

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO”

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTORA:

Maryuri Solange Guamán Fuentes

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda A.

Ambato – Ecuador

2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Dr. Mg Galo Iván Masabanda

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor de titulación “**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO**” presentado por la señorita Maryuri Solange Guamán Fuentes, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, Marzo del 2018

LO CERTIFICO:

.....
Dr. Mg Galo Iván Masabanda Analuiza
Tutor del Trabajo de Titulación

AUTORÍA DE TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO**”, como también los contenidos, ideas, análisis, y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, Marzo del 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Solange G. Fuentes', written over a horizontal line.

.....
Maryuri Solange Guamán Fuentes

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, Marzo del 2018



.....

Maryuri Solange Guamán Fuentes

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema el “**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO**”, presentado por la Señorita **MARYURI SOLANGE GUAMAN FUENTES**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....
Presidente del Tribunal

.....
Miembro del Tribunal

.....
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A DIOS, por darme la vida y por permitirme llegar a este momento tan especial, quien me ha dado fortaleza para continuar con mis metas y propósitos.

A mis padres SANDRITA, NIVICITA y LUIS GONZALO, quienes me han acompañado durante este trayecto de vida estudiantil, por brindarme su apoyo incondicional, sus consejos, su motivación constante, sus valores que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por todo su esfuerzo y sacrificio, su Amor verdadero y confianza en todo momento mi gratitud y amor con ustedes.

A mi abuelito ESTEBAN (QEPD) sus enseñanzas y consejos fueron muy sabios, desde el cielo cuida y guía mi caminar.

A mis sobrinas ANALIA & PAZ, quienes fueron mi motivo de inspiración para terminar con este sueño anhelado y que vean en mí un ejemplo a seguir.

A mis hermanos, PAOLA, KARÓN y ESTEBAN por apoyarme y motivarme siempre.

Mis logros y mis triunfos son por ustedes.

MARYURI SOLANGE

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por darme la fuerza y fe suficiente para vencer todos los obstáculos presentados en este caminar.

A todos mis queridos maestros de la Carrera de Derecho, en especial Dr. Borman Vargas, Dr. Luis Espín, Dr. Jorge Sánchez quienes me brindaron su apoyo y su amistad desde los inicios de mi carrera.

A mi tutor de Tesis Dr. Galo Masabanda, por ser mi guía en la realización del trabajo de investigación

Les agradezco desde el fondo de mi alma y corazón.

MARYURI SOLANGE

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría de Trabajo	iii
Derechos de Autor.....	iv
Aprobación del Tribunal de Grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Gráficos	xi
Índice de Tablas	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiii
Abstract	xiv
Introducción	1

CAPÍTULO I

PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Árbol de Problemas.....	7
Análisis Crítico	8
Prognosis	8
Formulación del Problema	9
Preguntas Directrices	9
Delimitación del Problema de Investigación	9
Justificación.....	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	12
Fundamentación Filosófica.....	13
Fundamentación Legal.....	14
Categorías Fundamentales.....	17
Constelación de la Variable Independiente.....	18
Constelación de la Variable Dependiente.....	19
Variable Independiente.....	20
Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.....	20
Derechos y Deberes de los Trabajadores.....	25
Pactos Internacionales.....	31
Derecho Laboral.....	32
Variable Dependiente.....	33
Abandono del Proceso.....	33
Naturaleza del Abandono.....	38
Formas de Conclusión del Proceso.....	40
Actividad Procesal.....	41
Hipótesis.....	44
Señalamiento de Variables.....	44

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	45
Modalidad de la Investigación.....	45
Nivel o Tipo de Investigación.....	46
Población y Muestra.....	47
Operacionalización de Variables.....	48
Recolección de Información.....	50
Procesamiento y Análisis.....	50

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Comprobación de la Hipótesis	62
Planteamiento de la Hipótesis	62

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	67
Recomendaciones.....	68

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos.....	69
Antecedentes	70
Justificación.....	71
Objetivos	72
Objetivo General	72
Objetivos Específicos.....	72
Análisis De Factibilidad.....	72
6.7. Modelo Operativo	74
Administración.....	75
Evaluación.....	75
Bibliografía	76

ANEXOS

PAPER

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas	7
Gráfico N° 2: Categorías fundamentales	17
Gráfico N° 3: Constelación de la variable independiente	18
Gráfico N° 4: Constelación de la variable dependiente	19
Gráfico N° 5: Conocimiento de aplicabilidad.....	52
Gráfico N° 6: Tipos de incumplimiento.....	53
Gráfico N° 7: Correcta aplicación.....	54
Gráfico N° 8: impedimento o imposibilidad jurídica.....	55
Gráfico N° 9: Proceso en estado de abandono	56
Gráfico N° 10: Negligencia de abogado	57
Gráfico N° 11: Experticia de abogado	58
Gráfico N° 12: Normativa vigente	59
Gráfico N° 13: Vulneracion de derechos	60
Gráfico N° 14: Incremento de horas	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Variable independiente: Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	48
Tabla N° 2: Variable independiente.....	48
Tabla N° 3: Variable dependiente: Abandono del proceso.....	49
Tabla N° 4: Conocimiento de aplicabilidad.....	52
Tabla N° 5: Tipos de incumplimiento.....	53
Tabla N° 6: Correcta aplicación.....	54
Tabla N° 7: impedimento o imposibilidad jurídica.....	55
Tabla N° 8: Proceso en estado de abandono.....	56
Tabla N° 9: Negligencia de abogado.....	57
Tabla N° 10: Experticia de abogado.....	58
Tabla N° 11: Normativa vigente.....	59
Tabla N° 12: Vulneracion de derechos.....	60
Tabla N° 13: Incremento de horas.....	61
Tabla N° 14: Administración.....	75
Tabla N° 15: Evaluación.....	75

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso”

RESUMEN EJECUTIVO

De acuerdo al Código General de Procesos - COGEP-, el abandono constituye una de las formas extraordinarias de terminar un proceso, el abandono de una causa legal podría ser declarado por un juez de oficio o a solicitud de parte, una vez que hayan transcurrido 80 días desde la última notificación de la última providencia dentro de un proceso, siendo así que ahora las partes procesales en juicios no penales que no han solicitado nada al juez automáticamente caerán en el abandono.

