución del Ecuador, 2008, p 56)

**Ilustración 1 Evolución de los efectos del abandono laboral**



Elaborado por: Peña Moncayo & Valarezo Feraud.

Como justificación a lo antes dichos se puede ver que la propia Constitución reconoce ciertos principios entre los cuales tenemos “la tutela judicial efectiva de derechos”. La tutela Judicial efectiva de los derechos, nació en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en París en 1948, y a través de esta las personas puedan pedir al órgano jurisdiccional que se haga justicia en la causa que se está sustanciando prohibiéndole al Estado desconocer los derechos que esa persona tiene y no solo basta con que se acceda a la justicia sino también el Estado debe velar que esta sea justa y correctamente motivada.

En la Sentencia No. 072-16-SEP-CC, se ratifica lo dicho, la cual expresa:

“...la tutela judicial efectiva se garantiza en tres momentos: en un primer momento, cuando garantiza el acceso a la justicia por parte de todas las personas, el cual deberá ser gratuito y encontrarse desprovisto de trabas o condicionamientos, que no se encuentren determinados en la normativa; en un segundo momento, cuando establece que habiendo accedido a la justicia, esta debe ser expedita y oportuna, respetando los derechos e intereses de las partes y asegurando por tanto el ejercicio del derecho a la defensa e igualdad, como producto del cual se obtenga una decisión fundada en derecho; y, finalmente en un tercer momento, cuando se asegura el cumplimiento de las decisiones judiciales y se establece que su inobservancia será sancionada de conformidad con la ley”. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

Por ende, es responsabilidad del Estado velar porque esta no sea violada y se cumpla con el debido proceso. La misma Constitución en su Artículo 76, numeral 7, literal l) señala:

“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas y principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2021)

¿Entonces qué ocurre para el trabajador accionante cuando se declara el efecto de abandono por no asistir a la audiencia según el artículo 87 del Código Orgánico General de Procesos? Desde el punto de vista analizado, el COGEP al declarar abandono y no permitirle justificar la falta de comparencia a la audiencia a los trabajadores, que además gozan de irrenunciabilidad de sus derechos, le está violando su derecho a la defensa, al ser escuchados yéndose en contra tanto de la Carta Suprema y tratados de derechos humanos los cuales están sobre el mismo COGEP.

### **2.3. Improcedencia del abandono en materia laboral**

En los procesos laborales, la disposición reformativa sexta del COGEP, dice que las controversias que involucren temas laborales van a ser sustanciados por procedimiento sumario. Es decir que se sustanciara la causa en audiencia única, he aquí un gran problema para el trabajador en caso de que por falta o atraso del mismo se le declare abandono. La audiencia única tiene dos fases una primera que se encargará de la parte de sanear, puntos a debatir y conciliación y la segunda que son las pruebas y alegatos. La figura del abandono se encuentra en dispersa en los artículos 87, 245 al 249 del COGEP.

El artículo 87 del Código Orgánico General de Procesos en el numeral 1 nos dice quien presentó la demanda o solicitud no comparece a la audiencia, su inasistencia se tomará como abandono, y en su numeral dos nos dice que cuando el demandado no comparece a la audiencia se continuará con la audiencia y se aplican sanciones y efectos. En caso de retraso, tendrá derecho a participar de la audiencia desde donde se encuentre.

Las partes deben tener las mismas oportunidades y modo de ejercer sus respectivos derechos en el juicio sin que uno tenga ventaja sobre el otro “El derecho de Igualdad de las partes” consagrado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución, este principio claramente no se está respetando, ya que porque la parte actora , estando en desventaja por ser su condición de ex trabajador, no puede ser escuchada de cuál fue el motivo que no le permitió comparecer en la audiencia, ya sea tardanza en la obtención de pruebas solicitadas a instituciones públicas o no poder llevar los ex colegas como testigos debido a que el ex empleador no se los permitió.

Por otro lado, en el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 247 numeral 2 nos menciona que no cabe el abandono en los casos que estén involucrados los derechos laborales de los trabajadores existiendo aquí una antinomia con el artículo anterior, donde, por una parte, si se defienden estos derechos laborales en el 247 #2 del COGEP, pero por otra se ven violados en el Artículo 87 No 1 del COGEP. En la actualidad hay jueces que se basan en el artículo 247 y por ende no cabe el abandono mientras que otros siguen rigiéndose por el artículo 87 lo cual no debería darse ya la reforma del artículo

247 del año 2019 donde se incluye los derechos laborales como improcedentes al abandono deberían dejar sin efecto lo que dice el artículo 87.

