



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“EL ABANDONO DE LA CAUSA EN MATERIA LABORAL, DE ACUERDO AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS”.

Tesis previa a la obtención del grado de Abogada.

AUTORA:

Janeth Lucía Puetate Castro

DIRECTOR:

Dr. Juan Francisco Sinche Fernández Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. JUAN FRANCISCO SINCHE FERNÁNDEZ Mg. Sc.
**DIRECTOR DE TESIS DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIDAD
DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOJA.**

CERTIFICO:

Que he dirigido el trabajo de Tesis previo a la obtención del título de abogada, presentada por la egresada **Janeth Lucía Puetate Castro** titulado: **“EL ABANDONO DE LA CAUSA EN MATERIA LABORAL, DE ACUERDO AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS”**, y una vez que se ha cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas para la presentación del mismo, cumpliendo con los requisitos del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo tanto autorizo que sea sustentado ante el Tribunal de Grado.

Loja, Abril del 2017.



Dr. Juan Francisco Sinche Fernández Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Janeth Lucía Puetate Castro, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual

FIRMA: 

AUTOR: Janeth Lucía Puetate Castro

CÉDULA: 150056162-4

FECHA: Loja, abril de 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, **Janeth Lucía Puetate Castro**, declaro ser el autor de la tesis Titulada: **“EL ABANDONO DE LA CAUSA EN MATERIA LABORAL, DE ACUERDO AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS”**. Como requisito para optar por el título de **ABOGADA**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de RDI, en las redes de información del país y del exterior, con los cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por plagio o copia de la tesis que la realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 27 días del mes de abril del dos mil diecisiete, firma el autor.

FIRMA: 

AUTOR: Janeth Lucía Puetate Castro

CÉDULA: 150056162-4

DIRECCIÓN: El Chaco, Barrio Chonta Loma, Calles 5 de marzo y Fco. Tamarollo

CORREO ELECTRÓNICO: lucycas78@gmail.com

TELÉFONO: 062329261

CÉLULAR: 0993775927

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Juan Francisco Sinche Fernández Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo, en primer lugar a Dios por darme fortaleza y la certeza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi madre Beatriz por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su infinito amor.

A mis hijos: Dennis, Wendy y Deivis, por ser mi fuerza y fuente de apoyo fundamental ascendiendo un paso más en esta escuela de la vida donde siempre estarán presentes los valores de valentía, honradez, trabajo y decisión.

A mi esposo y amigo Miguel, por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo. Gracias por toda tu comprensión.

Janeth Lucía Puetate Castro

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi gratitud a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, Carrera de Derecho, a las autoridades del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Modalidad de Estudios a Distancia.

De manera especial al Dr. JUAN FRANCISCO SINCHE FERNANDEZ, Mg.Sc., quien con su asesoramiento incondicional y sus conocimientos me permitió culminar la presente investigación.

Finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis

Janeth Lucia Puetate Castro

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco conceptual

Los Derechos Humanos

El derecho laboral

Los derechos de los trabajadores

La jubilación

El abandono de las causas

4.2. Marco Doctrinario

Criterios sobre el abandono de las causas

Los derechos legales y los derechos adquiridos de los trabajadores.

Imprescriptibilidad del derecho de jubilación.

Protección de derechos bajo la figura de la improcedencia del abandono, en el Código Orgánico General de Procesos.

Efectos del abandono de las causas

4.3. Marco Jurídico

Constitución de la República del Ecuador

Código Orgánico General de Procesos

Código del Trabajo

Legislación Internacional

4.4. Legislación Comparada

Legislación Peruana

Legislación Chilena

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos

Método científico

Método deductivo

Método inductivo

Método materialista histórico

Método descriptivo

Método analítico

Método sintético

Método estadístico

Técnicas

La observación

La entrevista

La encuesta

Instrumentos

Guía de observación

Guía de entrevista

Cuestionario

6. RESULTADOS

Resultados de la aplicación de encuestas

7. DISCUSIÓN

Verificación de objetivos

Objetivo general

Objetivos específicos

Fundamentación de la Reforma Legal

8. CONCLUSIONES

9.- RECOMENDACIONES

9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS.

1. TITULO

“EL ABANDONO DE LA CAUSA EN MATERIA LABORAL, DE ACUERDO
AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS”.

2. RESUMEN

A más de que el Código del Trabajo determina que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles –jubilación-, el artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Desglosando el enunciado tenemos que el trabajo:

- Es un derecho personal;
- Es un derecho económico;
- Es una fuente de realización personal; y,
- Es base de la economía del Estado.

Derechos y características que obligan al Estado a proporcionarle y garantizarle una protección adecuada.

Ahora, el artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos hace las excepciones de las causas en las que no procede el abandono y dice:

“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.*
3. *En la etapa de ejecución”.*

Como podemos advertir dentro de estas excepciones no se encuentran las causas en que estén involucrados los derechos de los trabajadores y que estos sean los accionantes, lo que resulta una discriminación negativa, desconocimiento de la protección constitucional, y actitud regresiva del Código Orgánico General de Procesos.

Sin menoscabar los derechos de los niños ni los del Estado, se debe ser coherente al legislar y reconocer que precisamente los derechos de los niños, en gran parte, y los del Estado, así mismo en gran parte, están cobijados por la actividad la y fuerza laboral, por lo que, al menos, a esta fuerza laboral, debería equipararse a los derechos de los niños y los del Estado, reconociéndoles que sus derechos tampoco son susceptibles de abandono.

El conservar la norma como está es seguir manteniendo la hegemonía empresarial o patronal por sobre los derechos de los trabajadores, parte más débil de la relación laboral, y negarles un debido proceso y dejarlos en una indefensión.

Es por esto que se ha investigado este tema y mediante un análisis teórico, doctrinario, crítico y normativo sobre la actividad del trabajo, se ha llegado a conclusiones muy importantes que ameritan una reforma al Código Orgánico General de Procesos.

2.1. Abstract

In addition to the fact that the Labor Code establishes that workers' rights are inalienable and imprescriptible - retirement - Article 33 of the Constitution recognizes work as a right and a social duty, and an economic right, a source of personal fulfillment and Base of the economy.

Breaking down the statement we have the work:

- It is a personal right;
- It is an economic right;
- It is a source of personal fulfillment; Y,
- It is the basis of the state economy.

Rights and characteristics that oblige the State to proportionate and guarantee adequate protection.

Now, article 247 of the General Organic Code of Processes makes the exceptions of the causes in which abandonment does not proceed and says:

"Not permissible abandonment. The abandonment is not possible in the following cases:

1. In cases involving the rights of children, adolescents or the incapacitated.

2. When the actors are the institutions of the State.

3. At the stage of execution ".

As we can see within these exceptions are not the causes in which the rights of workers are involved and that these are the triggers, resulting in negative discrimination, ignorance of constitutional protection, and regressive attitude of the General Organic Code of Processes .

Without undermining the rights of children or the rights of the State, one must be consistent in legislating and recognizing that precisely the rights of children, in large part, and those of the State, and to a great extent, are covered by the activity and Labor force, so that, at least, this labor force, should be equated with the rights of children and the State, recognizing that their rights are not susceptible of abandonment.

To keep the norm as it is is to continue to maintain corporate or employer hegemony over the rights of workers, a weaker part of the employment relationship, and deny them due process and leave them defenseless.

That is why this subject has been investigated and through a theoretical, doctrinal, critical and normative analysis on the work activity, has reached very important conclusions that merit a reform to the General Organic Code of Processes.

3. INTRODUCCIÓN

La Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, sostiene que, *“El derecho laboral recibe la permanente influencia del contexto socio-político y económico y requiere integrar las aspiraciones colectivas y personales de desarrollo. Como parte del Derecho Social, el Derecho Laboral es dinámico y no deja de evolucionar en procura de adecuarse a las complejas relaciones de trabajo de un mundo cada vez más tecnificado y globalizado”*¹ .

El derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros principios tales como es el caso del principio de razonabilidad.

De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos.

¹Monesterolo Lencioni, Graciela. Instituciones del Derecho Laboral Individual. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2012.

Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

“Se considera que el derecho laboral comenzó a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial. Ante el avance desproporcionado de los abusos de los empleadores y las consiguientes protestas de importantes masas de trabajadores, los estados modernos debieron establecer regulaciones más o menos específicas que tuvieran por objetivo asegurar al trabajador el cumplimiento de ciertas normas. Al colocar de modo escrito estos deberes, el trabajador comenzó a verse protegido oficialmente ante cualquier posible abuso de quien lo emplean”²

Los Estados progresistas han incluido en sus Constituciones la protección de los derechos de los trabajadores, en unos países más y en otros menos, esto debido al tipo de gobierno y autodeterminación que tenga, es así que en países de régimen socialista la protección llega, incluso, al de concebirlo

²Ochoa Mori, Gerardo. Historia del Derecho Laboral. Tams. Mendoza – Argentina. 2003.

como un derecho humano, que es lo correcto; en nuestro país no lo determinan así pero tiene la “*declaración*” de ser un “*derecho social*”, que no lo precisa como un derecho humano pero que tampoco lo excluye.

“El Derecho Social resulta ser una de las ramas del Derecho que surge en el Derecho Público a partir de los cambios en las formas de vida. Su principal y gran misión es la de ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales con el claro objetivo de proteger a las personas ante las diferentes contingencias que pueden ir surgiendo en el día a día. Debe procurar el cumplimiento de las leyes en todos aquellos ámbitos en los que las personas presenten algún tipo de desprotección o desamparo legal o bien en donde falte el reconocimiento legal que el resto de la población sí tiene”³.

Entonces, es allí, en ese lugar en el cual exista una desigualdad social notoria donde se deberá estar presente, firme y luchando el derecho social. La finalidad es que ninguna persona quede por fuera de los derechos de sus pares porque eso es una injusticia y una inequidad social inadmisibles.

No se pueden equiparar los derechos de los niños, niñas, adolescentes e incapaces, con los del Estado, ni tampoco estos con los derechos de los

³Manzini, Matias Eduardo. *Derecho Laboral*. Editar. Buenos Aires – Argentina. 2009.

trabajadores, pero si podemos ponderarlos en razón de su función en el desarrollo del país y es ahí en donde el derecho de los trabajadores juega un rol importantísimo ya que es el generador de riqueza, con lo cual se satisfacen las necesidades humanas individuales y colectivas, y por lo tanto merecen un tratamiento especial.

El haber excluido el derecho a que las reclamaciones de los derechos de los trabajadores tengan la excepción del abandono de la causa por la inactividad en el transcurso del tiempo, es un desconocimiento a la importancia que tiene el trabajo en el desarrollo del Estado, del país, por lo tanto se debe corregir ese error, con el objeto de que exista congruencia entre la Constitución, lo allí declarado o reconocido, con la legislación secundaria que es en donde se cristalizan los principios constitucionales y las declaraciones.

El Derecho implica una serie de normas, reglas, preceptos tendientes a regir las relaciones humanas entre los individuos que integran una comunidad civil y por supuesto, todos, sin excepciones, deben respetar y someterse a las mismas. Normalmente es el Estado quien establece las excepciones con la clara misión de garantizar la paz y la buena convivencia social entre los miembros de la sociedad.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Los Derechos Humanos

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo. Los que trabajan tienen derecho a una remuneración que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social.

De acuerdo al profesor Manuel Ossorio sostiene que, *“En todo caso, cuando de derechos humanos se habla por diplomáticos, políticos y periodistas se hace referencia casi siempre a una transgresión supuesta o real del respeto que el hombre merece como individuo, como ciudadano y como integrante de una comunidad universal”*⁴

La respuesta instantánea y común en el medio social, diverso, cuando se habla de derecho humanos se los relaciona con los derechos intrínsecos

⁴ Ossorio, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Ed. Heliasta. Buenos Aires – Argentina. Pág. 313

de las personas, como el derecho a la vida, a la libertad, a la honra, etc., dejando de lado aquellos derechos que se otorgan por las calidades de los individuos, como son los derechos específicos de los grupos vulnerables como son, los niños, niñas y adolescentes, las mujeres embarazadas, los adultos mayores, los discapacitados, etc., a los que le sumamos, el derecho al trabajo que es, inclusive, desconocido o ignorado.

En tanto la Enciclopedia jurídica on –line Wikipedia, sostiene, *“Los derechos humanos son aquellas condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización. En consecuencia subsume aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*⁵.

El derecho laboral

El derecho laboral, que también es conocido como el derecho de los trabajadores, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por

⁵ Wikipedia. Enciclopedia Jurídica on- line. Consultada el 4 – I- 2017

cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, que en la mayoría de los casos es un salario.

Para el profesor Guillermo Cabanellas de Torres, el Derecho Laboral es “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁶

Es preciso anotar que el Derecho implica una serie de normas, reglas, preceptos tendientes a regir las relaciones humanas entre los individuos que integran una comunidad civil y por supuesto, todos, sin excepciones, deben respetar y someterse.

En lo que se refiere a la rama del derecho laboral la Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, sostiene que,

“El derecho laboral recibe la permanente influencia del contexto socio-político y económico y requiere integrar las aspiraciones colectivas y

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina. Pag. 96.