La caducidad es un modo de extinguir la relación procesal, que tiene lugar al transcurrir un cierto periodo de tiempo en estado de inactividad. No extingue la acción sino hace nulo el procedimiento, esto es, extingue el proceso con todos sus efectos procesales y substanciales. De lo dicho tenemos que el abandono es la falta de actividad por parte del actor del proceso, deja o renuncia el impulso de la causa, hay una separación tácita tanto de la instancia como de un recurso. (Chiovenda G. , 1987).

El elemento subjetivo, son las partes, tanto actor como demandado, el actor que puede ser persona natural o jurídica, al momento que inicia la demanda su propósito es continuarla y obtener como resultado final una sentencia, pero por situaciones de descuido o cambio de residencia domiciliaria no impulsa la causa y otorga una procuración judicial a la defensa técnica Art. 41 del Código Orgánico General de Procesos, son las o los mandatarios que tienen poder para comparecer al proceso por la o el actor o la o el demandado, y la negligencia del abogado puede provocar que el proceso caiga en abandono y se vulnere el derecho de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Palabras Clave: abandono, derechos, principio de irrenunciabilidad, proceso.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso”

ABSTRACT

According to the General Code of Processes - COGEP-, the abandonment is one of the extraordinary ways to end a process, the abandonment of a legal cause could be declared by a judge ex officio or at the request of a party, once 80 days have elapsed since the last notification of the last ruling in a process, being that now the procedural parts in non-criminal trials that have not requested anything from the judge will automatically fall into abandonment. The expiration is a way to extinguish the procedural relationship, which takes place after a certain period of time in a state of inactivity. It does not extinguish the action but makes the procedure void, that is, it extinguishes the process with all its procedural and substantial effects. From what has been said, abandonment is the lack of activity on the part of the actor in the process, leaving or renouncing the impulse of the cause, there is a tacit separation of both the instance and a resource. (Chiovenda G., 1987). The subjective element, are the parties, both actor and defendant, the actor that can be a natural or legal person, at the time the lawsuit begins its purpose is to continue and obtain the final result of a sentence, but for situations of carelessness or change of residence domiciliary does not promote the cause and grants a judicial procurement to the technical defense Art. 41 of the General Organic Code of Processes, are the agents who have power to appear at the process by the or the plaintiff or the defendant, and negligence The lawyer can cause the process to fall into neglect and violate the right of unfairness of the rights of workers.

Keywords: abandonment, rights, principle of non-renounce, process.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio analizó el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso a través de los siguientes capítulos:

Capítulo I, PROBLEMA se sistematiza el contexto del problema tratando Ecuador, evidenciando datos sobre los derechos de los trabajadores, sumado a eso se elabora el árbol de problemas y el análisis crítico, desarrollando la relación causa efecto, define la prognosis con la visión a futuro, se formula el problema, las preguntas directrices, se delimita el problema temporalmente y de lugar, los objetivos de carácter general y específicos y se evidencia el por qué y para que en la justificación.

Capítulo II, MARCO TEÓRICO se revisan antecedentes del estudio, la fundamentación de carácter filosófico fundamentado en el paradigma crítico propositivo, la fundamentación legal que detalla artículos de la Constitución, las categorías fundamentales para conceptualizar las variables en base al criterio de varios autores expertos en derecho y según la normativa nacional, finalmente se detalla la hipótesis.

Capítulo III, METODOLOGÍA se describe el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad bibliográfica y de campo, el nivel es descriptivo y correlacional, la muestra de estudio son 335 abogados de libre ejercicio profesional, se operacionalizan las variables, se detalla que se utilizó la encuesta y el cuestionario.

Capítulo IV, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS se presenta tablas y gráficos de los datos de las encuestas aplicadas a los abogados de libre ejercicio profesional y la verificación de la hipótesis con el chi cuadrado.

Capítulo V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES se definen los principales resultados obtenidos de las técnicas aplicadas en base a los objetivos trazados en el Capítulo I, detallando una síntesis de la problemática encontrada.

Capítulo VI, PROPUESTA se establece la necesidad de plantear la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de Derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

Línea de Investigación: Derecho Laboral

CAPÍTULO I

PROBLEMA

Tema

El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso.

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

Los principios y derechos fundamentales de los trabajadores son ligados a los Derechos Humanos de las personas, por lo que se vincula al Derecho Laboral o Derecho al Trabajo y fundamentándose en otras fuentes de derechos internacional como en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, legislación ecuatoriana entre otros instrumentos reconocidos por OIT, que marcan la forma en la que se ha venido aplicando los derechos de los trabajadores a nivel mundial. Entre la lista de los derechos humanos en el ámbito de trabajo reconocidos en los instrumentos internacionales abarcan los siguientes: gozar de condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la remuneración equitativa, el derecho a la seguridad social, el derecho a la remuneración equitativa, el derecho a un tiempo límite de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2016) los derechos humanos laborales se encuentran ligados al derecho para garantizar la estabilidad laboral, al derecho a ser indemnización en caso de despido sin justa o legal causa, a la

seguridad social, a un salario, a una vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidad, al derecho a la asociación profesional, entre otros derechos inherentes a la actividad laboral.

Con la declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales del año de 1966, se produce un cambio en el Derecho Internacional; agrupándose una serie de Derechos Laborales incluidos en Tratados. La constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), la redacción de las primeras normas internacionales del trabajo, con la Declaración de Filadelfia (1944) es la actual carta de OIT y tiene cuatro principios fundamentales sobre dignidad humana:

1)El trabajo no es mercancía; 2)La libertad de expresión y de asociación es esencial; 3)La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.4)La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable. La normativa incluye en sus articulados una serie de derechos, incluidos en las Constituciones y las Normativas Nacionales que garantizan el derecho al trabajo Canessa (2012) cita los siguientes derechos que han ido fortaleciendo en los últimos sesenta años.