#### **2.4. Importancia de los principios en el Derecho laboral**

El Derecho laboral es el conjunto de normas y principios que regulan los procedimientos de las normas y derechos laborales, en la administración de justicia y ante autoridades administrativas. (*El derecho laboral práctico y el juicio oral.*, 2007, p. 18)

Los principios del derecho del trabajo se encuentran no solo en la Constitución sino también en el Código de Trabajo y diversos tratados y convenios de carácter internacional. Estos principios que velan por los derechos de los trabajadores, que son universales ya que son reconocidos a nivel mundial y por distintas organizaciones como lo son la ONU, MERCOSUR y la OIT; los principios son de suma importancia no solo porque dan origen al derecho laboral como tal, sino que en base a ellos se dan las bases para regular e interpretar las demás disposiciones laborales. A su vez permiten avanzar a que exista un mayor reconocimiento de lo importante que es que el Estado vele porque estos se cumplan y protejan los derechos del trabajador, y que en caso de que el trabajador se encuentre en una situación que viole sus derechos el Estado le conceda el derecho más favorable para él. Estos principios se encuentran en los artículos: 326 numeral 2 (irrenunciabilidad de los derechos del trabajador), y artículo art 326 numeral 3 (In dubio Pro Operario e Intangibilidad) de la Constitución y también tenemos el principio protectorio en el artículo 326 #8 y #14.

Los principios jurídicos son los pensamientos directores de una regulación jurídica existente o posible, pautas orientadoras de normación jurídica, que en virtud de su propia fuerza de convicción pueden justificar las decisiones jurídicas. (León, 2008, p. 70)

#### **2.5. El principio protectorio**

El principio protectorio, tiene como fin proteger al trabajador ante la falta de igualdad que hay entre empleador y trabajador, este principio es esencial en el derecho laboral y va conjunto al principio in dubio pro operario, busca proteger al trabajador en su posición vulnerable. Crear leyes dignas que permitan al trabajador trabajar y estar protegido sin su intangibilidad.

## **2.6. Irrenunciabilidad de derechos laborales en el Ecuador**

En el Código de Trabajo se reconocen derechos los cuales son irrenunciables e intangibles. Respaldo al Código de Trabajo, la Constitución de la República en el artículo 326 numeral 2, decreta la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales y su nulidad a toda estipulación contraria. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005, p 87)

Entre estos derechos se encuentran la remuneración básica, las vacaciones, una jornada laboral justa, entre otras, esta irrenunciabilidad respalda al trabajador a valer sus derechos, que incluso si él quisiese renunciar a dichos derechos, sería imposible. El propósito del legislador al crear este principio es para garantizar y proteger los derechos que se encuentran consagrados por el Código de Trabajo y la Constitución, para así poder ubicar a la parte más desfavorecida que es el trabajador en igualdad ante el empleador, creando así una igualdad entre ambos. Estamos obligados no solo por nuestro ordenamiento jurídico, también por tratados internacionales como el Pacto de San José, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado que

“Según el principio de irrenunciabilidad, criterio o componente esencial del derecho al trabajo, ningún trabajador puede negar, rechazar o renunciar a los beneficios mínimos legales, ya que estos se establecen para proteger a los trabajadores frente a abusos que los empleadores puedan cometer. Cualquier contrato de trabajo en el cual los trabajadores renuncien a sus beneficios mínimos atentaría contra este principio y se consideraría ilegal, por vulnerar el contenido del derecho al trabajo. cita de la concepción colombiana lo que es la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos legales y la facultad de negociar sobre derechos inciertos y discutibles.” (Derecho al Trabajo, 2006, p 31)

## **2.7. La intangibilidad de los derechos laborales**

La sentencia N° 13-17- CN/19 expresa la Intangibilidad de los derechos de los trabajadores, en la Sentencia N° 13- 17 Cn/19 emitida por la Corte Constitucional, la Corte establece que la disposición del COGEP objeto de la consulta (artículo 249 del Cogep) viola la intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

La intangibilidad de los derechos laborales, establecida en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución prohíbe al legislador, que sin justificación alguna limite los derechos de los trabajadores. Podría decirse entonces que este principio constituye que no exista una regresividad en derechos considerados como fundamentales. Sobre este tema se ahondará en el número 3 de esta tesis.