*personales de desarrollo. Como parte del Derecho Social, el Derecho Laboral es dinámico y no deja de evolucionar en procura de adecuarse a las complejas relaciones de trabajo de un mundo cada vez más tecnificado y globalizado*⁷.

Tenemos entonces que, el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad.

Los Estados progresistas han incluido en sus Constituciones la protección de los derechos de los trabajadores, en unos países más y en otros menos, esto debido al tipo de gobierno y autodeterminación que tenga, es así que en países de régimen socialista la protección llega, incluso, al de concebirlo como un derecho humano; en nuestro país no lo determinan así pero tiene

⁷ Monesterolo Lencioni, Graciela. Instituciones del Derecho Laboral Individual. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2012.

la “declaración” de ser un “derecho social”, que no lo precisa como un derecho humano pero que tampoco lo excluye.

“El Derecho Social resulta ser una de las ramas del Derecho que surge en el Derecho Público a partir de los cambios en las formas de vida. Su principal y gran misión es la de ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales con el claro objetivo de proteger a las personas ante las diferentes contingencias que pueden ir surgiendo en el día a día. Debe procurar el cumplimiento de las leyes en todos aquellos ámbitos en los que las personas presenten algún tipo de desprotección o desamparo legal o bien en donde falte el reconocimiento legal que el resto de la población sí tiene.

Allí, en ese lugar en el cual exista una desigualdad social rasante es donde se deberá estar presente, firme y luchando el derecho social. La finalidad es que ninguna persona quede por fuera de los derechos de sus pares porque eso es una injusticia y una inequidad social inadmisibles”⁸.

Los derechos de los trabajadores

Existe una confusión o se los tiende a definir de igual manera tanto al derecho laboral como a los derechos de los trabajadores, lo que es un error.

⁸Manzini, Matias Eduardo. Derecho Laboral. Editar. Buenos Aires – Argentina. 2009.

El derecho laboral ya lo hemos manifestado, tiene que ver con la regulación de las relaciones obrero patronales y de estos dos con el Estado.

El trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos, la intangibilidad, principio pro-operario, derecho a la asociación, derecho a la huelga, libertad de contratación, son algunos de los derechos de los trabajadores, que son reconocidos constitucional y legalmente en nuestro país, y cuando no son reconocidos se exige su reconocimiento por parte de la clase trabajadora, siendo una de las primeras insistencias de reconocimiento que cuando se habla de derechos laborales se está hablando de derechos humanos, ya que:

“Los derechos laborales son parte de los denominados derechos sociales. Sin embargo, desde que se reconocieron los derechos humanos en la Declaración Universal han tenido particular importancia los derechos civiles y políticos, mientras que los derechos sociales, económicos, culturales, y todavía más los colectivos, no tienen la misma importancia en las legislaciones, ni en las prácticas estatales para garantizarlos y tampoco en la exigibilidad de las personas”⁹

⁹ derechostrabajadores.wordpress.com. Consultado el 29 de enero de 2017.

La imprescriptibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Irrenunciabilidad (Constitución Art. 33 y 34) Los derechos de los trabajadores son Irrenunciables. Esto significa que incluso si el trabajador por escrito renuncia a ellos, su derecho subsiste. “Es importante que tome en cuenta el empleador, pues la renuncia incluso voluntaria por ejemplo del derecho a la seguridad social a través de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no lo libera de su responsabilidad con dicha obligación”¹⁰.

Imprescriptibilidad.- Uno de los derechos imprescriptibles del trabajador es la jubilación, que ha sido recogido en forma reiterada e inclusive con fallos de triple reiteración por la legislación ecuatoriana.

La jubilación

Descrito en forma popular y en forma general es el hecho de que una persona que ha trabajado por 30 años y ha cumplido 60 años de edad ha consolidado o se ha creado su derecho a jubilarse, que consiste en el dejar de trabajar para recibir una pensión mensual, ya de su patrono como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

¹⁰ derechostrabajadores.wordpress.com. Consultado el 29 de enero de 2017

En forma más técnica jurídica la define la Enciclopedia libre Wikipedia, sosteniendo que:

“La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad. Obtiene entonces una prestación monetaria para el resto de su vida. La legislación laboral de cada país estipula condiciones diferentes al respecto”.¹¹

El abandono de las causas

Este incidente especial se relaciona al impulso procesal y “tiene por fundamentos la certeza jurídica y la tranquilidad social, pues ‘tiende a corregir la situación anómala que crea entre los litigantes la subsistencia de un juicio largo tiempo paralizado”¹²

En el Código Orgánico General de Proceso la figura del abandono se encuentra regulada en los siguientes artículos:

Artículo 245. Procedencia

¹¹ Wikipedia, Enciclopedia libre. Ob – line. Consultada el 4-1-2017

¹² Correa Selamé, Jorge. El Abandono del Procedimiento. Editorial Jurídica ConoSur. Santiago - Chile, 2000. (p.7).

“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 término de ochenta días, contados desde la fecha de la última providencia recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos”

.

Artículo 246. Cómputo del término para el abandono.

“El término para el abandono contará desde el día siguiente de la última notificación de la última providencia dictada o si es el caso, desde el día siguiente al de la última actuación procesal”.

Artículo 247. 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.
3. En la etapa de ejecución.

Artículo 248. Procedimiento para el abandono.

“Sentada la razón que ha transcurrido el término señalado, la o él juzgador mediante auto, se limitará a declarar de oficio o a solicitud de parte, que ha operado el abandono.

Declarado el abandono, se dispondrá que se cancelen las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso.

El auto interlocutorio que declare el abandono podrá ser impugnado siempre que se justifique exclusivamente, en un error de cómputo”.

Artículo 249. Efectos del abandono.

“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”.

Resumiendo el contenido del articulado transcrito tenemos que:

En los artículos 245 y 246 tienden a llevarnos a una incertidumbre , porque no se indicaba con claridad desde que fecha se deberá contar los ochenta días para declarar el abandono, frente a esta situación se emite la resolución 07 - 2015 de la Corte Nacional de Justicia como ya había mencionado anteriormente, corrige el contenido de estos artículos, resolución que tratare con detalle más adelante.

El término de ochenta días para unos está bien, porque se observará si las partes procesales demuestran interés en realizar las gestiones necesarias para que el proceso continúe en busca de obtener un resultado, así también el actuar de los jueces y juezas que deberán sustanciar y resolver la causa al ser directores del proceso.

Mientras que para otros será todo lo contrario, porque van a considerar que es un tiempo demasiado corto, el abandono al ser un tema de falta de actividad procesal o falta de prosecución que es en determinado tiempo no puede afectar el tema de fondo.

En el art. 247 nos habla de los casos en los cuales el abandono no procede, tema que es bastante claro.

En el art. 249 en el segundo inciso, si se declara el abandono de la primera instancia, no podrá interponerse nueva demanda, lo cual me lleva

a actuar con la debida diligencia al momento de iniciar un proceso, porque si me mantengo en inacción y se declara el abandono ya no tengo la posibilidad de plantear una nueva demanda, en el inciso tercero del mismo artículo, su contenido produce preocupación porque se habla de abandono en el recurso extraordinario de casación.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

Criterios sobre el abandono de las causas.

El abandono es 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.

La doctrina a esta institución, lo ha denominado perención y caducidad. Para mayor claridad citaré algunos conceptos de los principales tratadistas del Derecho Procesal:

Considerando que el abandono del procedimiento puede ser entendido bajo distintos prismas, en el aspecto doctrinario, el Profesor Alcides Ramírez Herrera sostiene que, *“se entiende por abandono del procedimiento aquella 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, y cuya alegación*

es conocida y resuelta incidentalmente por el tribunal que conoce actualmente el litigio"¹³

Hugo Alsina, afirma: *"El proceso se extingue, entonces, por el solo transcurso del tiempo cuando los litigantes no instan su prosecución dentro de los plazos establecidos por la ley. Este modo anormal de extinción se designa con el nombre de perención o caducidad de la instancia"*¹⁴

Francesco Carnelutti, lo designa como perención al indicarnos: *"El procedimiento se extingue por perención, cuando habiendo asignado un plazo perentorio, por la Ley o por el Juez, para el cumplimiento de un acto necesario a la prosecución, dicho acto no es realizado dentro del plazo"*¹⁵

Para Adolfo Parry: *"La perención de la instancia es la paralización de los procedimientos judiciales mediante los cuales quedan sin efecto alguno"* ¹⁶.

¹³ Ramírez Herrera, Alcides. Derecho Procesal Civil. Ed. Garres. Trujillo – Perú. 2012. Pág. 45

¹⁴ ALSINA, Hugo. Derecho Procesal Civil y Comercial; T. IV; 2da. Edición; Edit. Ediar Soc. Anon. Editores; Bs. As. - Argentina; 1961; pp. 424 y 425.

¹⁵ CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil; T. II.; Edit. Ediciones Jurídicas Europa-América; Bs. As. - Argentina; 1959; p. 174.

¹⁶ PARRY, Adolfo. Perención de la Instancia; 3ra. Edic.; Edit. Bibliográfica Argentina S.R.L.; Bs. As. - Argentina; 1964; p. 19.

En tanto el profesor Giuseppe Chiovenda, lo denomina caducidad, al referir que *"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"* ¹⁷

Los derechos legales y los derechos adquiridos de los trabajadores.

De acuerdo a la doctrina y a la legislación son dos los tipos de derechos que tiene el trabajador, los derechos legales que son intrínsecos al contrato de trabajo y al Código laboral, así como a los Contratos Colectivos y los otros que por el transcurso del tiempo o de la variación de las circunstancias son de carácter individual, como por ejemplo la jubilación.

Dentro de los derechos legales del trabajador están:

- El salario;
- Décimo tercer y decimocuarta remuneraciones;
- Vacaciones anuales;
- Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- Horas extras;

¹⁷ CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil; T. III; Edit. Revista de Derecho Privado; Madrid - España; 1940; p. 310.

- Pago de utilidades.

Y en lo que se refiere a los derechos que se adquieren por circunstancias supervinientes, y como ejemplo, son:

- Fondos de reserva desde el segundo año de trabajo;
- Licencia por maternidad o paternidad;
- Subsidio por maternidad;
- Estabilidad;
- Jubilación.

Una de las características de los derechos adquiridos es que estos no prescriben sino a la muerte del trabajador; en tanto para los que derivan del contrato de trabajo, la acción para reclamarlos prescribe en tres años a partir de terminada la relación laboral.

Imprescriptibilidad del derecho de jubilación.

Si en verdad esta característica no consta en forma expresa, esta se deriva en forma tácita del contenido del artículo 217 del Código del Trabajo que manifiesta:

“Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la

que percibía el causante, de acuerdo con las “Disposiciones Comunes” relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”,

Esta posición esta corroborada por múltiples pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y la hoy Corte Nacional de Justicia, permitiéndome transcribir, la parte correspondiente, del pronunciamiento de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en Resolución 266 – 2002, publicada en el Registro Oficial ° 31, del 27 de febrero de 2003, sostiene que:

“TERCERO.- La Corte Suprema de Justicia, ha reiterado que la jubilación, es una prestación de carácter eminentemente social, por consiguiente a más de ser imprescriptible es intangible, no susceptible de solución anticipada o convenio que podría significar renuncia de derechos del trabajador; además se trata de una prestación de tracto sucesivo, lo cual se deduce del contenido de la regla segunda el Art. 219 del Código del Trabajo, cuando la misma se refiere a “pensión mensual de jubilación”.

Protección de derechos bajo la figura de la improcedencia del abandono, en el Código Orgánico General de Procesos.

Ya habíamos manifestado que el “abandono de las causas”, que también se lo denomina como abandono de instancia, consiste en la inacción de las partes por más de ochenta días, los que se contarán como término, previo a una providencia recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos.

Ahora, como excepción a esta regla tenemos el contenido del Art. 247 del Código Orgánico General de Procesos, cuerpo normativo al cual están sometida las reclamaciones laborales, el que sustenta:

“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 los actores sean las instituciones del Estado.
- 3.- En la etapa de ejecución”

Efectos del abandono de las causas

Este es un punto vital de nuestra investigación razón por la que para abordarlo comenzaremos haciéndolo con la normativa pertinente, así:

El Art. 249 del Código Orgánico General de Procesos, manifiesta:

“Efectos del abandono. 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”

El profesor José C. García Falconí en la revista electrónica Derecho Ecuador sobre el tema del “Abandono de las causas”, sostiene que:

“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.

La causa del Abandono según el Art. 389 del Código de Procedimiento Civil es *"La separación tácita de un recurso o instancia se verifica por el abandono del hecho, durante el tiempo señalado en esta Sección¹⁸"*.

Fundamento del Abandono

El fundamento objetivo se traduce, en el que las partes tienen al proceso una presunción de que su voluntad es dejarlo extinguir sin que se llegue normalmente a su término mediante la sentencia definitiva.

El fundamento objetivo se basa, que un juicio que dure tanto tiempo sin solución y sin tramitarse atenta contra la seguridad y buen orden jurídico del país.