Al derecho del Trabajo se vincula los derechos como: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones de maternidad, y la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Meso

El incumplimiento de los derechos del trabajador gozan de una protección especial y autónoma, su desarrollo se efectúa a través de una ley orgánica, la vulneración permite acudir a juzgados mediante un procedimiento que se encuentra establecido en el Código Orgánico General de Procesos, el trabajador se encuentra protegido, por cuanto el problema radica en las limitadas denuncias que realicen por miedo a represalias por parte de sus empleadores, prefieren no involucrarse en este tipo de trámites que conllevan tiempo y les llevan al abandono voluntario del proceso para no gastar energía y recursos económicos en juicios. Por lo que deciden buscar ayuda profesional poniéndose así un fin al miedo de represalias, y otorgan una procuración judicial. El artículo 41 del Código Orgánico General de Procesos, establece que las procuradoras y procuradores judiciales, son los mandatarios que tienen poder para comparecer al proceso por la o el actor o la o el demandado. Las personas que pueden comparecen al proceso por sí mismas son hábiles para nombrar procuradoras o procuradores.

En la actualidad en el Ecuador es mucho más rigurosa la normativa laboral desde la obligación del empleador de la afiliación al IESS hasta el control de los pagos de los beneficios de ley como décimos y utilidades, a pesar de ello los trabajadores todavía tienen problemas en acceder a sus derechos de manera integral, en los juzgados son frecuentes las denuncias por despidos injustificados, el no pago de los beneficios de ley y liquidaciones en base a lo establecido en el Código de Trabajo.

Un estudio realizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) que engloba a 325 gremios de 33 naciones publicado por Diario El Universo (2014) establece que el Ecuador se encuentra entre los países que vulneran con regularidad los derechos de los trabajadores, según un índice global presentado en el marco de un Congreso celebrado en mayo del 2014. El reporte que evalúa la situación de 139 Estados entre abril del 2013 hasta marzo del 2014, el Ecuador se ubica en la categoría 3 de un total de seis, la conclusión que saca el informe es que el gobierno y las empresas interfieren de forma muy regular en los derechos laborales colectivos y fracasan con su adecuado cumplimiento, las deficiencias en las leyes o ciertas prácticas permiten que exista violaciones regulares en los derechos de los trabajadores.

En el Ecuador tras luchas incansables de los trabajadores se ha logrado una ley más equitativa, cristalizando reformas que obligan a los empleadores al cumplimiento

puntual de las obligaciones laborales, el problema radica en la falta de control hacia los centros de trabajo y la limitada de concienciación de los empleadores y de los trabajadores sobre los derechos laborales, por ende, son frecuentes las denuncias por incumplimiento en los pagos de las décimos, utilidades, liquidaciones por despido, entre otros.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276). Lo anterior exige que los esfuerzos de política pública, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludables, estabilidad laboral. Una sociedad que busque la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectúe. Es importante para las y los abogados, que tengan presente lo que dispone el artículo 330 del Código Orgánico de la Función Judicial, que establece los deberes del abogado en el patrocinio de una causa; el artículo 333 ibídem respecto de la presentación de escritos por los abogados; 334 ibídem respecto de los estudios jurídicos colectivos; 335 ibídem de las prohibiciones a los abogados en el patrocinio de las causas.

Micro

En la provincia de Tungurahua en el cantón Ambato los trabajadores han efectuado denuncias y quejas en la Inspectoría de Trabajo, en muchos casos, todo ha quedado impune porque el trabajador se siente indefenso, por cuanto no cuenta con recursos económicos para su defensa, pese a que el Estado le proporcione una defensa técnica mismo que en ciertos casos no se brinda una defensa adecuada al trabajador. De esta manera buscan ayuda particular en los profesionales en libre ejercicio de derecho.

En la Provincia de Tungurahua en el período comprendido entre los meses de mayo a septiembre del año 2015, en el que entra en vigencia la nueva ley para el abandono, se habrían registrado más de quinientos casos, de entre los que no se estarían considerando aquellas que tienen que ver con los derechos de los niños, niñas y

adolescentes, más aún cuando se habrían declarado el abandono de las causas anteriores a la vigencia del COGEP con el Código de Procedimiento Civil.

Se ha presentado dificultades en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que puede ocasionar que se abandone el proceso, debido a que el abogado patrocinador se descuida, en la normativa actual vigente se reconoce el mismo, pero su aplicación es difícil por el desconocimiento a este derecho.

Para Arias (2011) todos los trabajadores de las empresas privadas tienen derecho a recibir el pago de utilidades, pero siempre y cuando haya generado utilidad después de la denominada conciliación tributaria en el Servicio de Rentas Internas. El Código de Trabajo en el artículo 97 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa se menciona que:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

En la actualidad hay incumplimiento de este derecho laboral establecido en la ley, al cual ninguno de los trabajadores puede renunciar, pero que las empresas no cumplen, por ende, existen pocas denuncias por miedo a represalias, si las mismas se hacen el trabajador es despedido e incluso hasta multado según lo mencionado por abogados de libre ejercicio profesional del cantón Ambato.