### **2.8. In dubio pro operario**

El principio in dubio pro operario, es un principio general del derecho laboral que establece que, en caso de duda de una norma, se aplique la ley que favorece más al trabajador. Este principio solo se podrá aplicar cuando se manifieste una duda sobre los efectos jurídicos de una situación específica, siendo esta en la interpretación del derecho, cuando se dude sobre su sentido y alcance. (León, 2008, p. 70)

El principio in dubio pro operario etimológicamente significa la duda en beneficio del operario o del trabajador y es una consideración del tiempo, teniendo un sentido histórico de lo antiguo, dando valor al tiempo de trabajo, y un sentido axiológico o de que es de enorme valor. Los principios jurídicos son los pensamientos directores de una regulación jurídica de años de gran esfuerzo humanístico, una conquista histórica jurídica.

### **2.9. Contradicción entre el artículo 87 y el 247 reformado, subsanado por la (Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, 2019)**

La aplicación del artículo 87 del COGEP vulnera el derecho de los trabajadores, los condena a perder el derecho a la tutela judicial efectiva, a sus derechos, a la remuneración. Este artículo desconoce principios del derecho laboral reconocidos en el artículo 326 de la Constitución como lo es el de intangibilidad, que prohíbe que los jueces limiten sin justificación alguna los derechos de los trabajadores.

En el suplemento del Registro Oficial del 26 de junio de 2019, se publicó la Ley Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos, en el Artículo. 35 de la reforma se establece lo siguiente:

**Sustituyese 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.

(Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, 2019)

Antes de la reforma del COGEP del 2019, el artículo 247 no contemplaba la improcedencia del abandono cuando estuvieren involucrados los derechos laborales y por ende los juzgadores aplicaban el abandono como forma extraordinaria de conclusión del proceso a todos los juicios incluyendo los laborales.

Sin embargo de que con justicia se reformó el artículo 247 del COGEP, el legislador olvido reformar expresamente el artículo 87 del mismo cuerpo legal, produciéndose una verdadera contradicción en contra de los derechos de los trabajadores, puesto que ya no opera para ellos el abandono con el paso de tiempo establecido en el Capítulo V del título III del COGEP, pero en cambio se mantiene el texto del artículo 87, referente a las audiencias, en el cuál, sin hacer ninguna excepción se establece que se entenderá como abandono cuando el accionante no comparece a la audiencia correspondiente. A continuación:

Art. 87.- Efectos de la falta de comparecencia a las audiencias. En caso de inasistencia de las partes se procederá de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Cuando quien presentó la demanda o solicitud no comparece a la audiencia correspondiente, su inasistencia se entenderá como abandono. Si comparece la parte actora sin su defensor, la o el juzgador suspenderá la audiencia y la volverá a convocar, por una sola vez, a petición de parte.



2. Cuando la o el demandado o la o el requerido no comparece a la audiencia que corresponda, se continuará con la audiencia y se aplicará las sanciones y efectos, entendiéndose siempre que pierde la oportunidad procesal de hacer valer sus derechos. Sin embargo, en caso de retraso, se admitirá su participación, tomando la audiencia en el estado en que se encuentre.

Si la o el juzgador dispone de oficio la realización de una audiencia la proseguirá debiendo resolver lo que corresponda conforme con el objeto para el cual la convocó. (Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos, 2019)

Es decir, que, si el trabajador accionante no concurre a la audiencia, de acuerdo con el artículo 87#1 del COGEP se debe declarar el abandono de manera inmediata impidiéndole su acceso a pedir justicia y así hacer valer sus derechos. Mientras que el artículo 247 del COGEP estipula que existe improcedencia del abandono en juicios de carácter laboral, por ende, en base al principio de favorabilidad e indubio pro-operario que buscan el mayor de los beneficios para el trabajador y que exista un progreso en la aplicación de la ley, debería entenderse como tácitamente reformado el artículo 87 No 2 del COGEP para los casos laborales en el que el trabajador accionante no concurra a la audiencia.