Medios para llegar al Abandono

El Art. 248 del Código Orgánico General de Procesos, señala que: *"Sentada la razón que ha transcurrido el término señalado, la o el juzgador mediante auto, se limitará a declarar de oficio o a solicitud de parte, que ha operado el abandono. Declarado el abandono, se dispondrá que se cancelen las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso. (...)"*.

¹⁸ García Falconí, José . URL. Derecho Ecuador. Com. Consultado el 2 de febrero de 2017

El que abandonare la instancia o recurso, será condenado en costas.

Para que haya abandono se requiere que no haya practicado diligencia alguna, en caso de que la última providencia suponga la necesidad de que se practique.

De esta manera se puede alegar el abandono como acción o como excepción.

Oportunidad para alegar el Abandono de la Instancia

En cualquier estado del juicio cualquiera que sea la instancia en que se encuentre: primera, segunda o casación.

Pero aquí cabe una interrogante: ¿Cabe pedir Abandono de Instancia encontrándose el proceso en estado de Casación?

Características del Abandono de la Instancia

- 1.- Se produce por la paralización del procedimiento por un determinado espacio de tiempo;
- 2.- Puede ser declarado de oficio o petición de parte;
- 3.- No impide ejercitar la acción en juicio diverso, sólo se pierde o se extingue el procedimiento;
- 4.- No requiere de poder especial para ejercitarlo.

En resumen Abandono es la falta de impulso procesal.

Fin del Abandono.

Es un remedio procesal que tiene a prevenir los daños que originan los pleitos cuando se ha abandonado el procedimiento durante un cierto tiempo, generando un estado de incertidumbre que afecta tanto a la Administración de Justicia como al interés de los propios litigantes y aún de aquellos que se encuentran vinculados a ellos por relaciones jurídicas.

Efectos del Abandono

Podemos citar los siguientes:

- 1.- Pierden las partes el derecho de continuar el procedimiento abandonado y de hacerlo valer en un nuevo juicio;
- 2.- Pierden las partes el derecho de continuar el procedimiento abandonado;
- 3.- No pueden hacer valer un nuevo juicio, pues mal puede hacerse revivir algo que está extinguido.

Caducidad de la Instancia.

En otras legislaciones el Abandono se lo conoce como Caducidad.

Al respecto el tratadista Chiovenda dice que es un modo de extinguir la relación procesal que tiene lugar al pasar un cierto período de tiempo en estado de inactividad.

Señala que no extingue la acción sino que hace nulo el procedimiento, esto es extingue el proceso con todos sus efectos procesales y sustanciales.

Agrega que es evidente que si las partes no actúan o impulsan el proceso durante un tiempo prolongado, es porque no tienen interés en su prosecución y el Estado libera al órgano jurisdiccional de las obligaciones derivadas de la existencia de la relación jurídico-procesal.

4.3. MARCO JURÍDICO

Constitución de la República del Ecuador

La normativa que ampara a los derechos de los trabajadores se encuentra en la Constitución y lo ubica como un derecho y un deber social, a lo que sumamos que el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo, lo que nos corrobora que el trabajo es un derecho humano y por lo tanto debe ser tratado y protegido de esa manera, lo que no está sucediendo en nuestro país, ya que se lo está excluyendo del derecho de su no abandono de las causas, en favor del trabajador.

La normativa constitucional que por su rango se convierte en un principio constitucional, manifiesta:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido”.

Art. 66. 17. Manifiesta que, “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar

discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda

especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Código Orgánico General de Procesos

El abandono de las causas.

Es el Código Orgánico General de Procesos el cuerpo legal que regula el trámite de las reclamaciones laborales de los trabajadores, el que prevé, el abandono de las causas y sus excepciones y que a la letra dicen:

“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 término de ochenta días, contados desde la fecha de la última providencia recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos.

Art. 246.- Cómputo del término para el abandono. El término para el abandono contará desde el día siguiente de la última notificación de la última providencia dictada o si es el caso, desde el día siguiente al de la última actuación procesal.

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 niñas, niños, adolescentes o incapaces.*
- 2. Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado.*
- 3. En la etapa de ejecución”¹⁹*

Código del Trabajo

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

¹⁹ Código Orgánico General de Procesos. 2016.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Legislación internacional

Dentro de la jerarquización de las leyes, prevista en el artículo de la Constitución de la República tenemos:

La misma Constitución de la República en el artículo 417, que trata sobre los Instrumentos Internacionales, sostiene que:

“Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicación directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”.

Se debe entender como “cláusula abierta”, a los derechos humanos garantizados y protegidos conforme a la Constitución, no sólo son los enumerados en su texto, sino todos los demás que sean inherentes a la persona humana, entre los que se destacan los denominados derechos de la personalidad.

La ampliación de la cláusula deriva de la referencia a los derechos y garantías no enunciados no sólo en la Constitución sino en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, lo cual no puede entenderse como negación a los que sean inherentes a la persona humana.

Es fundamental el tener en cuenta lo legislado por la Comisión de Derechos Humanos sobre los derechos de los trabajadores con lo cual tendremos un amplio panorama sobre este punto, por lo que es imprescindible el hacer un recuento de la evolución de este derecho, por lo cual podemos manifestar que la libre elección de trabajo está presente en el artículo 17 de la Declaración de 1793, sin embargo en 1948 se enuncia junto con esto

también la seguridad que ofrece o debe ofrecer el Estado ante el desempleo. Lo primero que se menciona aquí es la igualdad de salario por trabajo igual, que hoy en día es algo muy discutido, sobre todo por los casos de mujeres que ocupando el mismo puesto que personas del sexo opuesto, cobran menos. Luego se menciona que la calidad del sueldo debe ser suficiente para mantener a su familia, y que si no lo es, entra en acción la seguridad social.

El derecho a formar sindicatos podría llegar a asociarse con el artículo 26 de la Declaración de 1793, y con el derecho a la libre asociación mencionada en el artículo 20 de 1948; sin embargo es un derecho más bien nuevo que surge después de la Revolución Industrial.

Para concluir esta corta historia del articulado debemos indicar que este es un artículo también nuevo, pues surge luego de la Revolución Industrial, como método de prohibición de las extenuantes jornadas a las que eran sometidos los obreros, sin tiempo de descanso y muy cortas vacaciones.

Como vemos la esencia o núcleo de la normativa va encaminada a garantizar la vigencia de diversos derechos intrínsecos del ser humano cuando este ejerce una actividad imprescindible para la supervivencia y perennación de la raza humana.

El actual artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

En análisis de este artículo podemos decir que, el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Sobre este artículo el Comité de derechos económicos, sociales y culturales. 35º período de sesiones, sobre el trabajo sostiene que:

“Es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario e incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo.

El ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de elementos interdependientes y esenciales como la disponibilidad (que el Estado cuente con servicios especializados que ayuden a las personas a identificar el empleo disponible); accesibilidad (que no haya discriminación, que haya accesibilidad física y que exista información sobre los medios para obtener acceso al empleo) y aceptabilidad y calidad”²⁰ .

²⁰ Comité de derechos económicos, sociales y culturales. 35º período de sesiones. Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005 Tema 3 del Programa Provisional. El derecho al trabajo. M Observación general nº 18. Aprobada el 24 de noviembre de 2005

En conexión directa con el artículo anterior tenemos el contenido del artículo 24 de la misma Declaración Universal de Derechos Humanos que sostiene:

Artículo 24

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

De este artículo podemos conectar que, El ocio es el tiempo libre que se dedica a ciertas actividades que no son el trabajo ni las actividades domésticas esenciales, un tiempo recreativo que debe tener cierto sentido motivador. El descanso es la interrupción del trabajo para reposar. Ambos son fundamentales para la salud física y mental de las personas. Se ha definido tres tipos de descanso para los trabajadores: el descanso dentro de la jornada de trabajo, el descanso semanal y el feriado anual; todos persiguen reponer las fuerzas físicas e intelectuales gastadas después de un período determinado.

El derecho al ocio y al descanso requiere que se cuente con ciertas condiciones, como lugares adecuados en el centro de trabajo y lugares públicos, en los que se pueda disfrutar el tiempo libre con seguridad.

Pero pensemos en las mujeres en el área rural cuya jornada empieza en horas de la madrugada para llevar el maíz al nixtamal y concluye cuando toda la familia duerme; en las mujeres que tienen doble jornada, una fuera de casa y otra en el hogar o que tienen dos empleos además del trabajo hogareño.

O pensemos en las mujeres a cuyo cuidado están personas dependientes (ancianos, personas con discapacidad física y mental) a quienes dedican las 24 horas del día, sin tener el más mínimo tiempo libre, lo que es normal en muchas culturas, donde el cuidado de los demás es un papel exclusivo de las mujeres.

En nuestra sociedad quienes trabajan no tienen suficiente tiempo libre para descansar y, cuando lo tienen no cuentan con los recursos para disfrutarlo sanamente o con espacios adecuados para compartir tiempo con la familia o las amistades. La inseguridad campea en todo lugar: en el centro comercial, en el parque, en las calles del barrio, lo que contribuye al aislamiento social.

El artículo 25 de la misma Declaración Universal de Derechos Humanos, que llega a completar la legislación que tiene que ver con el derecho humano del trabajo, indica que:

“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

De este artículo y como complemento de los dos artículos anteriores, es decir, teniendo al trabajo como la actividad humana generadora de riqueza, esta debe cumplir o satisfacer otros derechos humanos, nótese que el trabajo como tal, es el que satisface otros derechos humanos, por lo que es necesario comentarlo y decimos que, el nivel de vida adecuado contiene diversos derechos como alimentación, vestido, vivienda y asistencia médica, entre otros.

El derecho a la alimentación adecuada se ejerce cuando todas las personas tienen acceso físico y económico, a la alimentación adecuada o a medios para obtenerla y no sólo un conjunto de elementos nutritivos. Aunque este derecho tendrá que alcanzarse progresivamente, los Estados tienen la obligación básica de adoptar las medidas necesarias para mitigar y aliviar el hambre, incluso en caso de desastre natural o de otra índole.

“La alimentación adecuada comprende la disponibilidad de alimentos en cantidad y calidad suficientes para satisfacer las necesidades alimentarias de los individuos, sin sustancias nocivas, y aceptables para una cultura determinada y la accesibilidad de esos alimentos en formas que sean sostenibles y que no dificulten el goce de otros derechos humanos” ²¹.

Aunque son los Estados los responsables últimos del cumplimiento de éste, todos los miembros de la sociedad -los particulares, las familias, las comunidades locales, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y el sector empresarial privado- son responsables de la realización del derecho a una alimentación adecuada.

El derecho a la vivienda no es sólo tener un techo sobre la cabeza, porque es parte del derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad en alguna parte. La “vivienda” debe ser garantizada para todos, sean cuales fueren sus ingresos o su acceso a recursos económicos y debe ser adecuada.

“Adecuada” implica que la vivienda debe tener ciertas características como: a) seguridad jurídica de la tenencia; b) disponibilidad de servicios, materiales, facilidades e infraestructura; c) gastos soportables; d)

²¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 12. 20º periodo de sesiones, 1999.

habitabilidad; asequibilidad; f) lugar accesible y saludable; g) adecuación cultural”²².

El derecho a la salud entraña libertades y derechos. Entre las libertades figura el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica (o de procreación), y el derecho a no padecer injerencias, como el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratamientos y experimentos médicos no consensuales. En cambio, entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.

El derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.

“Es un derecho inclusivo que no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el suministro adecuado de alimentos sanos, una nutrición adecuada, una vivienda adecuada, condiciones sanas en el trabajo y el

²² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 6º. Período de sesiones, Observación General No. 4, Ginebra, 1991.

*medio ambiente, y acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva y la participación de la población en la adopción de decisiones sobre las cuestiones relacionadas con la salud en los planos comunitario, nacional e internacional*²³.

²³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 14, 22 periodo de sesiones, 2000.

4.4. LEGISLACION COMPARADA

Legislación peruana.

El abandono de las causas en el Perú

Al igual que en la totalidad de los países iberoamericanos, el abandono de las causas o recursos, es 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. Así mismo, el Código de Procedimiento Civil, como ley supletoria de las demás materias especiales, es el que regula el abandono de las causas en todas las materias. Tómese en cuenta que en este país hermano, la inactividad del Juez, también es causa de abandono.

En el Código Procesal Civil, el abandono es una forma especial de conclusión del proceso que se produce cuando las partes dejan de hacer - dentro de los plazos y formas requerido por la ley-, un acto procesal imprescindible y el Juez no hace uso del impulso procesal de oficio que como director del proceso le confiere el Artículo II del Título Preliminar del Código de Procedimiento Civil.

Iniciado un proceso con la demanda aún expedido el auto de aceptación de la demanda, como se lo denomina en nuestro país, o admisorio como se lo denomina en Perú, si transcurre más de cuatro meses sin que el demandante inste al órgano jurisdiccional para que disponga la notificación, citación para nuestra legislación ecuatoriana, puede el Juez de oficio o a solicitud de parte o de tercero legitimado declarar el abandono de la instancia.

Asimismo, opera el abandono de la instancia si notificada la resolución que admite la demanda, el demandante no acusa rebeldía a su colitigante que tiene la carga procesal de pronunciarse expresamente sobre su contenido, una vez que transcurre los cuatro meses.