Árbol de problemas

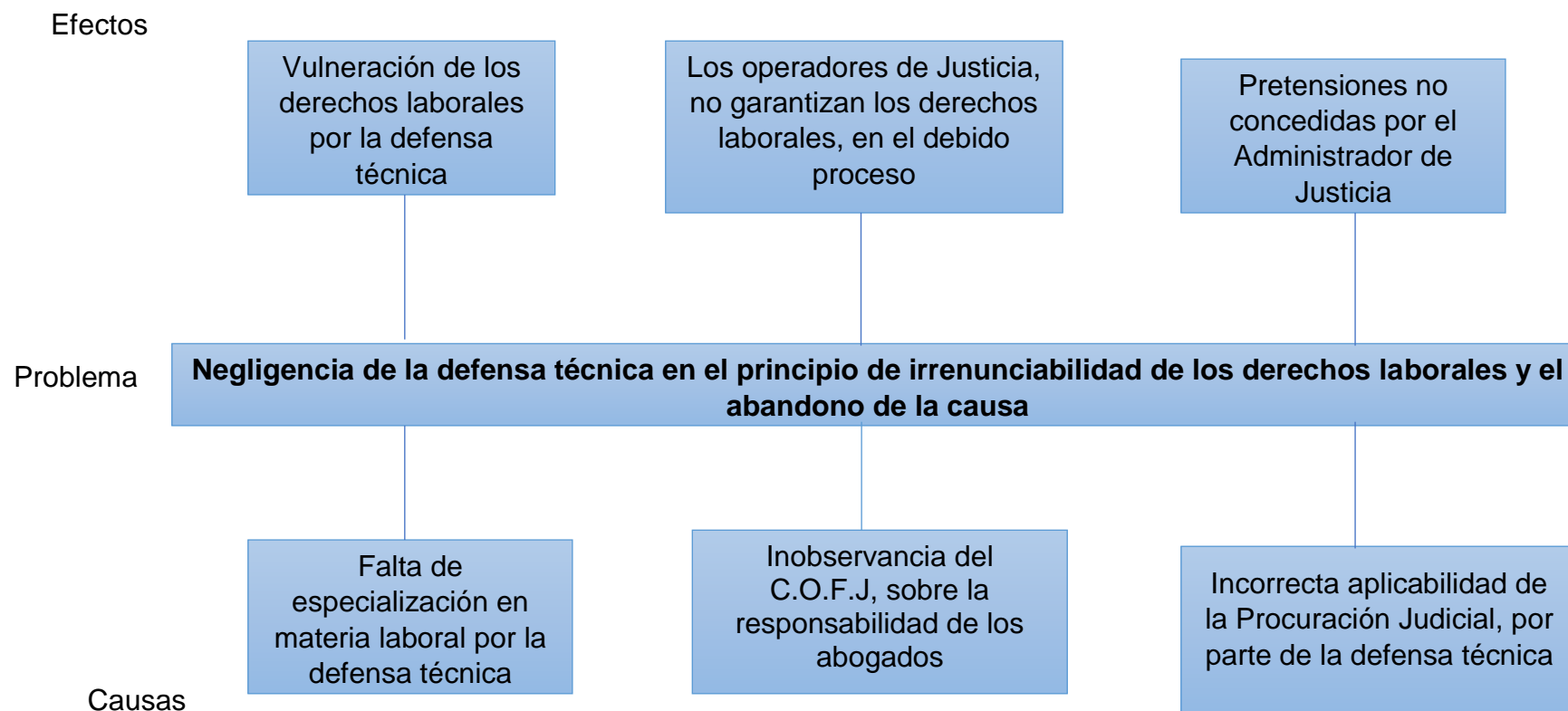


Gráfico # 1: Árbol de Problemas

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes (2018)

Gráfico N° 1: Árbol de problemas

Análisis crítico

La problemática de estudio es la negligencia de la defensa técnica en los derechos laborales y el abandono de la causa, motivado por una serie de causales analizados a continuación:

La problemática nace cuando un Profesional del Derecho desconoce de la materia laboral, es decir de la normativa que respalda el principio de irrenunciabilidad que se encuentra tipificada en la Constitución del Ecuador y en el Código de Trabajo, provocando una indefensión a la clase trabajadora por desconocer sus derechos laborales.

También hay descuido del abogado patrocinador quien no desarrolla los trámites necesarios para continuar con la causa y cumplir con las exigencias de los jueces, provocando que se presente el abandono del proceso incumpliendo con sus etapas en base lo establecido en la ley vigente.

Prognosis

De conformidad con la situación problemática que se encuentra planteada “EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO” ; Si no se soluciona el problema de investigación se continuará dejando en indefensión los derechos de los trabajadores, mismo que origine a que no exista respeto al fiel cumplimiento del principio de irrenunciabilidad y no se respeten los derechos de los trabajadores, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, serán usuales los casos de abandono voluntario del proceso en el caso de demandas por vulneración, al igual persistirá el descuido si la ley no se fortalece, siendo habitual la negligencia de las partes que no efectuaran con puntualidad los tramites y documentos necesarios para continuar con la actividad procesal.

A futuro se requiere cambios en la normativa nacional que establezca procedimientos específicos para los procesos laborales, tomando en cuenta los principios del derecho

laboral, considerando las necesidades de los trabajadores, fortaleciendo la capacidad de los jueces para lograr resultados efectivos en beneficio de los ciudadanos.

Formulación del problema

¿Cómo afecta el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores con el abandono del proceso?

Preguntas directrices

- ¿Cuál es el contexto del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?
- ¿Cuáles las causas y factores que motivan para que el trabajador abandone el proceso?
- ¿Qué solución se requiere para el problema de investigación?

Delimitación del problema de investigación

Campo: Derecho Laboral

Área: Derecho Laboral

Aspecto: Principio de irrenunciabilidad

Delimitación Temporal:

El presente trabajo de investigación se realizará en relación al abandono de las causas comprendidas entre el año 2017.

Delimitación Espacial:

Se delimitó a la provincia de Tungurahua, cantón Ambato

Unidades de observación:

- Abogados libre ejercicio profesional
- Trabajadores.

Justificación

La presente investigación tiene como interés particular en conocer de forma detallada los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados, violentados u omitidos así mismo que no sean irrenunciables al momento de ser partícipes de un proceso judicial, y a su vez que no se genere el abandono del proceso una vez iniciado. Ya que de una manera el abandono del proceso puede llegar a dejar sin efecto su petición y podría llegar a afectar al trabajador.

La novedad u originalidad de realizar esta investigación es que hasta el momento se han llevado acabo declaratorias de abandono en procesos judiciales, de los cuales según la norma legal mencionada no les permite y limita su derecho a volver a demandar nuevamente, limitando desde ya su derecho a la defensa, debido proceso y tutela judicial efectiva consagrada en nuestra Carta Magna.

La factibilidad de realizar esta investigación es óptima porque como se mencionó en el párrafo anterior ya se han llevado acabo procesos en los que se ha declarado el abandono y por ende la generación del problema planteado en la presente investigación.

En la actualidad con la vigencia del nuevo (COGEP) en su artículo 245 del Código Orgánico General de Procesos dispone: “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”: Que por disposición del primer inciso del artículo 248 del COGEP, la o el juzgador, mediante auto, se limitará a declarar de oficio o a solicitud de parte, que ha operado el abandono; Que el COGEP en el artículo 247.1 proscribe el abandono en las causas en las que estén involucrados los derechos de niñas, niños, adolescentes o incapaces; y los numerales 2 y 3 de este artículo determinan que no cabe el abandono cuando las o los actores sean las instituciones del Estado, ni en la etapa de ejecución.

Es por esto que al realizar este trabajo investigativo se tomaría muy en cuenta que si aquel trabajador que impulse una causa y por situaciones de fuerza mayor ajenas a su voluntad no impulsa el proceso este sería declarado en abandono, pero aquí se está

vulnerando según el Art. 4.- del Código de Trabajo irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario y con ello trae su efecto que afectan al trabajador como se lo estipula en su Art. 249.- Efectos del abandono. Declarado el abandono, se cancelarán las providencias preventivas que se hayan ordenado en el proceso. Si se declara el abandono 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.

Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo relaciona el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores con el abandono del proceso

Objetivos específicos

- Diagnosticar el contexto del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores
- Analizar las causas y factores que motivan para que el trabajador abandone el proceso
- Incorporar la excepción de aplicación del abandono en conflictos laborales al Art. 247 del Código Orgánico General de Procesos fundamentado en el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

Se presentan los siguientes estudios relacionados con las variables de investigación:

1. Realizada por: Carlos Galarza

Lugar/fecha: Universidad Regional Autónoma de los Andes “Uniandes”, 2014

Tema: “El acta de finiquito frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador”

Conclusión:

El principio de irrenunciabilidad no se encuentra en letra muerta se ha constituido en una herramienta útil, se considera que es efectivo y ha garantizado que muchos trabajadores tengan acceso a sus derechos laborales citando al autor “todas las normas que conforman el marco jurídico ecuatoriano deberán contemplar y prevalecer en cualquier tipo de procedimiento. Se garantiza los derechos de los trabajadores cuando sean vulnerados, puesto que nuestra propia legislación contempla un principio intrínseco como es el principio de irrenunciabilidad del trabajador que proporciona resultados para las impugnaciones frente a normas supletorias”

2. Realizada por: Cristina del Rocío Villegas Paredes

Lugar/fecha: Universidad Técnica de Ambato, 2014

Tema: El principio de celeridad procesal y el abandono de los juicios ejecutivos

Conclusión:

Cuando se abandona una causa por el transcurso de dieciocho meses sin actividad alguna, la Ley lo declara abandonado según el Art. 388 del Código de Procedimiento Civil, esta es una forma de terminar la relación jurídica existente entre las partes; sin dar una resolución o sentencia que beneficie a cualquiera de ellas, afectando así tanto

a los que intervienen en el proceso como a terceros que están vinculados a ellos por relaciones jurídicas.

3. Realizada por: Mayra Isabel Paladines Bustamante

Lugar/fecha: Universidad de Cuenca, 2016

Tema: El abandono y prescripción de las acciones en el proceso civil

Conclusión:

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.

Los legisladores han creado el denominado principio de irrenunciabilidad de derechos, que busca la protección de los derechos consagrados del trabajador, constituye en un derecho universal, el estudio evidenció como se vulnera el mismo por parte de los empleadores, por ende, es obligación de los estados protegerlos a través de los mecanismos procesales bien definidos en función de las necesidades de los trabajadores.

Fundamentación filosófica

La presente investigación se enmarca en el paradigma crítico propositivo; en vista de que se está estudiando una realidad problemática existente la cual se analizará y propondrá alternativas de solución a la problemática planteada.

La investigación crítico – propositivo se enfoca hacia el cambio, ya que la constante evolución del entorno nos obliga estar en un constante período de transformación, creando estrategias para el control y protección del territorio en todo tiempo, por ello lo adecuado es que cada vez se vayan creando nuevas técnicas y procedimientos de acuerdo a la legislación conexas, necesidad y al problema persistente. ya que para

desarrollar la presente investigación se realizará un análisis conciso del principio de irrenunciabilidad y el abandono del proceso, por cuanto tenga la aplicación del Código Orgánico General de Procesos, cuestionando la norma del abandono porque, así como se ha redactado transgrede un derecho constitucional y es propositivo por cuanto la investigación no se detiene en demostrar la violación de un Derecho Constitucional, sino que plantea una propuesta al problema planteado.

Fundamentación legal

El principio de supremacía Constitucional determinado en el Art. 424 de nuestra Carta Magna enuncia que esta prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, desde ese punto de vista y al considerar que nuestra Constitución es garantista de Derechos, el Art. 1 Ibídem lo corrobora pues menciona la parte medular de nuestro ordenamiento jurídico es decir que nuestro país es un Estado Constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. El Art. 11 Ibídem es un precepto jurídico claro para la presente investigación, pues el mismo refiere a los principios que rigen el ejercicio de los derechos, los cuales me permito enunciarlos textualmente a continuación los más importantes para la presente investigación:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o en la Ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El estado generara y garantizara las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Sera inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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 o aceptado.

Capítulo sexto

Derechos de libertad

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

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

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Código Orgánico de la Función Judicial

El Código Orgánico de la Función Judicial muestra su esencia y complementación cuando anuncia en su Art. 2 que comprende la estructura de la Función Judicial; las atribuciones y deberes de sus órganos jurisdiccionales, administrativos, auxiliares y autónomos, establecidos en la Constitución y la ley, conceptualización que complementada al tema de investigación, exactamente con el Art. 17 Ibídem que manifiesta que la administración de justicia es un servicio público, básico y fundamental del Estado, por el cual coadyuva a que se cumpla el deber de respetar y hacer respetar los derechos garantizados por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes y las leyes.

Otro de los principios importantes a tomar en cuenta dentro de la presente investigación es el contemplado en el Art. 22 de este cuerpo legal, es decir el principio de acceso a la justicia, mismo que obliga a los operadores de justicia a ser responsables y garantistas de brindar un eficiente acceso de justicia a las personas y colectividades, que en concordancia con el Art. 27 Ibídem limita su accionar exclusivamente a juzgar y a hacer ejecutar lo juzgado con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la Republica.

Art.- 330 del Código Orgánico de la Función Judicial, que establece los deberes del abogado en el patrocinio de una causa; el artículo 333 ibídem respecto de la presentación de escritos por los abogados; 334 ibídem respecto de los estudios jurídicos colectivos; 335 ibídem de las prohibiciones a los abogados en el patrocinio de las causas.

Código Orgánico General de Procesos. –

En el mes de mayo del 2016 en el Ecuador entro en vigencia el Código Orgánico General de Procesos, normativa que sustituyo el fenecido Código de Procedimiento Civil, que trajo muchos y novedosos cambios como lo es el ABANDONO, que se encuentra contemplado en el Art. 245 de este cuerpo legal, mismo que establece lo siguiente:

“Art. 245.- Procedencia. La o el juzgador declarara 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 termino de ochenta días, contados desde la fecha de la última providencia recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos...”