Lo anteriormente expuesto se afianza si se leen los considerandos de la ley orgánica reformativa del COGEP, referida supra, que manifiestan: “Que el literal c del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución, como garantía del debido proceso, el derecho de las personas a la defensa que incluye el ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, por lo que es imperativo modificar las reglas del abandono reguladas en el COGEP. (...) Que, con la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos, lamentablemente se han observado varias falencias y vacíos legales, en relación a la aplicación del nuevo régimen procesal. Que deben ser resueltos por esas consideraciones que se hacen, modificaciones en relación con el abandono en materia laboral. (CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, 2015)

Por ello con la reforma realizada al artículo 247 #2 del Código Orgánico General de Procesos no debería haber duda que por principio de favorabilidad, debería de

entenderse tácitamente reformada, en el caso de que el accionante sea un trabajador, la disposición contenida en el artículo 87#1 del COGEP.

Esta apreciación se fundamenta también en la sentencia No 13-17-CN/2019 de la Corte Constitucional, a la que nos referiremos de forma inmediata.

### **3. Teoría empírica (estudio de caso)**

La Corte Constitucional en la sentencia No 13-17-CN/2019, analiza a incompatibilidad con la Constitución de la República de Ecuador del Art. 249 del COGEP, en lo que dice relación a los efectos jurídicos del abandono en un proceso en el que se ven involucrados procesos laborales. En las valoraciones jurídicas se refiere ampliamente a la figura del abandono, que se encuentra dispersa en los artículos 87 y del 245 al 249 del COGEP. Al respecto la Corte dice: “considerando los principios de favorabilidad e indubio pro operario constantes en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República, que se encuentran encaminados a la aplicación normativa en el sentido más beneficioso para el trabajador y el desarrollo progresivo de los derechos, estipulado en el artículo 11 numeral 8 ibídem, orientado a que las nuevas disposiciones jurídicas sobre los derechos vayan en progreso y no en retroceso, corresponde considerar que la figura del abandono en los procesos laborales fue eliminada del ordenamiento jurídico, correspondiéndose con los principios indicados”. (Sentencia No. 13-17-CN/19, 2019, párr. 39)

La Corte se adentra a un análisis más enfocado en los procesos laborales donde hace mención que en los casos donde se involucren derechos laborales, se plantean relaciones asimétricas donde el derecho debe ser el encargado de solucionar.

En este sentido, aplicar los efectos del abandono se traduce en un impedimento al ejercicio de los derechos de los trabajadores, en tanto no logran una protección efectiva de los mismos en el ámbito judicial. Bajo la imposibilidad de volver a presentar la demanda.

Mas aún en sus valoraciones jurídicas la Corte Constitucional se refiere a la declaratoria del abandono por la inasistencia a la audiencia sin mencionar al artículo 87 del COGEP, y categóricamente sostiene:

“...La protección de sus derechos se supedita exclusivamente a la asistencia de los trabajadores a una audiencia, y frente a su inasistencia de forma automática, sin ninguna justificación, se le impide su acceso a la justicia para garantizar en el ámbito del derecho social sus derechos laborales. Es decir, se trata de una norma que desconoce deliberadamente los derechos de la trabajadora, reconocidos en la Constitución.” (Sentencia No. 13-17-CN/19, 2019, párr. 37).

Es cierto que el párrafo transcrito (37 de la sentencia), no se refiere al tema específico de la consulta de norma formulada a la Corte, ya que la consulta era sobre la aplicación del artículo #249 del COGEP, por lo que no se podría considerar una ratio decidendi de la sentencia, pero si es una obiter dicta, de amplia repercusión en el tema que se está tratando. Entonces si los jueces se basaran en la obiter dicta de dicha sentencia dictada por la Corte Constitucional, que acorde al artículo 436 #1 de la Constitución, que establece las competencias de la Corte Constitucional donde dice que sus criterios son vinculantes, la declaratoria de abandono en materia laboral, por no asistir el accionante a la audiencia no debería de ser aplicada, no solo porque la Corte dice que es una norma Inconstitucional de los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución, sino que debería de entenderse que se ha producido una reforma tácita al artículo 87 #1 del COGEP con la reforma del año 2019 del artículo 247 al mismo cuerpo legal.