Sin embargo, la norma procesal ha previsto excepciones a la regla general, al prescribir que no hay abandono, cuando transcurrido los cuatro meses el beneficiado con esta institución realiza un acto de impulso procesal, sacando al proceso del estado de paralización, como por ejemplo cuando el demandado solicita que se le notifique con la demanda, contesta la demanda, etc. después que ha estado paralizado más de cuatro meses. Es decir aquí no existe el término letal, tal y cual lo existe en nuestro país, ya que cumplidos los ochenta días, de oficio se puede dictar el abandono de las causas, así haya actividad procesal luego de dicho término.

Sin embargo la Ley procesal civil peruana, no considera actos de impulso procesal aquellos que no tienen por finalidad activar el proceso, tales como la designación de nuevo domicilio, pedido de copias, apersonamiento de nuevo apoderado y otros análogos, porque estos actos procesales no son de prosecución de la instancia ni mucho menos que ponen en movimiento al proceso, ya que no se actúa evento que pueda influir en la decisión de la causa.

Con el Código Procesal peruano de 1993, el Juez no es un simple espectador del desarrollo del proceso sino que se ha convertido en el elemento activo por excelencia, merced a esta facultad es el verdadero director y conductor del mismo en aplicación del Principio de Impulso procesal.

Es el lapso de tiempo transcurrido hasta la realización de la última actuación procesal o desde que es notificada la última resolución, nótese que no tiene condición de “gestión útil”, como lo establece nuestro Código Orgánico General de Procesos en el artículo 245.

En primera instancia se produce el abandono, cuando el proceso se encuentre paralizado durante cuatro meses sin que los sujetos de la relación procesal realicen algún acto de prosecución.

Para computar el plazo hay que hacerlo teniendo en cuenta lo dispuesto en la segunda parte del Artículo 147 del Código de Procedimiento Civil, esto es sin excluir los días inhábiles desde el inicio hasta su vencimiento. Nuestra legislación, en relación al concepto de plazo y término tiene plenamente definida su concepción y alcance, lo que rige para todas las materias, en tanto que en el Perú existen conceptos vagos de dichos términos y contradicción en su aplicación, debido a que en otras leyes se confunde término con plazo.

En el cómputo del plazo hay que tener en cuenta tres estadios:

Iniciación.- El plazo empieza a computarse desde que se ha iniciado el proceso con la presentación de la demanda o desde el acto procesal que realiza el Juez para impulsar el proceso. Nótese que la actividad del juez también es computada.

Transcurso.- Es el lapso de tiempo de paralización del proceso en Primera Instancia. La norma en forma expresa manifiesta, "*Para el cómputo hay que regirse por días calendarios sin excluir los días inhábiles*".

Vencimiento.- Será el mismo día del mes que empezó a correr el abandono siempre y cuando los meses tengan la misma duración del mes que se inició y si son de menos días terminarán agregándose los días que

faltó completarlo el mes de mayor número de días de iniciación. En nuestra legislación el término es de ochenta días y, claro, están exceptos los días de descanso obligatorio y los feriados.

Una cosa novedosa, para nuestra legislación, es que las partes pueden llegar a un acuerdo para detener el proceso en el tiempo, aprobado por el Juez; este tiempo de paralización no será contabilizado para la prescripción de la acción, pero tampoco se determina hasta que tiempo puede estar paralizado un proceso por acuerdo de las partes.

Debe entenderse como actividad de procedimiento, a los actos de prosecución que realizan las partes, el Juez o terceros legitimados con el fin de que el proceso avance y alcance su completo desarrollo.

Según esto, son actos que interrumpen el abandono: la contestación de la demanda expresa o tácita, el saneamiento procesal, las audiencias de conciliación, pruebas, entre otras diligencias positivas y de avance procesal.

El Código de Procedimiento Civil peruano en su artículo 349 dispone, que no opera el abandono cuando la paralización se debe a causas de fuerza mayor y que los litigantes no hubieran podido superar con los medios procesales a su alcance, como por ejemplo cuando se remite el proceso a

otro Juez o al Tribunal por haberlo solicitado para mejor resolver otro proceso.

También interrumpe el abandono durante un estado de guerra, la presentación de una catástrofe, etc., es decir casos fortuitos o de fuerza mayor.

Por regla general, todos los procesos son susceptibles de abandono, con excepción de aquellos que son improcedentes por mandato expreso del Artículo 350 del Código de Procedimiento Civil, como pasamos a examinar brevemente.

a).- LOS PROCESOS QUE SE ENCUENTRAN EN EJECUCION DE SENTENCIA.

Con la expedición de la sentencia termina la instancia y si queda admitida o ejecutoriada da lugar a la ejecución de resoluciones judiciales, en consecuencia su abandono no afecta a la majestad de la justicia, por cuanto que los Organismos Jurisdiccionales ya se pronunciaron declarando un derecho. Sólo a la parte que ha obtenido una sentencia favorable le interesa hacer efectivo sus derechos.

b).- LOS PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Uno de los requisitos para que exista abandono es la instancia, es decir, una pretensión sometida a la decisión judicial. Por lo tanto, no permiten, en el Perú, la existencia del abandono en los procesos no contenciosos que pertenecen a la jurisdicción voluntaria.

Sostiene Percy Olivares, comentarista del Código de Procedimiento Civil peruano que: *“en estos procesos es improcedente la declaración del abandono porque las partes interesadas son los titulares de las acciones no contenciosas, pues sería ilógico hablar de abandono donde no hay litis o controversia y porque en esta clase de procesos prima el principio de iniciativa de parte”*.²⁴

c).- LOS PROCESOS IMPRESCRIPTIBLES

“En los procesos en los que se contiendan pretensiones imprescriptibles es improcedente la declaración del abandono; porque una vez que opera la prescripción extingue la acción pero no el derecho mismo y nuestra Ley sustantiva ha establecido en el Artículo 2001o los plazos de prescripción de las diferentes acciones. En estos casos de prescripción si la ley dispone

²⁴ Olivares, Percy. El abandono de las causas. Revista del Colegio de Abogados de Lima. N° 6, año 2007. pág. 32.

en forma expresa los procesos se encuentran paralizados mientras no haya prescrito no procede declarar el abandono y mucho más extinguir el derecho pretendido”²⁵.

Como ejemplo tenemos la acción, o pretensión de filiación, como la denominan en el Perú, (Artículo 373 del Código Civil) que siendo una acción personal es imprescriptible; en consecuencia, mientras no haya transcurrido el plazo de diez años para el ejercicio de la acción de filiación no se podrá solicitar el abandono en un proceso iniciado, porque aún esta acción es imprescriptible a sus herederos.

Igual sucede con acción reivindicatoria que es también imprescriptible (Artículo 927o del Código Civil) porque, sostienen, que se trata de una acción real y que es transmisible por herencia.

d).- PROCESOS QUE SE ENCUENTRAN PARA SENTENCIA

El abandono se fundamenta en la inactividad procesal. En tal virtud, los procesos que se encuentran para sentencia es improcedente el abandono, porque la expedición de la sentencia depende del Órgano Judicial, que la ley en cada proceso le señala un plazo para expedirla y si no la hace incurrir en responsabilidad. Sin embargo, si la expedición de la sentencia estuviera pendiente de la actuación de algún acto procesal cuya realización dependiera de la parte, el Juez le señalará un plazo, y si no lo hace y los

²⁵ Olivares Percy. Ob. Cit. pág. 33.

de cuatro meses, se declarará el abandono de la instancia. El plazo se cuenta desde la notificación de la resolución que dispone la realización del acto procesal imputable a la parte negligente.

e).- PROCESOS QUE SE ENCUENTRAN PENDIENTES DE UNA RESOLUCION

El Artículo 350 inciso 5 del Código de Procedimiento Civil, se ha puesto en los siguientes supuestos:

- Cuando los procesos se encuentran pendientes de una resolución y la demora en dictarla fuera imputable al Juez; es decir, que la inactividad procesal no depende de las partes sino del Juez que tiene la potestad de impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia en aplicación de los principios de dirección e impulso del proceso (Artículo II del Código de Procedimiento Civil).

- Cuando la continuación del trámite de un proceso dependiera de una actividad que la ley le impone a los Auxiliares Jurisdiccionales, o al Ministerio Público o a otra autoridad o funcionario público que deba cumplir un acto procesal requerido por el Juez.

Los auxiliares jurisdiccionales como los secretarios de sala, relatores, secretarios de juzgado, oficiales auxiliares de justicia; y los órganos de

auxilio judicial: perito, depositario, interventor, martillero público, curador procesal, policía, etc., que no cumplen con sus obligaciones que les impone la Ley Orgánica del Poder Judicial, para realizar el acto procesal que les ha solicitado el Juez. También su retardo no es imputable a las partes sino a ellos que no han cumplido con lo solicitado por el Juez para sacar el proceso del estado de paralización.

Los representantes del Ministerio Público que tienen la obligación de emitir dictamen previo en la tramitación de algunos procesos, tampoco su inactividad procesal origina el abandono, porque estos actos no dependen de las partes, sino del Ministerio Público.

EFFECTOS DEL ABANDONO

a).- EXTINCION DE LA RELACION PROCESAL

El abandono producido solamente extingue la relación procesal del proceso que se ha iniciado sin afectar la pretensión la que puede iniciarse por segunda vez entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión, tal es el espíritu del artículo 351 del Código de Procedimiento Civil. Este abandono tiene una penalización e un año, en el cual no se podrá intentar una nueva acción.

b).- EXTINCIÓN DEL DERECHO

Declarado el abandono del proceso y si por segunda vez entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión las partes nuevamente caen en el abandono declarado, se extingue el derecho pretendido y se ordena la cancelación de los títulos del demandante si a ello hubiera lugar (artículo 351 segunda parte del Código de Procedimiento Civil).

Esta es una forma especial de conclusión del proceso, porque el demandante ya no tendrá la posibilidad de ejercer el derecho que tenía porque la pretensión que lo hizo valer cayó en abandono en el segundo proceso. En nuestra legislación no existe la posibilidad de declarar un segundo abandono, ya que declarado el abandono, en primera instancia, no podrá interponerse una nueva demanda; así lo establece el artículo 249, inciso segundo, del Código Orgánico General de Procesos.

c).- MEDIDAS CAUTELARES

Producida la conclusión del proceso por haber quedado admitida o ejecutoriada la resolución que declara el abandono, quedan sin efecto las medidas cautelares que se hubiesen dictado en la tramitación del proceso abandonado.

Artículo 347 del Código de Procedimiento Civil dispone: "*Consentida o ejecutoriada la resolución que declara el abandono del proceso, quedan sin efecto las medidas cautelares y se archiva el expediente*".

d).- VALOR DE LAS PRUEBAS

Al producirse el abandono del proceso, las pruebas actuadas en el proceso abandonado conservan su mérito probatorio y pueden ser ofrecidas en otro proceso; en consecuencia, las partes tienen el derecho para pedir al Juez del proceso abandonado para que se les devuelva los medios probatorios que se encuentran en él para que puedan ofrecerlos en otro proceso.

Artículo 352 del Código de Procedimiento Civil prescribe: "*Las pruebas actuadas en un proceso extinguido por abandono son válidas y pueden ser ofrecidas en otro proceso*".

CONCLUSIONES

1. El abandono en el ordenamiento procesal peruano se fundamenta en la inactividad procesal de las partes como una sanción al litigante negligente y no del Juez, porque si a éste se le hubiera conferido esta potestad los procesos concluirían arbitrariamente sin que cumplan con el deber de impulsar el proceso.

2. El abandono pone fin al proceso sin afectar la pretensión, impidiendo al demandante iniciar un nuevo proceso con la misma pretensión durante un año computable a partir de la notificación del auto que lo declare.

3. La declaración del abandono que extingue el derecho del demandante es una forma especial de conclusión del proceso sobre el fondo.

4. El abandono opera de pleno derecho y puede ser declarado de oficio o a solicitud de parte o del tercero legitimado, salvo que el beneficiado con él realiza un acto de impulso procesal que considera que le favorece.

5. El demandante para volver a demandar la misma pretensión en un nuevo proceso, cuando se ha declarado el abandono, debe esperar un año y pagar las costas y costos que ha ocasionado al demandado antes de interponerla.

6.- Al igual que nuestra legislación ecuatoriana, y la chilena, es el Código de Procedimiento Civil el que rige para el abandono de las causas laborales, como una ley supletoria del Código del Trabajo.

7.- Ninguna de estas tres legislaciones le da la protección que le corresponde, al trabajo, como un derecho humano, lo que se desconoce o no recoge a la Convención Universal de Derechos Humanos, que como un

tratado ratificado por los países se encuentra en la cúspide de la pirámide del orden jerárquico de las leyes de Kelsen.

Legislación chilena

El abandono en la legislación Chilena.

El abandono del procedimiento se encuentra tratado en el Título XVI del Libro I del Código de Procedimiento Civil, relativo a las “Disposiciones comunes a todo procedimiento”.