Categorías fundamentales

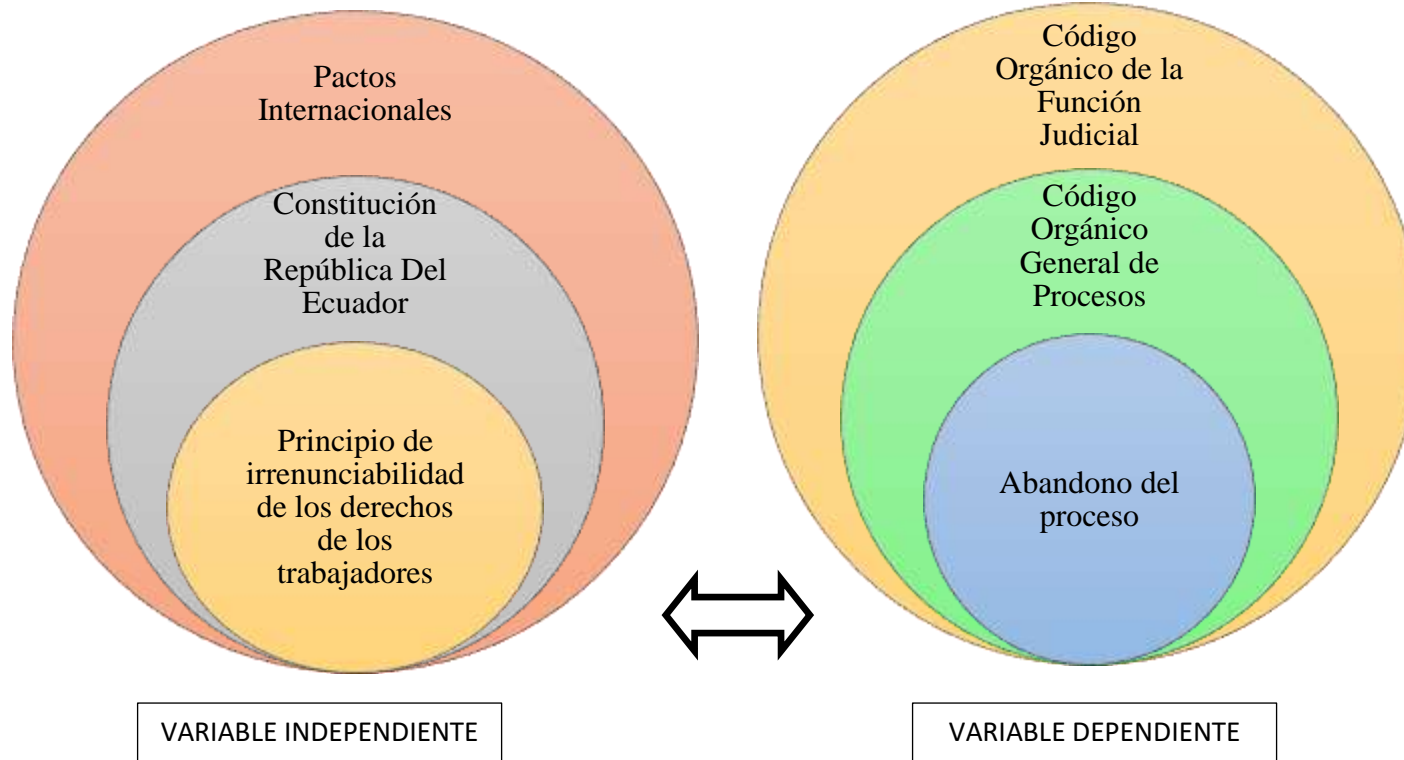


Gráfico N° 2: Categorías fundamentales

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes (2018)

Constelación de la variable independiente



Gráfico N° 3: Constelación de la variable independiente

Fuente: Bibliográfica
 Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes (2018)