Se puede deducir que el análisis realizado por la Corte Constitucional ampara los derechos de los trabajadores considerándolos como un grupo que requiere de una protección reforzada ya que es la parte débil dentro del proceso. Además, reconoce los derechos que los trabajadores han ganado a nivel Constitucional e internacional gracias a las luchas que estos han llevado a través de los años, dejando en claro que cualquier ley que impida o contradiga esos principios y derechos trae consigo inconstitucionalidad de los mismos y también es deber del juzgador aplicar las normas que favorezcan defender los derechos de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

- El Art. 87#1 del COGEP establece que la inasistencia a la audiencia por parte del accionante se entenderá como abandono, no señala ninguna excepción, en tanto que el artículo 247#2 del COGEP reformado en el 2019, dice que no cabe el abandono cuando se traten de derechos de los trabajadores.
- Cuando en materia de derecho laboral existan dos normas jurídicas que se contradigan, es decir la existencia de una colisión entre reglas se debe aplicar la que le conceda más beneficios al trabajador. En el caso de los artículos 87 y 247 del COGEP, ambos se rigen bajo principios, como se menciona en la sentencia No 13-17-CN/2019 el artículo 326 numeral 3 de la Constitución (principio de favorabilidad), que busca que se aplique la norma que sea más beneficiosa para el trabajador.
- El principio de progresividad busca que exista un progreso en el desarrollo de los derechos, para que de esa manera no exista un retroceso de los mismos como lo estipula el artículo 11 numeral 8 de la Constitución. Se considera entonces que la figura del abandono no cabe en los procesos laborales en base a los principios de favorabilidad y de indubio pro operario como lo ha dicho la Corte Constitucional.
- Por ello no se debería declarar el abandono en materia laboral basándose en el Artículo 87#1 del COGEP según el razonamiento de la sentencia No.13-17-CN/19 dictado por la Corte Constitucional, que a pesar de no reformar el artículo 87#1 del COGEP sino referirse al artículo 249 del COGEP, en su obiter dicta hace referencia a que es inconstitucional declarar abandono por no asistir a la audiencia por la protección reforzada que tienen los derechos del trabajador y que se trata de una norma que desconoce de forma deliberada los derechos de la trabajadora garantizados en la Constitución.
- En base a esa sentencia hay ciertos jueces que han aplicado correctamente la norma para proteger los derechos y principios, pero así mismo como la Corte Constitucional no se refirió expresamente al artículo 247#2 sino al 249 del COGEP sigue existiendo confusión para los juzgadores.
- Por ende desde nuestro punto de vista el conflicto que existe entre las reglas 87 y 247 del Código Orgánico General de procesos debería quedar solucionado con

la aplicación del artículo 247#2 del COGEP por dos razones: primero, porque es una regla especial ya que se refiere a los juicios que estén involucrados los derechos laborales de tanto que el artículo 87#1 del COGEP es una norma general que se refiere a todo tipo de juicios, y la segunda razón sería porque el artículo 247#2 del COGEP es una regla posterior, donde se excluyó el abandono en casos de derechos de trabajadores que tácitamente reforma a la disposición anterior contenida en el artículo 87 del COGEP.

## RECOMENDACIONES

Que los jueces respeten la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, la cuál reforma el artículo 247#2 del COGEP que prevalece sobre el artículo 87#1 del COGEP, debido a que esta está por encima por el principio de cronología, ya que fue dictada posteriormente y por ende debería entenderse que ha reformado tácitamente a la norma anterior y otro de los motivos es el principio de especialidad puesto que la regla reformada es específica a materia laboral, esta regla tiene más peso ya que las reglas especiales prevalecen sobre las generales como la del 87#1 del Cogep.

Aplicar el principio pro operario, haciendo prevalecer el artículo 247#2 del COGEP frente al artículo 87 del COGEP, ya que el artículo 247 beneficia los derechos del trabajador. Por ello los jueces deben utilizar el artículo 247#2 del Cogep donde dice que no procede abandono en materia laboral.