Este incidente especial se relaciona al impulso procesal y tiende a corregir la situación anómala que crea entre los litigantes la subsistencia de un juicio largo tiempo paralizado.

Para algunos, esta institución constituye una sanción de carácter procesal al demandante, y así lo ha entendido la jurisprudencia en algún momento al señalar que *“la institución del abandono del procedimiento es una sanción de carácter procesal cuando todas las partes que figuran en un juicio han cesado en su prosecución durante seis meses, contados desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos”*²⁶.

²⁶ Veliz, Magnolia. La terminación de los procesos. Ed. Mediterráneo. 2013. Pág. 145

Mientras que para otros es una forma anormal de terminar el juicio, ya que el juicio no termina por sentencia definitiva, sino que por una sentencia interlocutoria.

Para la jurisprudencia chilena el concepto del abandono del procedimiento *“constituye una sanción de carácter procesal al demandante, que encontrándose en la obligación del impulso procesal a fin de que el juicio prosiga, hasta su conclusión, no realiza gestiones en el sentido indicado”*²⁷.

El reproche que se imputa al actor es en consecuencia no realizar gestiones útiles para dar curso progresivo a los autos, por lo tanto deben existir en el proceso actuaciones pendientes que hagan necesaria la intervención de parte.

Para que tenga lugar el incidente de abandono del procedimiento suelen señalarse diversos requisitos, entre ellos:

Inactividad de las partes

Se refiere a esta inactividad el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil chileno al señalar que *“El procedimiento se entiende abandonado cuando todas las partes que figuran en el juicio han cesado en su prosecución”*.

²⁷ Veliz, Magnolia. Ob. Cit. Pág. 151

Entendiendo por partes a aquellas personas que ventilan ante un tribunal una contienda jurídica actual sobre sus derechos.

De ésta forma, debe entenderse a las partes directas, tales como demandado y demandante. Sin embargo, se estima que la norma del artículo 152 del Código Civil chileno, comprende a las partes indirectas o terceros, que intervienen voluntariamente en el juicio una vez iniciado éste. Ahora bien, por juicio debe señalarse que éste existe como tal desde que la demanda ha sido legalmente notificada, pues desde ese momento se entiende trabada la litis.

En tanto que la expresión *“cesar en su prosecución”* que utiliza el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil, *“no significa otra cosa que a las partes corresponde la carga procesal de substanciación y que ellas deben siempre promover la continuación del juicio, aunque no lo haga el juez, no obstante sus facultades para actuar de oficio”*.²⁸

La inactividad de las partes debe producirse *“durante seis meses, desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos”*, según el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil.

²⁸ Veliz, Magnolia. Ob. Cit. Pág. 151

Se trata de un plazo en meses, por lo tanto no se suspende durante los días de descanso obligatorio, como sábados y domingos, ni durante el feriado judicial, lo que en nuestro país se lo conocía como “vacancia judicial”.

El abandono en el Procedimiento Civil chileno tiene el carácter de sanción para el demandante negligente, sanción que no opera de oficio y en consecuencia la ley sólo establece el derecho a alegarlo en beneficio de aquel que tiene el rol de sujeto pasivo de la demanda, lo contrario a nuestro legislación en la que “de oficio” el juez dictará el abandono de la causa o recurso.

Al aplicársele el procedimiento de los incidentes, la resolución que adopte el tribunal, acogiendo la petición, deberá ser pronunciada a través de una resolución judicial que tendrá el carácter de una sentencia interlocutoria, según lo dispuesto en el artículo 158 del Código de Procedimiento Civil, pues “*falla un incidente del juicio, estableciendo derechos permanentes a favor de las partes*”²⁹. En nuestra legislación, el abandono de las causas o de los recursos, se dicta mediante un auto interlocutorio, que dista mucho de la sentencia.

²⁹ Veliz, Magnolia. Ob. Cit. Pág. 159

Según lo dispone el artículo 154 del Código de Procedimiento Civil el abandono del procedimiento se tramita como incidente, así *“la alegación del abandono del procedimiento constituye un incidente al cual la ley procesal ha dado un tratamiento especial contenido en el Título XVI del Libro I del Código de Procedimiento Civil, indicando en el artículo 154 de ese cuerpo legal que ‘se tramitará como incidente’. Esta referencia supone la aplicación de las reglas generales para los incidentes y entre ellos el artículo 89 del Código de Procedimiento Civil...”*³⁰

Las consecuencias jurídicas que producen su declaración en el procedimiento y en los actos procesales que lo integran, pueden ser distinguidos sea en el aspecto procesal o en el civil.

De esta manera lo ha entendido la jurisprudencia chilena al señalar *“Que el abandono del procedimiento produce efectos formales, procesales y de fondo de carácter civil. Desde luego, las consecuencias procesales causadas por la sentencia firme que declara abandonado el procedimiento es el inmediato de hacer perder a las partes el derecho a continuar el procedimiento, el cual desaparece totalmente con el efecto mediato de no poder hacerlo valer en un nuevo juicio. Los efectos de carácter civil que esta situación procesal produce son: que no se extinguen las acciones que el actor dedujo en el juicio cuyo procedimiento se declaró abandonado, ni*

³⁰ Veliz, Magnolia. Ob. Cit. Pág. 161

tampoco las excepciones opuestas por el demandado; el que subsisten los actos y contratos de que resulten derechos definitivamente constituidos, y que no se interrumpe la prescripción por la notificación de la demanda practicada en un procedimiento declarado abandonado, siendo este efecto consecuencia lógica de haber desaparecido todo el procedimiento y extinguido por tanto el juicio”³¹

CONCLUSIONES.-

Ya lo habíamos indicado que nuestra legislación, así como la peruana y chilena, a pesar de que el trabajo es considerado como un derecho humano por la Convención Universal de Derechos Humanos, estas legislaciones no le dan la protección que les corresponde a todos los derechos humanos.

Nuestra legislación, en este aspecto, se encuentra adelantada, ya que reconoce como no susceptibles de abandono a las causas en donde estén involucrados los derechos de los niños, niñas y adolescentes , con lo cual hace mérito a la Convención Internacional de los Derechos del Niño, a las cuales se les merece una doble protección por el estado transitorio de vulnerabilidad.

³¹ Veliz, Magnolia. Ob. Cit. Pág. 172

También es meritorio que nuestra legislación le de igual trato a las causa en donde estén involucrados los intereses del Estado, y, claro, esto también tiene su razón de ser, ya que los intereses del Estado, o de sus instituciones, son los intereses de la sociedad, y por lo tanto los intereses de la comunidad están por sobre los intereses personales o individuales.

La idiosincrasia y democracia latinoamericana tiene sus mismos defectos, y claro el poder político siempre o casi siempre ha estado en manos de las élites burguesas que son las propietarias de los medios de producción, razón por la que nada o casi nada han hecho para reivindicar y proteger los derechos de los trabajadores, al reconocer su actividad como un derecho humano y la generadora de la riqueza.

5.MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos

Método científico

Este método, mediante la utilización de herramientas confiables, permite conseguir conocimientos auténticos.

Método deductivo

Con este método completamos y ratificamos la validez del método inductivo, ya que de lo general llegamos a lo singular del problema, de las premisas a la conclusión, por medio de las reglas o pasos lógicos y descendentes.

Método inductivo

Facilita la investigación desde lo particular a lo general, mediante el estudio de casos de los cuales conseguimos la característica frecuente, lo que nos permite un juicio universal, con lo cual nos prepara reglas de carácter general

Método materialista histórico

Permitirá realizar un recorrido histórico de los derechos del trabajador, como un derecho humano, y llegar al tiempo contemporáneo, en forma distinguida a nuestra Constitución de la República con derivación en el Código Orgánico General de Procesos.

Método descriptivo

Facilitará el realizar una representación objetiva de la realidad actual en que se encuentra en problema a resolverse.

Método analítico

Mediante la descomposición de la norma en el estudio se determinará sus consecuencias jurisdiccionales, lo que permitirá establecer la ilegitimidad de la exclusión del beneficio del no abandono de las causas en las que se encuentre inmersos los derechos de los trabajadores.

Método sintético

Mediante la combinación de los elementos objetos de estudio, con los resultados del método analítico, realizaremos la conexión de sus

relaciones formando un todo en lo que respecta al derecho constitucional del trabajo y sus derivaciones y tratamiento como tal.

Método estadístico

Proporcionará información tabulada de la recolección de datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta.

Técnicas

Las técnicas de idóneas para el tipo de investigación a desarrollarse y que serán utilizadas son:

La observación

Mediante la recopilación de casos y posiciones doctrinales me permitirá establecer las corrientes existentes del derecho del trabajo, con enfoque en un derecho humano, y su derivación a que se lo trate como tal.

La entrevista

Será dirigida a los operadores de justicia, y a un docente universitario, a quienes dirigiré preguntas directas sobre el la ilegitimidad de la exclusión

del beneficio del no abandono de las causas en las que se encuentre inmersos los derechos de los trabajadores.

La encuesta

Será dirigida a profesionales del derecho, a quienes realizaré preguntas cerradas sobre el tema, lo que será tabulado e interpretado.

Instrumentos

Los instrumentos que utilizare en proyecto de investigación son:

Guía de observación

En ellas se anotará el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país, y número de páginas.

Guía de entrevista

Que con datos semejantes que las fichas bibliográficas servirán para facilitar la identificación y ubicación de revistas, periódicos, semanarios, etc.

Cuestionario

Son fichas que ayudaran a organizar la información obtenida de los libros, revistas, periódicos, etc.

Los resultados recopilados de la investigación serán contrastados y expuestos durante el desarrollo del trabajo investigativo ya como recopilación bibliográfica, cuadros estadísticos, culminado con la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, con conclusiones, recomendaciones y con la elaboración de la propuesta de reforma al artículo 256 del Código Orgánico General de Procesos.

6. RESULTADOS

Resultados de la aplicación de encuestas

1.- El patrono y el trabajador, teniendo como vínculo la relación laboral están en iguales condiciones laborales.

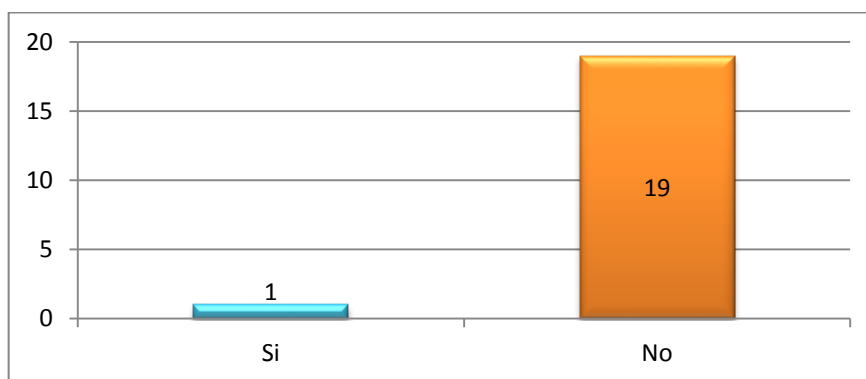
CUADRO 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	5
No	19	95
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 1



Análisis e interpretación

El 95 % de los encuestados sostiene que NO.

El 5 % de los encuestados manifiesta que SI

Las razones que da el 95% se centran en la diferencia económica y cultura jurídica, que influye en forma directa al momento de litigar, ya que el empresario siempre tendrá amistades dentro de los juzgadores a más de poder económico que le da un estatus social superior al del trabajador, a más de que por el poder económico del empresario este puede contar con abogados especializados en tanto que el trabajador no.

2.- El patrono y el trabajador, deberían estar en iguales condiciones legales.

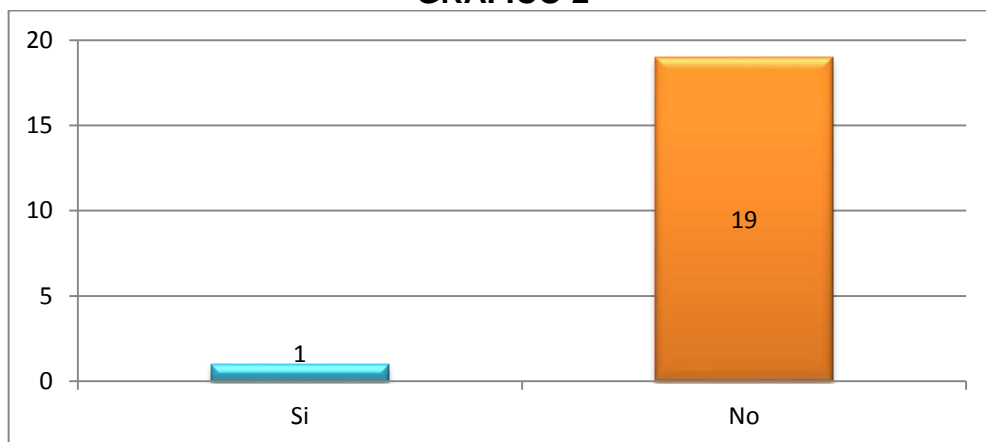
CUADRO 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	5
No	19	95
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 2



Análisis e interpretación

El 95 % sostiene que NO.