Constelación de la variable dependiente

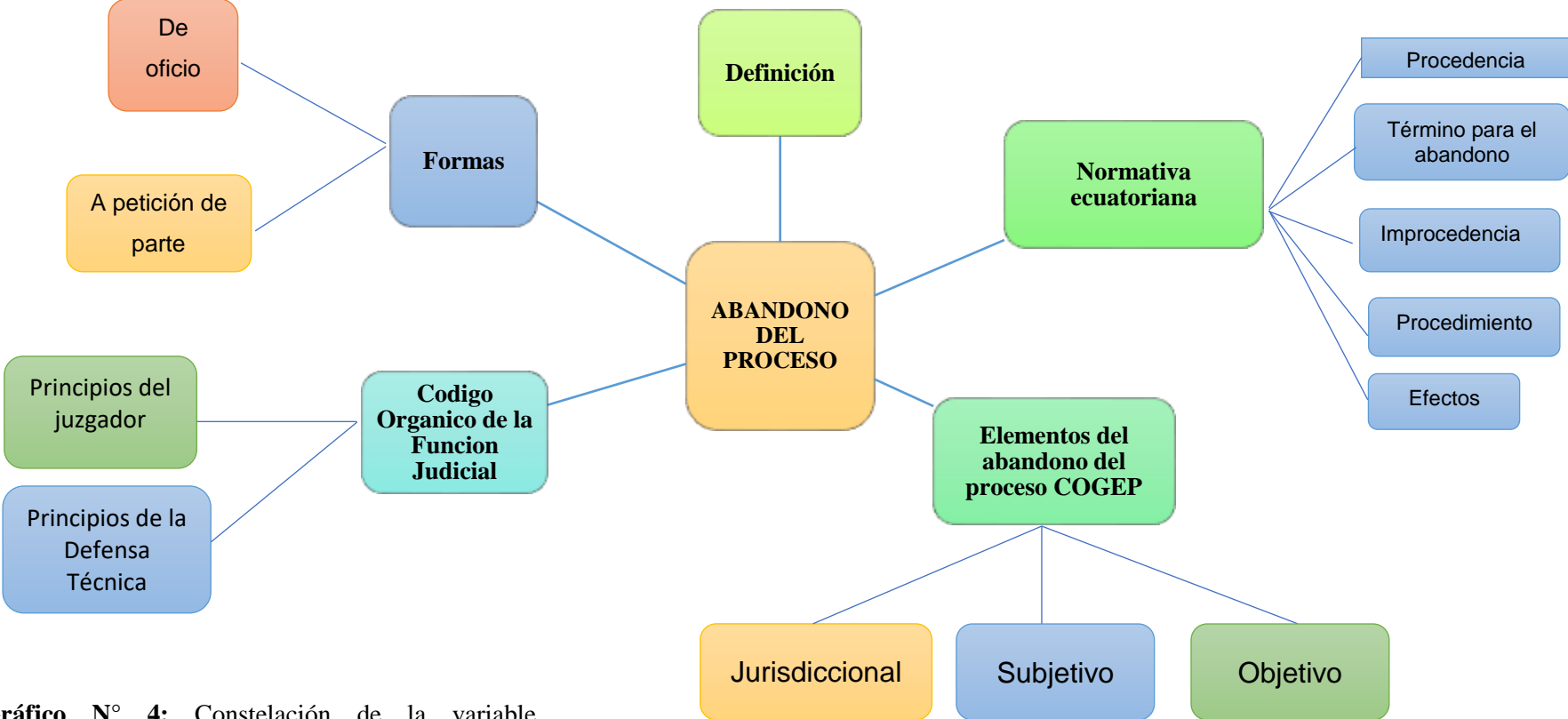


Gráfico N° 4: Constelación de la variable dependiente

Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Guamán M. (2018)

Variable independiente

Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Definición

El principio de irrenunciabilidad de derechos según Menéndez, Fernández, Llana, & Vázquez (2008) considera que los trabajadores “no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo” (pág. 659).

Millanes (2003) define este principio como “los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que reconozcan las leyes, los convenios colectivos o cualquier otra norma. Por ejemplo, si un trabajador renuncia sus días de vacaciones, esta renuncia carece de validez, por lo que en cualquier momento puede reclamar sus días de descanso” (pág. 22).

El principio de irrenunciabilidad de los derechos según Martínez, Arufe, & Carril (2006) “es el más tradicional de los principios específicos del Derecho del Trabajo, pues se remonta al año 1900” (pág. 37).

El Código de Trabajo de trabajo menciona lo siguiente en el artículo 4 sobre la Irrenunciabilidad de derechos “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El derecho constitucional aparece entre las disciplinas jurídicas autónomas relativamente en una la época moderna. Bonaparte al encontrarse en Italia por los años 1796, tenía él y su ejército los principios de libertad y de individualismo que primo en la Revolución Francesa y que acababa de sustituir al gobierno absoluto.

Estos principios fueron enseñados y acogidos de muy buena forma en este país, y por eso fue que en Italia, antes que en ningún otro país, se fundaron las primeras cátedras de derecho constitucional (Coloma, 2014).

Ecuador es un país intercultural y plurinatural, con un idioma oficial, que es el castellano; el kichwa y el shuar reconocidos como “idiomas oficiales de relación intercultural” (Art. 1 y 3 Constitución del Ecuador). El Estado ecuatoriano tiene la obligación de garantizar, respetar los derechos de todos los habitantes del país, así como crear acciones afirmativas que promuevan la igualdad y la no discriminación entre las personas.

La Constitución es norma primaria o es la norma jurídica fundamental porque emana del poder constituyente y porque proviene directamente del pacto fundamental social y político sobre el que se asienta la convivencia. En cambio, el resto de las normas jurídicas no son normas primarias, porque vienen del poder constituido no del poder constituyente. Así, el hecho de que la Constitución sea la norma jurídica primaria y fundamental significa que en ella se contiene los criterios de validez formal y de validez material de todo el ordenamiento jurídico.

Dicho esto, es imprescindible mencionar que el Art. 1 de la Constitución determina que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...”; proyectar los elementos configurativos del Estado Constitucional representa un verdadero problema, pues tal denominación no hace referencia solamente a la Constitución y su vigencia; al contrario, debe entenderse como institucionalización e instrumentalización de las normas constitucionales dentro de la vida jurídica del Estado.

Eduardo García de Enterría, expresa que “la supremacía de la Constitución (...) no puede ser comprendida sólo como un estatuto de la organización que estructura el Estado y que faculta e impone ciertas actividades al mismo, sino, a la vez, como una forma vital de los ciudadanos que participan en la vida del Estado” (Enterría 1985); pues ciertamente por ello De Otto expresa que la Constitución es norma jurídica y fuente del derecho sin más.

De lo mencionado se determina que la Constitución entendida como la norma supra sobre las demás, mismas que regulan la conducta en la sociedad; las mismas que al infringir la norma, se ven en la condición de que su debido proceso sea respetado, en tal situación la Carta de Estado debe de velar por garantizar el respeto dentro de los procesos que se generan por ciertas circunstancias de convivencias; y, por tal razón la misma, es la encargada de garantizar que se respeten los derechos dentro de un proceso, así lo establece el artículo 76 de la norma íbidem, de acuerdo a lo que señala el debido proceso, como principio generalizado.

DERECHOS DE PROTECCIÓN

El capítulo VIII de la Constitución de la República del Ecuador normaliza los derechos de protección que a criterio de la investigadora son la base fundamental y reflejo del principio Constitucional de la Tutela Jurídica, que ha sido motivo en la presente investigación por ello es preciso mencionar lo que se establece en el artículo 75 íbidem:

“Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley...”

Mientras el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, nos habla sobre las garantías básicas al debido proceso, siendo este un conjunto de garantías que tratan de dar a los ciudadanos que se encuentren involucrados dentro de un trámite administrativo o judicial, en el cual se determinen derechos y obligaciones, puedan recibir una recta y transparente administración de justicia apegado a lo que manda Constitución. En consecuencia, el debido proceso es un derecho fundamental, susceptible de ser protegido su desarrollo y aplicación por medio de la tutela jurídica

Principios Constitucionales

Para la aplicación de las normas de carácter laboral es necesario tomar en cuenta los siguientes principios:

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

Complementa el principio de jerarquía normativa y determina que las normas laborales de jerarquía superior fijan las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores y que deben ser respetadas. Por tanto, las normas laborales de inferior rango nunca pueden establecer peores condiciones de trabajo que las normas de rango superior.

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede elegir lo favorable de la norma y rechazar lo desfavorable.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que las normas les reconocen.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Ante la aparición de una nueva norma laboral que instituya condiciones peores que las contenidas en los contratos de trabajo, se conservarán las mejores condiciones determinadas anteriormente, por ser las más beneficiosas.

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

En los casos en los que la norma no sea clara y admita, por tanto, distintas interpretaciones, se deberá aplicar la más positiva para el trabajador.