Que se aplique el criterio de la Corte Constitucional en la sentencia No. 13-17-CN/19, en su párrafo 37 donde hace referencia a que supeditar la protección de los derechos de los trabajadores a la asistencia a audiencia ya que en caso de no asistir se le negaran y la aplicación de esa manera le impide al trabajador su acceso a la justicia para así garantizar en el ámbito laboral sus derechos y lo único que hace es desconocer los derechos que la Constitución ya ha conferido en materia laboral a los trabajadores.

La Corte debería dictar una sentencia interpretativa, modulativa, sustitutiva de la que podría realizarla en base al artículo 436#3 de la Constitución donde menciona que declarar la inconstitucionalidad conexa es contemplada como una de sus atribuciones, donde declare como inconstitucional el artículo 87#1 del COGEP para temas laborales, ya que va en contra de los principios ya analizados por la Corte Constitucional previamente en la misma sentencia No. 13-17-CN/19 y sustituir el texto del artículo 87 para que no contradiga lo dicho por la Corte. Quedando el artículo de la siguiente manera:

Art. 87.- Efectos de la falta de comparecencia a las audiencias, en caso de inasistencia de las partes, , se procederá de acuerdo con los siguientes criterios.

1. Cuando quien presentó la demanda o solicitud no comparece a la audiencia correspondiente, su inasistencia se entenderá como abandono, **salvo el caso de las causas en que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores**. Si comparece la parte actora sin su defensor, la o el juzgador suspenderá la audiencia y la volverá a convocar, por una sola vez, a petición de parte.

2. Cuando la o el demandado o la o el requerido no comparece a la audiencia que corresponda, se continuará con la audiencia y se aplicará las sanciones y efectos, entendiéndose siempre que pierde la oportunidad procesal de hacer valer sus derechos. Sin embargo, en caso de retraso, se admitirá su participación, tomando la audiencia en el estado en que se encuentre.

Si la o el juzgador dispone de oficio la realización de una audiencia la proseguirá debiendo resolver lo que corresponda conforme con el objeto para el cual la convocó.

## REFERENCIAS

- Bakunin, M. (2008). *Dios y el Estado*. Intervención cultural. [https://aprendizaje.mec.edu.py/aprendizaje/system/content/0c59c97/content/Bakunin,-Mijail\(1814-1876\)/Bakunin,Mijail-Dios-y-el-Estado.pdf](https://aprendizaje.mec.edu.py/aprendizaje/system/content/0c59c97/content/Bakunin,-Mijail(1814-1876)/Bakunin,Mijail-Dios-y-el-Estado.pdf) (Obra original publicada en 1882)
- Cabanellas de Torres, G. (1979). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales*. Heliasta. <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Cabanellas y Osorio. (2018). *El Diccionario Jurídico*. <http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>
- código del trabajo (2005) (Ecuador). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Orgánico General de Procesos (2021) (Ecuador). [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COGEP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COGEP_act_feb-2021.pdf)
- Código Orgánico General de Procesos, Registro Oficial Suplemento 506 (2018) (ecuador). <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/cogep.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador (2021) (Ecuador). [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Constitución del Ecuador (2008) (Ecuador). <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Constitución del Ecuador, Carta Magna (1929) (Ecuador). [https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_1928.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio n.º 87 (1948). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232)
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia N.º 072-16-SEP-CC (2016) (Ecuador). <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=072-16-SEP-CC>
- Del Pozo y Zuleta. (2022). análisis del abandono en materia laboral y su incidencia en el debido proceso y en la seguridad jurídica ecuatoriana. *Revistas Jurídicas UNAM*, (27), Artículo 6. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16730/17332>