El 5% sostiene que SI.

Las razones del 95% sostienen las mismas causas anteriormente expuestas, es decir influye en forma directa la posición socioeconómica del empresario y por lo tanto se debería proteger, con mayor sesgo, a los trabajadores como parte débil de la relación laboral.

3.- La empresa, como generadora de riqueza, y el trabajo como generador de riqueza deben estar en igualdad de condiciones.

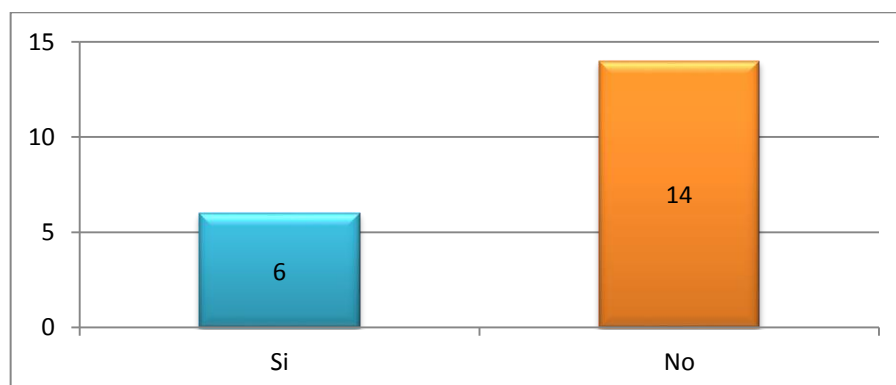
CUADRO 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	30
No	14	70
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucía Puetate Castro

GRÁFICO 3



Análisis e interpretación

El 70 % sostiene que NO.

El 30 % sostiene que SI

Las razones esgrimidas por el 70 % entre otras se encuentra que es el trabajo humano el generador de la riqueza, y que la empresa lo que hace es organizarlo, comercializarlo y hasta explotarlo, por lo tanto la empresa no genera riqueza, pero si trabajo, que es diferente.

Las razones dadas, por la mayoría del 30% sostiene que la empresa es la generadora de la riqueza ya que sin empresas el trabajo sería precario y sin perspectivas de crecer y mejorar la situación económica de los trabajadores.

4.- El trabajo como fuente de realización personal y base de la economía, debe ser considerado solamente como un derecho y un deber social.

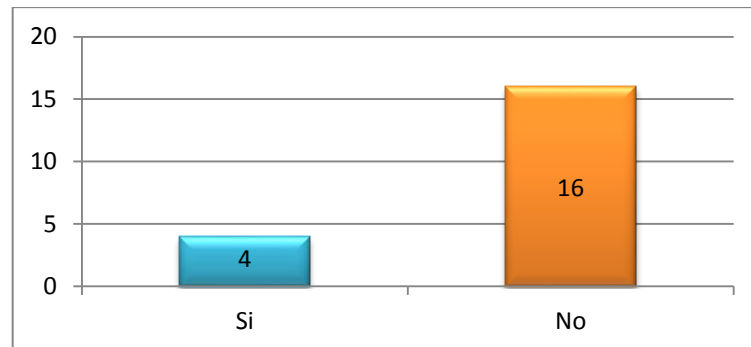
CUADRO 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	20
No	16	80
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 4



Análisis e interpretación

El 80% sostiene que NO.

El 20 % sostiene que SI.

Los fundamentos del 80 m% se basan en que la actividad del trabajo humano es la que provee de recursos para satisfacer necesidades fundamentales de las personas y sus familias, como la alimentación, salud, vivienda, educación, recreación, entre otras, por lo tanto deben y es considerado como un derecho humano.

En tanto los fundamentos del 20% , entre lo más importante y repetitivo, se sostiene en que si se considera al trabajo como un derecho humano, esto degradaría y se comenzarían a considerar a otros derechos como derechos humanos lo que degeneraría el valor mismo de los derechos humanos.

5.- La actividad del trabajo humano, debe ser considerada como un derecho humano universal.

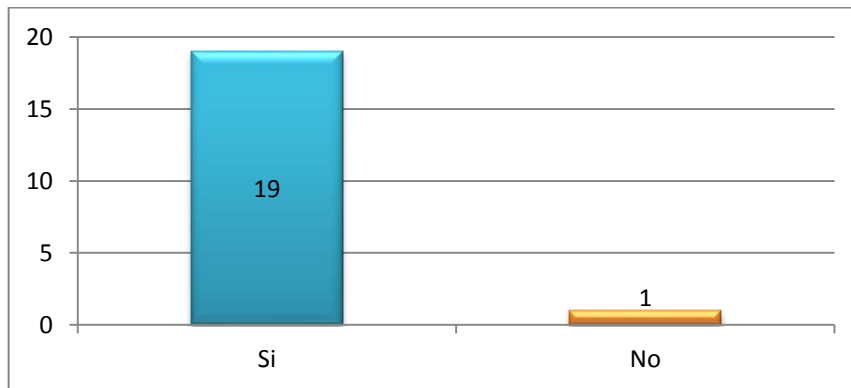
CUADRO 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	95
No	1	5
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 5



Análisis e interpretación

El 95 % sostiene que SI.

El 5 % sostiene que NO.

Los argumentos del 95 % se enraízan en que la actividad del trabajo es del ser humano este en donde este, es decir en cualquier parte del mundo.

El 5% no tiene argumentos sólidos que puedan ser recogidos.

6.- Dado a que la Constitución del Ecuador considera al trabajo como un componente de los derechos del buen vivir, debe dársele a esta actividad la protección y garantías de un derecho humano.

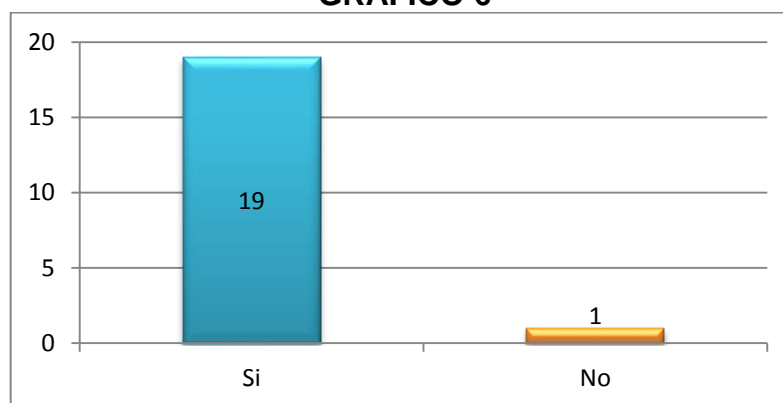
CUADRO 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	95
No	1	5
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 6



Análisis e interpretación

El 95 % sostiene que SI.

El 5 % sostiene que NO.

Del 95 % un 70 % sostiene que la actividad del trabajo es un derecho humano y como tal todo servidor público está obligado a dotarles de las garantías dadas por la Constitución y los Tratados Internacionales con

aplicación directa de la Constitución; el otro 25 % es lacónico en sus respuestas.

El 5 % considera que la Constitución y las leyes ya lo están protegiendo al derecho el trabajo.

7.- El artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos manifiesta que “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. 3.- E la etapa de ejecución.”, debería incluirse en este artículo otro caso que diga, “*Las causas laborales que hayan sido planteadas por los trabajadores*”.

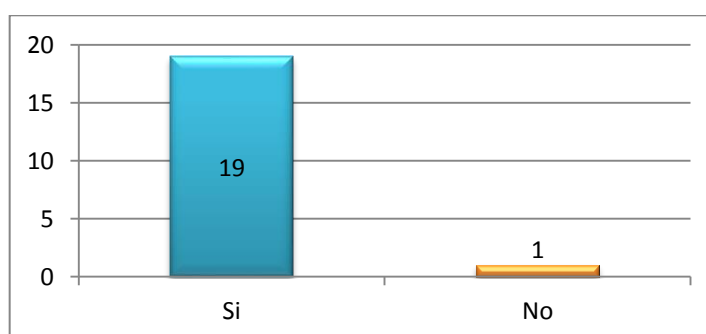
CUADRO 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	95
No	1	5
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 7



Análisis e interpretación

El 95 % de los encuestados sostiene que SI.

El 5 % que ha sido marcado en oponerse o ser reticente a la positividad de los derechos del trabajo, ahora sostienen que cuando se tiene la razón no hay porque limitar la acción de la justicia.

8.- Dado a que el trabajo humano está garantizado en la Constitución como un derecho y un deber social; que tiene protección especial por la Comisión Universal de Derechos Humanos, y dado a que el artículo 426 de la Constitución sostiene que, *“Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos”*, el juzgador, en aplicación directa de lo antes indicado, deberá desechar la petición de abandono de la causa.

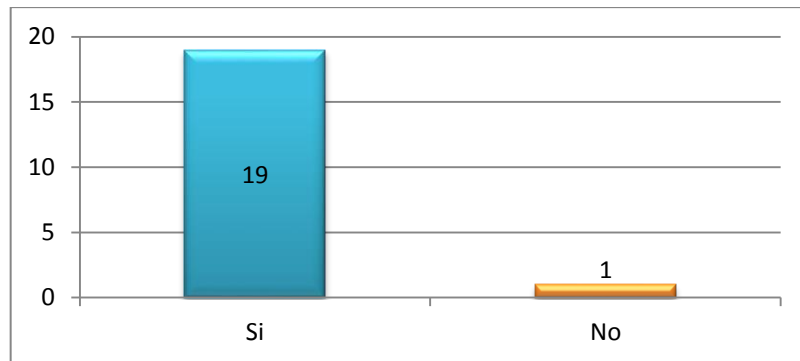
CUADRO 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	95
No	1	5
TOTAL	20	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Janeth Lucia Puetate Castro

GRÁFICO 8



Análisis e interpretación

El 95 % sostiene que SI.

El 5 % sostiene que NO.

La motivación que el 95 % entre otras, es que la misma Constitución obliga a los jueces a que obren en protección de los derechos consagrados en la Constitución y los Tratados Internacionales.

En tanto el 5 % motiva indicando que ya la legislación secundaria está protegiendo a los derechos del trabajador y por lo tanto no hay nada que aplicar de la Constitución, porque ya está regulado.

7. DISCUSIÓN

Como autora del presente trabajo investigativo, me formulé algunos objetivos que fueron presentados en el respectivo proyecto de tesis, y que a continuación procedo a verificar:

Verificación de objetivos

Objetivo general

Realizar un estudio jurídico, crítico, doctrinario y jurisdiccional sobre el abandono en materia laboral; los efectos que tienen el abandono en el proceso y la imposibilidad de poder plantear nueva demanda según el Código Orgánico General de Procesos; y plantear alternativas de solución.

El Objetivo General planteado se lo ha demostrado en base a la investigación de campo, la legislación internacional, la recopilación de la información para la ejecución de las encuestas y la entrevista, ya que de los análisis realizados se ha logrado determinar que al abandono de la causa establecido dentro del Código Orgánico General de Procesos, dentro del artículo 249, violenta no solo la seguridad jurídica, sino la tutela judicial, el debido proceso, más principios y garantías constitucionales, por lo que es urgente su reforma.

Objetivos específicos

1.- Realizar un estudio jurídico, crítico, doctrinario y jurisdiccional sobre el abandono de las causas en materia laboral en el Código Orgánico General de Procesos.

La legislación ha previsto como excepción a la regla del abandono de las causas a dos casos y a una circunstancia: a los casos en los que estén involucrados los derechos de los niños, niñas, adolescentes o incapaces; cuando los actores de las causas sean instituciones del Estado; y, en la etapa de ejecución de los procesos, es decir cuando ya existe una sentencia ejecutoriada.

De estas excepciones se devienen situaciones lógicas de su excepción y que han sido percibidas por los encuestados, a saber:

a.- Las causas de los niños, niñas, adolescentes o incapaces, ya que son considerados por la Constitución como grupos vulnerables, y el Estado se ha tomado para sí, con responsabilidad compartida, a promover el desarrollo integral y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos.

b.- Los procesos en los cuales están inmersas las instituciones del Estado, en calidad de actores. Esta excepción se encuentra justificada en razón de

que son los intereses del pueblo ecuatoriano en general los que están en discusión y por lo tanto hay que dotarle de la mayor de las garantías.

c.- Otra excepción es para aquellas causas en las que se encuentren en ejecución, y esto no tiene justificación sino que es cuestión de lógica, ya que el derecho ha sido declarado y lo único que falta es su cristalización, mediante la ejecución de lo resuelto, en lo cual ya no tienen acción ni participación los juzgadores.

Este objetivo se ha logrado demostrar en forma plena mediante el análisis de la Constitución, los tratados internacionales, en el caso la Declaración Universal de Derechos Humanos, que el trabajo es un derecho humano, ya que es tratado y protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos y acogido por la Constitución como un derecho y un deber social.

Que el trabajo humano es el generador directo de las condiciones para satisfacer otros derechos humanos como el de alimentación, salud, vivienda, educación, entre otros; esto ha sido ratificado por las respuestas dadas a las encuestas y el Nuevo Código Orgánico General de Procesos, ya que en su normativa establecida dentro del Art. 249, establece que no se puede entablar nueva demanda por la misma causa cuando se declara el abandono del proceso en primera instancia, por lo tanto genera que una

de las partes quede en indefensión, vulnerando derechos y garantías constitucionales.