- Derecho al Trabajo, Corte Internacional de Derechos Humanos (2006) (Colombia). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26109.pdf>
- El derecho laboral práctico y el juicio oral.* (2007). Cevallos editora jurídica. [http://biblioteca.unach.edu.ec/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=6327](http://biblioteca.unach.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=6327)
- Fernandez Riquelme, S. (2022). Georges Sorel y la clave de la era contemporánea. *Trépano*, 14. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/116463/1/Georges-Sorel-y-la-clave-de-la-edad-contemporánea.La-violencia-de-la-Modernidad.pdf>
- Idrogo, T. (2019). *El abandono como forma especial de conclusión del proceso.* [https://www.researchgate.net/publication/330673213\\_El\\_abandono\\_procesal\\_subordinado\\_a\\_una\\_declaracion\\_constitutiva](https://www.researchgate.net/publication/330673213_El_abandono_procesal_subordinado_a_una_declaracion_constitutiva)
- Jara, K. (2018). *Impugnación De Autos Interlocutorios.* Dentons Paz Horowitz. <https://www.mondaq.com/trials-appeals-compensation/727096/impugnacin-de-autos-interlocutorios#:~:text=Los-autos-interlocutorios;-es-decir,son-susceptibles-de-apelación>".
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales.* Academia de la magistratura. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27176.pdf>
- Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos (2019) (Ecuador). [https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/ley\\_reformatoria\\_al\\_COGEP.pdf](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/ley_reformatoria_al_COGEP.pdf)
- Llancari Illanes, S. (2010). Derecho Procesal Civil La Demanda Y Su Efectos Jurídicos. *Revista Juridica Docentia et Investigatio*, 1. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10259/8996>
- Marx, K. (1848). *Manifiesto Comunista.* Laín Diez. [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1309289843.1\\_flacso\\_1848\\_03\\_marx.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1309289843.1_flacso_1848_03_marx.pdf)
- Milk, R. (1997). *Movimiento Obrero Ecuatoriano: el desafío de la integración* [The University of México]. [https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1501&context=abya\\_yala](https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1501&context=abya_yala)
- Muchinsky, P. (2017). *Psicología aplicada al trabajo.* Thomson. <https://es.scribd.com/document/394101723/psic-aplicada-al-trabajo-muchinsky-pdf>

- Sentencia No. 13-17-CN/19, Corte Constitucional del Ecuador (2019)  
(Ecuador). <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/08594064-ad56-4c0d-b60a-9683108bc701/0013-17-cn-sentenciayvotosalvado.pdf?guest=true>
- Solís Cardenas, A. (2004). *Efectos del abandono del procedimiento en algunos aspectos del Juicio de alimentos* [Universidad Austral de Chile]. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fjs687e/pdf/fjs687e.pdf>
- Solís Solís, Y. G. (2019). *El abandono por inasistencia de la parte actora a las audiencias y la tutela eficaz de los derechos* [trabajo de graduación, universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29819/1/FJCS-DE-1107.pdf>



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Valarezo Feraud Luciana Cecilia** con C.C: # 0923815740 y Yo **Peña Moncayo Milena Isabel**, con C.C: # 0930316815 autoras del trabajo de titulación: **El efecto del Abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de septiembre del 2022**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Valarezo Feraud Luciana Cecilia**

C.C: **0923815740**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Peña Moncayo Milena Isabel**

C.C: **0930316815**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	El efecto del Abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales.	
<b>AUTOR(ES)</b>	Luciana Cecilia Valarezo Feraud y Milena Isabel Peña Moncayo	
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. Iván Castro Patiño	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho	
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	15 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS: 31
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Laboral – Trabajador - Derechos	
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Audiencia – Ausentismo – Laboral – Procesos – Sentencia - Trabajador	
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	<p>El presente estudio realiza un análisis del derecho social al trabajo, la reforma del 2015 del Código de Trabajo (código único sustantivo laboral), que incluyó las reglas procesales del Código General de Procesos, el cual es su parte pertinente contemplan que las controversias individuales de trabajo se tramitarán bajo el procedimiento Sumario (art.575 del Código de Trabajo). Es decir, en Audiencia única y el contexto que se cierne dentro del ejercicio de los trabajadores, para que en los juicios que se desarrollan generalmente luego del despido no caigan en abandono. Para que de esa manera no se vean violados los derechos del trabajador considerados como irrenunciables e intangibles. El objetivo general es reformar los efectos del abandono por no asistir a audiencia en procesos laborales, analizando casos para proponer una reforma legal del artículo 87 #1 del COGEP; utilizando una metodología cualitativa, explicativa y descriptiva que permita caracterizar los efectos negativos a la parte demandante, analizando el criterio de los juristas, así como la importancia de los principios consagrados en la Constitución que defienden al trabajador y sus derechos dentro de la materia laboral.</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: 0991700627	E-mail: lucianavalarezof@hotmail.com Milena_7070@hotmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza	
	Teléfono: +593-4-2222024	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		