Ahora, dados los fundamentos de las excepciones es necesario indicar que los encuestados y los entrevistados creen necesario el integrar a este grupos a “las causas en las que se demanden derechos laborales, por parte del trabajador”, en vista de que la actividad humana del trabajo es generadora de riqueza, y por ende cristalizadora de otros derechos humanos como los de alimentación para sí y para su grupo familiar, salud, vivienda, estudio, entre otros, y por lo tanto se debe asegurar que esos derechos de los trabajadores estén garantizados a lo máximo para garantizar, ya no solo es el desarrollo de los niños, niñas, adolescentes o incapaces, que siempre pertenecen a una familia, sino para que toda la familia esté asegurada de sus necesidades humanas vitales mediante el trabajo de sus integrantes y de la retribución económica que genera el trabajo y las necesidades que satisface el salario.

2.- Efectuar un estudio sobre los efectos que tienen el abandono en el proceso y la imposibilidad de poder plantear nueva demanda según el Código Orgánico General de Procesos.

Este objetivo específico ha sido demostrado en su totalidad con el análisis de la legislación nacional, en especial con el contenido del artículo 249 del

Código Orgánico General de Procesos que claramente establece que, si se decreta el abandono de la instancia o el recurso de casación, se tendrá por desistida la apelación o dicho recurso y por firme la resolución recurrida; y si se declara el abandono de la primera instancia, no podrá interponerse nueva demanda.

Ahora, en lo que se refiere a que si esto se debe aplicar a las causas laborales interpuestas por los trabajadores, la opinión de los encuestados ha sido mayoritariamente que no, a lo que se suma el criterio del magistrado entrevistado, lo que confirma una de las hipótesis que sirvieron de base para este estudio investigativo.

3.- Presentar un Proyecto de Ley Reformatoria al CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, Art. 247 en el que se insertará un cuarto numeral en el que se incluya a las causas laborales propuestas por el trabajador, como excepción a la declaración de abandono. Inciso segundo para permitir la presentación de una nueva demanda aun cuando se haya declarado el abandono del proceso en primera instancia por cualquiera de las partes intervinientes.

Fundamentación de la Reforma Legal

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo. Los que trabajan tienen derecho a una remuneración que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social.

Se ha demostrado, entonces, que la actividad del trabajo de las personas es considerado por la Convención Universal de Derechos Humanos como un derecho humano, que ha sido reconocido por la Constitución con una designación de “derecho social” que no lo integra como derecho humano, pero que tampoco lo desecha, y en razón del espíritu de la Constitución este debe ser integrado de esta manera.

El artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos no incluye a “las causas laborales que han sido propuestas por los trabajadores”, como una más de las excepciones a la declaración del abandono de las causas, y I conservar la norma como está es seguir manteniendo la hegemonía empresarial o patronal por sobre los derechos de los trabajadores, parte más débil de la relación laboral, y negarles un debido proceso y dejarlos en una indefensión.

El derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador

El Derecho Social, en el cual se incluye al trabajo, resulta ser una de las ramas del Derecho que surge en el Derecho Público a partir de los cambios en las formas de vida. Su principal y gran misión es la de ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales con el claro objetivo de proteger a las personas ante las diferentes contingencias que pueden ir surgiendo en el día a día.

Tenemos entonces que, el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo a las normas internacionales, en especial de la Convención Universal de Derechos Humanos, el trabajo es un derecho humano y como tal debe merecer la protección de las Constituciones y de las leyes secundarias, ya que el generador de la riqueza, y el medio para satisfacer los derechos humanos de la alimentación, salud, educación, entre otros. .

Dentro de la investigación de campo se ratifica que el trabajo es un derecho humano y por lo tanto esta calidad debe ser reconocida en nuestra Constitución de la República y por las leyes secundarias, con mucha más razón ya que la Convención Universal de Derechos Humanos ha sido ratificada por nuestro país.

A pesar de que la Constitución de la República lo reconoce al trabajo como un “derecho social”, este concepto no se encuentra debidamente desarrollado y por lo tanto se diluye la calidad de desfecho humano del trabajo y no es protegido en forma debida.

El haber excluido el derecho a que las reclamaciones de los derechos de los trabajadores tengan la excepción del abandono de la causa por la inactividad en el transcurso del tiempo, es un desconocimiento a la importancia que tiene el trabajo en el desarrollo del individuo, de la familia,

de la comunidad, del Estado, de la humanidad, por lo tanto se debe corregir ese error, con el objeto de que desechar esa incongruencia entre la Constitución y la legislación secundaria, que es en donde se cristalizan los principios constitucionales y las declaraciones.

Respecto del abandono, es una de las formas especiales de concluir un proceso y por ende se extingue la relación entre los sujetos procesales, por abandono siempre se entenderá la inactividad de las partes, falta de impulso procesal, renuncia de las partes de realizar alguna diligencia dentro del proceso.

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.

9.- RECOMENDACIONES

Que la Constitución y las leyes de la República, dado a que es adherente a la Convención Mundial de Derechos Humanos, deben recoger los principios allí declarados en una forma que sea viable su reclamación, uso y goce.

Del análisis de las respuestas dadas por los profesionales del derecho, de la opinión del magistrado entrevistado, y ante todo de la legislación internacional, es imprescindible el actualizar nuestra legislación laboral, recogiendo e incluyendo, fundamentalmente y para el caso que nos ocupa, la excepción de “abandono de las causas”, a las causas laborales planteadas por los trabajadores.

Que La Universidad Ecuatoriana, en este caso la Universidad Nacional de Loja, acoja este estudio y lo socialice mediante foros, eventos, y otros, para hacer conciencia en la sociedad, en el foro, y ante todo en los legisladores, la falencia de la ley laboral y proceda a realizar la reforma al Código Orgánico General de Procesos, con la inclusión de un numeral que incluya a las “causas laborales planteadas por los trabajadores” como otra excepción a la declaración del abandono de las causas previstas en el contenido del artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL CONSIDERANDO:

Que, el artículo 84 de la Constitución concede a la Asamblea Nacional la potestad normativa y la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los Tratados Internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano;

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador enmarca al ordenamiento jurídico nacional dentro de los lineamientos de un Estado constitucional de derechos y justicia y que es necesario realizar cambios normativos que respondan coherentemente al espíritu de la Constitución;

Que en el inciso primero del artículo 424, se ordena que la Constitución es la Norma Suprema del Estado y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico y, por lo tanto, las normas y los actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales;

Que de conformidad con el artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y que el Estado toma para sí el 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 y aceptado.

EN USO DE LAS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES
EXPIDE LA SIGUIENTE LEY QUE DEBERA SER INTEGRADA AL
CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS.

ARTÍCULO 1.- AGRÉGUESE: A continuación del numeral 3 del artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos, uno que diga:

“4. Las causas laborales que han sido planteadas por los trabajadores”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

PRIMERA.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los quince días del mes de marzo de dos mil diecisiete.

Gabriela Rivadeneira

Presidenta

10. BIBLIOGRAFÍA

Libros y textos

Armaza Caldos Jorge y Zavala Toya Fernando. La Decisión Judicial. Gaceta Jurídica del Perú. 1999.

Cabanellas de las Torres, Guillermo. Diccionario Elemental. 1993

Coauto, Ricardo. Derecho Civil, Personas. 2012

Cruz Bahamonde, Armando. Estudio Crítico del Código de Procedimiento Civil. Editorial EDINO. 2001.

Echandia, Hernando Devis. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Editorial Temis. Bogotá – Colombia. 2009.

Echandia, Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal, Tomos I y II. Editorial ABC. Bogotá – Colombia. 1973.

Diccionario Jurídico Anbar. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca – Ecuador 1997.

Diccionario Laboral. Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Fondo del Culura Ecuatoriana. Cuenca – Ecuador. 2009

Monesterolo Lencioni, Graciela. Instituciones de Derecho Laboral Individual. Corporación de Estudios y Publicación. Quito – Ecuador. 2012.

Normativa legal

Constitución de la República del Ecuador. R.O.449, del 20 de octubre del 2008.

Código de Procedimiento Civil. R.O-S58, R.O-S, del 24 de junio del 2005.

Codificación Código Civil. R.O. 526, del 19 de junio del 2015.

Código Orgánico de la Función Judicial. R.O.-S544, del 9 de marzo del 2009.

Código Orgánico General de Procesos R.O. 506-S, del 22 de mayo del 2015.

Linkografía:

La impugnación. www.derechoecuador.ec

La impugnación procesal. www.monografias.com › Derecho.

Teoría general de la impugnación.

<https://articuloslegales.wordpress.com/2011/05/29/teoria-general-de-la-impugnacion/>.

Definición de impugnar. www.definicionabc.com › Derecho. ... viaDefinicion

ABC <http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-subjetivo.php>

viaDefinicion ABC <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>

Lee todo en: Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto

<http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz4OJtY45F3>

11. ANEXO. Proyecto de Tesis



1. Tema:

“El abandono de la causa en materia laboral, de acuerdo al Código Orgánico General de Procesos”

2. Problema.-

De acuerdo a la Constitución y a los tratados Internacionales de Trabajo ratificados por nuestro país, y convenios realizados con la Organización Internacional del Trabajo, la actividad del trabajo realizada por el hombre es un derecho constitucional y un deber social, es un esfuerzo humano generador de riqueza, y que a la razón del Código del Trabajo los derechos del trabajador, que resultan de la relación laboral, son irrenunciables.

Tomando como premisa la protección constitucional a la actividad del trabajo y su particularidad de irrenunciabilidad de los derechos que provienen de la relación laboral, estos deben tener un tratamiento especial en la legislación derivada, tal y cual lo tienen otro tipo de grupos humanos, como es el caso el de los niños, niñas, adolescentes o incapaces.

El Código Orgánico General de Procesos en el artículo 247, inserto en el Capítulo V, del Título III, “Formas Extraordinarias de Conclusión del Proceso”, del Libro Segundo, con el título de “Improcedencia del abandono”, en el numeral 1 manifiesta que no cabe el abandono “En las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces”; y en el numeral 2, agrega, “Cuando las o los actores sean las instituciones del Estado”; las explicaciones que se tiene sobre esta excepción es que la Constitución les ha dotado de una protección especial a estos grupos humanos, y que el Estado como un todo y particular, a la vez, de cada uno de los ecuatorianos, debe ser protegido, ya que al hacerlo se están protegiendo los derechos de todos y cada uno de los ecuatorianos.

Del análisis de la norma antes indicada se constata que de por medio no existe una contraposición de intereses que afecten directamente a un grupo específico de la sociedad, en cambio cuando hablamos de la relación obrero-patronal es indudable que existe dos clases de intereses, los de los obreros (la parte más débil de la relación) y los intereses de la clase patronal, definiéndolos como a los a los grandes empresarios, terratenientes, a las multinacionales, ya que son ellos los que influyen en el poder político y económico del Estado, y por ende en la legislación o las leyes.

Dado a que los beneficios de los trabajadores son perjuicios para los empresarios o patronos, es esta una de las explicaciones que se tiene para la exclusión de los beneficios de los trabajadores, en el caso, a que no proceda el abandono en las causas en donde se encuentran involucrados los derechos de los trabajadores, lo que contradice al espíritu de la Constitución, ya que el Ecuador a partir de año 2008, año desde el cual se encuentra vigente la nueva Constitución, es autodefinido como “Estado constitucional de derechos y justicia”, por lo que se debe corregir esta falencia de la ley e incluir en la excepción del “abandono de las causas” cuando estén involucrados los derechos de los trabajadores y hayan sido reclamados por ellos.

3. Justificación.

En vista de que la Constitución del Ecuador, como norma suprema del orden jerárquico del ordenamiento jurídico de nuestro país, determina al trabajo como “un derecho y un deber social”, lo que debe reflejarse en la legislación secundaria o derivada de la Constitución, es imperativo el realizar una investigación que determine la existencia de ese reconocimiento y tratamiento.

El proyecto de investigación propuesto tiene factibilidad dado a que la actividad del trabajo es considerada como un derecho social, generador de riqueza, y como tal ha sido abordado desde diversos ángulos, constitucional, legal, social, colectivo, individual, etc. lo que garantiza la existencia de una bibliografía suficiente y pertinente, a más de que existe doctrina, casuística, artículos, elementos suficientes para desarrollar la investigación.

Son los trabajadores los que tienen el interés de que se les reconozca, en la legislación secundaria la calidad de derecho social de la actividad del trabajo, en tanto el beneficio de la investigación será, indudablemente, para la clase trabajadora, para el Estado, ya que se conseguirá armonía entre la legislación secundaria y la legislación, la administración de justicia que tendrá una norma completa y la sociedad que apreciará seguridad jurídica en las leyes.

Dado a que la investigación debe cumplir diversos objetivos, dentro de ellos ensayos teóricos, estos servirán como un pequeño aporte para fundamentar las reformas que deban hacerse al Código Orgánico General de Procesos.

Al determinarse una reforma al Código Orgánico General de Procesos, la utilidad de la investigación está satisfecha, a más de que dicha reforma también será útil para la administración de justicia.

4. Objetivos.

Objetivo general.

Realizar un análisis teórico, doctrinario, crítico y normativo sobre la actividad del trabajo, determinado como un derecho y un deber social y determinar si estas características han sido recogidas en la legislación secundaria o derivada del país, para garantizar los derechos de los trabajadores.

Objetivos específicos.

Efectuar una aproximación teórica de lo que constituye la actividad del trabajo.

Analizar que significa un derecho constitucional y un deber social.

Desarrollar un estudio de Derecho Comparado que permita establecer si en otras legislaciones existen normas específicas que protegen el derecho de los trabajadores, específicamente en lo que concierne al abandono de las causas.

Realizar un estudio de algunas sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador que tengan que ver con el derecho de los trabajadores.

Realizar una propuesta de reforma legal al Código Orgánico General de Procesos que permita la incorporación de la excepción del abandono de las causas por la inacción procesal por más de ochenta días, cuando el trabajador haya sido el que propuso la reclamación o demanda.

5. Marco teórico.

La Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, sostiene que, “El derecho laboral recibe la permanente influencia del contexto socio-político y económico y requiere integrar las aspiraciones colectivas y personales de desarrollo. Como parte del Derecho Social, el Derecho Laboral es dinámico y no deja de evolucionar en procura de adecuarse a las complejas relaciones de trabajo de un mundo cada vez más tecnificado y globalizado” .

El derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de

que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad.

De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

“Se considera que el derecho laboral comenzó a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial. Ante el avance desproporcionado de los abusos de los empleadores y las consiguientes protestas de importantes masas de trabajadores, los estados modernos debieron establecer regulaciones más o menos específicas que tuvieran por objetivo asegurar al trabajador el cumplimiento de ciertas normas. Al colocar de modo escrito estos deberes, el trabajador comenzó a verse protegido oficialmente ante cualquier posible abuso de quien lo emplean”.

Los Estados progresistas han incluido en sus Constituciones la protección de los derechos de los trabajadores, en unos países más y en otros menos,

esto debido al tipo de gobierno y autodeterminación que tenga, es así que en países de régimen socialista la protección llega, incluso, al de concebirlo como un derecho humano; en nuestro país no lo determinan así pero tiene la “declaración” de ser un “derecho social”, que no lo precisa como un derecho humano pero que tampoco lo excluye.

“El Derecho Social resulta ser una de las ramas del Derecho que surge en el Derecho Público a partir de los cambios en las formas de vida. Su principal y gran misión es la de ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales con el claro objetivo de proteger a las personas ante las diferentes contingencias que pueden ir surgiendo en el día a día. Debe procurar el cumplimiento de las leyes en todos aquellos ámbitos en los que las personas presenten algún tipo de desprotección o desamparo legal o bien en donde falte el reconocimiento legal que el resto de la población sí tiene.

Allí, en ese lugar en el cual exista una desigualdad social rasante es donde deberá estar presente, firme y luchando el derecho social. La finalidad es que ninguna persona quede por fuera de los derechos de sus pares porque eso es una injusticia y una inequidad social inadmisibles” .

No se pueden equiparar los derechos de los niños, niñas, adolescentes e incapaces, con los del Estado, ni tampoco estos con los derechos de los

trabajadores, pero si podemos ponderarlos en razón de su función en el desarrollo del país y es ahí en donde el derecho de los trabajadores juega un rol importantísimo ya que es el generador de riqueza, con lo cual se satisfacen las necesidades humanas individuales y colectivas, y por lo tanto merecen un tratamiento especial.

El haber excluido el derecho a que las reclamaciones de los derechos de los trabajadores tengan la excepción del abandono de la causa por la inactividad en el transcurso del tiempo, es un desconocimiento a la importancia que tiene el trabajo en el desarrollo del Estado, del país, por lo tanto se debe corregir ese error, con el objeto de que exista congruencia entre la Constitución, lo allí declarado o reconocido, con la legislación secundaria que es en donde se cristalizan los principios constitucionales y las declaraciones.

El Derecho implica una serie de normas, reglas, preceptos tendientes a regir las relaciones humanas entre los individuos que integran una comunidad civil y por supuesto, todos, sin excepciones, deben respetar y someterse a las mismas. Normalmente es el estado quien establece las mismas con la clara misión de garantizar la paz y la buena convivencia social entre los miembros de la sociedad.

6. Metodología.

Por ser un trabajo de investigación que deviene de un carácter jurídico y que por ende es eminentemente social, se utilizarán los siguientes métodos:

Métodos

Método científico.- Este método, mediante la utilización de herramientas confiables, permite conseguir conocimientos auténticos.

Método deductivo.- Con este método completamos y ratificamos la validez del método inductivo, ya que de lo general llegamos a lo singular del problema, de las premisas a la conclusión, por medio de las reglas o pasos lógicos y descendentes.

Método inductivo.- Facilita la investigación desde lo particular a lo general, mediante el estudio de casos de los cuales conseguimos la característica frecuente, lo que nos permite un juicio universal, con lo cual nos prepara reglas de carácter general

Método materialista histórico.- Permitirá realizar un recorrido desde los orígenes de la normativa mundial sobre el trabajo como derecho humano

llegando a la normativa reciente del Código Orgánico General de Procesos, en nuestro país.

Método descriptivo.- Facilitará el realizar una representación objetiva de la realidad actual en que se encuentra en problema a resolverse.

Método analítico.- Mediante la descomposición de la norma en el estudio se determinará sus consecuencias jurisdiccionales, lo que permitirá establecer la ilegitimidad de la exclusión del beneficio del no abandono de las causas en las que se encuentre inmersos los derechos de los trabajadores.

Método sintético.- Mediante la combinación de los elementos objetos de estudio, con los resultados del método analítico, realizaremos la conexión de sus relaciones formando un todo en lo que respecta al derecho constitucional de la doble instancia.

Método estadístico.- Proporcionará información tabulada de la recolección de datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta.

Técnicas

Las técnicas de idóneas para el tipo de investigación a desarrollarse y que serán utilizadas son:

La observación.- Mediante la recopilación cometaria y posiciones doctrinales me permitirá establecer las corrientes existentes de la doble instancia. .

La entrevista.- Será dirigida a los operadores de justicia, y a un docente universitario, a quienes dirigiré preguntas directas sobre el la ilegitimidad de la exclusión del beneficio del no abandono de las causas en las que se encuentre inmersos los derechos de los trabajadores.

La encuesta.- Será dirigida a profesionales del derecho, a quienes realizaré preguntas cerradas sobre el tema, lo que será tabulado e interpretado.

Instrumentos

Los instrumentos que utilizare en proyecto de investigación son:

Guía de observación.- En ellas se anotará el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país, y número de páginas.

Guía de entrevista.- Que con datos semejantes que las fichas bibliográficas servirán para facilitar la identificación y ubicación de revistas, periódicos, semanarios, etc.

Cuestionario.- Son fichas que ayudaran a organizar la información obtenida de los libros, revistas, periódicos, etc.

Los resultados recopilados de la investigación serán contrastados y expuestos durante el desarrollo del trabajo investigativo ya como recopilación bibliográfica, cuadros estadísticos, culminado con la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, con conclusiones, recomendaciones y con la elaboración de la propuesta de reforma al artículo 256 del Código Orgánico General de Procesos.

7. Cronograma

ACTIVIDADES	AÑO 2016 – 2017																															
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ELABORACIÓN DEL PROYECTO			X	X																												
APROBACIÓN DEL PROYECTO Y DESIGNACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS					X	X																										
REVISIÓN DE LITERATURA, MARCO CONCEPTUAL, DOCTRINARIO, JURÍDICO Y LEGISLACIÓN COMPARADA.							X	X	X	X	X	X																				
TRABAJO DE CAMPO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION													X	X	X	X																
VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS. FORMULACIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.																	X	X	X	X	X	X	X	X								
ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL																					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

8. Presupuesto y financiamiento

Materiales

- Papel bond
- Esferográficos
- Carpetas
- Impresora
- Cuaderno
- Grabadora
- Anillados
- CD
- Empastados
- Flash memory
- Cámara fotográfica
- Transporte
- Internet
- Línea telefónica
- Libros de derecho
- Borrador
- Clips
- Engrampadora
- Perforadora
- Cartuchos de tinta

Talento humano

Aspirante Investigador: Marco Aguirre

Director de tesis: Dr. Juan Francisco Sinche Fernández

Profesionales del Derecho

Usuarios de la función judicial

Presupuesto

Bibliografía básica	\$ 400,00
Movilización	\$ 50,00
Servicio de internet	\$ 100,00
Material de escritorio	\$ 150,00
Imprevistos	\$ 100,00
Total	\$ 800,00

Recursos financieros

El trabajo de investigación será realizado con fondos propios de autor.

9. Bibliografía.

K.1 LIBROS Y TEXTOS

Armaza Caldos Jorge y Zavala Toya Fernando. La Decisión Judicial. Gaceta Jurídica del Perú. 1999.

Cabanellas de las Torres, Guillermo. Diccionario Elemental. 1993

Coauto, Ricardo. Derecho Civil, Personas. 2012

Cruz Bahamonde, Armando. Estudio Crítico del Código de Procedimiento Civil. Editorial EDINO. 2001.

Echandia, Hernando Devis. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Editorial Temis. Bogotá – Colombia. 2009.

Echandia, Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal, Tomos I y II. Editorial ABC. Bogotá – Colombia. 1973.

Diccionario Jurídico Anbar. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca – Ecuador 1997.

Diccionario Laboral. Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Fondo del Culura Ecuatoriana. Cuenca – Ecuador. 2009

Monesterolo Lencioni, Graciela. Instituciones de Derecho Laboral Individual. Corporación de Estudios y Publicación. Quito – Ecuador. 2012.

NORMATIVA LEGAL

Constitución de la República del Ecuador. R.O.449, del 20 de octubre del 2008.

Código de Procedimiento Civil. R.O-S58, R.O-S, del 24 de junio del 2005.

Codificación Código Civil. R.O. 526, del 19 de junio del 2015.

Código Orgánico de la Función Judicial. R.O.-S544, del 9 de marzo del 2009.

Código Orgánico General de Procesos R.O. 506-S, del 22 de mayo del 2015.

LINKOGRAFÍA:

La impugnación. www.derechoecuador.ec

La impugnación procesal. www.monografias.com › Derecho.

Teoría general de la impugnación.

<https://articuloslegales.wordpress.com/2011/05/29/teoria-general-de-la-impugnacion/>.

Definición de impugnar. www.definicionabc.com › Derecho.

... via Definicion ABC <http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-subjetivo.php>

via Definicion ABC <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>

Anexo 2.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Encuesta:

Señor profesional del derecho.

Como egresado de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja me he propuesto realizar un análisis teórico, doctrinario, crítico y normativo sobre el Código Orgánico General de Procesos, en forma específica a la exclusión del abandono de las causas a las causal laborales propuestas por los trabajadores, es por esto que me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración que consiste en contestar a las siguientes preguntas:

- 1.- El patrono y el trabajador, teniendo como vínculo la relación laboral están en iguales condiciones laborales.
- 2.- El patrono y el trabajador, deberían estar en iguales condiciones legales.

3.- La empresa, como generadora de riqueza, y el trabajo como generador de riqueza deben estar en igualdad de condiciones.

4.- El trabajo como fuente de realización personal y base de la economía, debe ser considerado solamente como un derecho y un deber social.

5.- La actividad del trabajo humano, debe ser considerada como un derecho humano universal.

6.- Dado a que la Constitución del Ecuador considera al trabajo como un componente de los derechos del buen vivir, debe dársele a esta actividad la protección y garantías de un derecho humano.

7.- El artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos manifiesta que “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. 3.- E la etapa de ejecución.”, debería incluirse en este artículo otro caso que diga, “*Las causas laborales que hayan sido planteadas por los trabajadores*”.

8.- Dado a que el trabajo humano está garantizado en la Constitución como un derecho y un deber social; que tiene protección especial por la Comisión

Universal de Derechos Humanos, y dado a que el artículo 426 de la Constitución sostiene que, *“Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos”*, el juzgador, en aplicación directa de lo antes indicado, deberá desechar la petición de abandono de la causa.

Anexo 3

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA.

- 1.- Están en igualdad de condiciones jurídicas el patrono y el trabajador.
- 2.- El trabajo es un derecho humano.
- 3.- Por que no aplican, los jueces, el derecho de imprescriptibilidad para las causa laborales propuestas por los trabajadores.
- 4.- Debe reformarse el artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos, para proteger los derechos del trabajador.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	7
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	11
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	23
4.3. MARCO JURÍDICO.....	34
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	55
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	75
6. RESULTADOS.....	80
7. DISCUSIÓN.....	90
8. CONCLUSIONES.....	97
9. RECOMENDACIONES.....	99
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	100
10. BIBLIOGRAFÍA.....	103
11. ANEXOS	
Proyecto de tesis.....	106
ÍNDICE.....	127