El principio de jerarquía según González & Pérez (2017) “se concreta en el Derecho del Trabajo a través del principio de norma mínima y el principio de norma más favorable, es decir, el principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior siempre que establezca condiciones más favorables para el trabajador que la norma de rango superior” (pág. 9).

En la Constitución del Ecuador se establece los siguientes principios relacionados con los derechos laborales en el artículo 326:

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.

Derechos y deberes de los trabajadores

Los trabajadores tienen derechos, pero también deben cumplir obligaciones, las mismas se encuentran establecidas en la normativa vigente tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo

Derechos de los trabajadores	Obligaciones de los trabajadores
<p>erecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio.</p> <p>Derecho a sindicarse libremente.</p> <p>Derecho a la huelga.</p> <p>Derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.</p> <p>Derecho de reunión.</p> <p>Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes.</p> <p>Derecho a la ocupación efectiva de su puesto de trabajo.</p> <p>Derecho a la promoción y a formación profesional.</p> <p>Derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, orientación sexual, edad, estado civil, etc.</p> <p>Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</p> <p>Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o acoso sexual.</p> <p>Derecho a la percepción puntual del salario.</p> <p>Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.</p> <p>Cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo.</p>	<p>Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.</p> <p>Observar las medidas de seguridad e higiene.</p> <p>Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre que no supongan un riesgo para la salud o la integridad física del trabajador.</p> <p>No competir con el empresario para el que se trabaja.</p> <p>Contribuirá la mejora de la productividad</p> <p>Cuantos deberes se deriven del contrato de trabajo.</p>

Fuente: Díaz (2010)

Derechos derivados de la Constitución	Derechos derivados de la relación laboral
<p>Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio.</p> <p>Derecho fundamental a la libre sindicación y a fundar sindicatos: todo ciudadano es libre de afiliarse o no a un sindicato y si decide afiliarse, al que elija.</p> <p>Derecho fundamental a la huelga.</p> <p>Derecho a la negociación colectiva (los dos grandes colectivos en Derecho Laboral son los empresarios y los trabajadores).</p> <p>Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.</p> <p>Derecho fundamental de reunión.</p> <p>Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes.</p>	<p>Derecho a la ocupación efectiva, es decir, a tener unas tareas y funciones específicas en el puesto de trabajo y los medios necesarios para desarrollarlas.</p> <p>Derecho a la promoción y formación profesional, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.</p> <p>Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente al acceder a un empleo, ni una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de lengua o por discapacidad.</p> <p>Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</p> <p>Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.</p> <p>Derecho a la percepción puntual del salario.</p> <p>Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo.</p>

Fuente: Caldas, Castellanos, & Hidalgo (2016)

Garantías Procesales Mínimas

Las garantías procesales son los modos de cumplir con los principios de seguridad jurídica, de igualdad ante la ley, de equidad, para asegurar la garantía más general del debido proceso, y evitar que el Estado en ejercicio de su poder punitivo avasalle derechos fundamentales de sus habitantes. Estas garantías están constitucionalmente protegidas en todos los países democráticos (Hilda, 2010), entre las principales tenemos:

Imparcialidad

Es uno de los elementos integrantes del debido proceso y del derecho de defensa, la imparcialidad o neutralidad de los integrantes del órgano director del procedimiento administrativo. Esa objetividad se equipara a la que debe mantener el juez en un proceso judicial (Procuraduría General de la República de Colombia, 2008).

La justicia se basa en la imparcialidad de las personas que intervienen legalmente en la resolución de la causa. Excepto las partes en sentido material, respecto a las cuales la parcialidad es condición esencial, todas las demás personas deben ser tan imparciales como sea posible y en razón directa de su influencia legal sobre el contenido de la resolución.

Competencia

La competencia no es otra cosa que la autorización o reconocimiento legal para intervenir en un asunto; lo contrario es la incompetencia considerada como un vicio que tacha la idoneidad del juez para conocer un asunto concreto, y por ende no garantiza la efectividad de la tutela judicial. Por último se debe considerar y acatar de lo que dispone el artículo 76 numeral 7 literal k de la Constitución de la República del Ecuador, "...nadie puede ser juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto..."(Constitución de la República del Ecuador, 2008), la competencia es un derecho constitucional, y como tal debe

ser respetado evitando cualquier tipo de contaminación y permitiendo una auténtica administración de justicia. (Coloma, 2014).

La competencia es una solemnidad que según el COGEP en el Art. 9 y siguientes la divide en territorial, concurrente y excluyente, que según el Art. 7 del Código Orgánico de la Función Judicial nace de la Constitución y la ley, por consiguiente, al estar amparada como una garantía del debido proceso es pertinente que se la ejecute desde el inicio del mismo, a fin de evitar nulidades y retraso judicial.

Celeridad Procesal

En lo que se refiere a la celeridad procesal, es una característica que debe identificar a la administración de justicia, mayor argumento no merece este concepto considerando que una tutela judicial que quiera calificarse de efectiva debe necesariamente tener como elemento principal la celeridad procesal.

Para ser más ilustrativos con este el contenido de la celeridad recurrimos a la doctrina, y está por demás conocedora de dicha problemática, precisa que pueden controlarse vicios, que por lo demás no vienen a ser sino auténticas exageraciones. Así, se habla que, dentro de lo razonable, deben evitarse dilaciones indebidas o prolongaciones indefinidas de los procesos que comporten privación de justicia.

Derecho a la defensa

El derecho de defensa es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente y en los textos de derechos humanos, el cual debe salvaguardarse en cualquier procedimiento jurisdiccional (Catena, 2010). Es parte del debido proceso y requisito esencial de validez del mismo (Odgers, 2008)

Hablar del debido proceso, es hablar de la tutela judicial efectiva, por consiguiente, la defensa de un derecho debe ir acompañada de su reconocimiento durante el proceso.

Consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción. Asimismo, constituye un derecho ilimitado, por ser un derecho fundamental absoluto (Villalba, Buenos Aires).

La declaración de la validez del proceso depende que este sea limpio, es decir que no contenga violaciones procedimentales o de derechos, asegurando así la igualdad de partes y la contradicción del ejercicio de los derechos.

Debido proceso

En esta línea de ideas, respecto del derecho al debido proceso, la Corte Constitucional del Ecuador ha señalado:

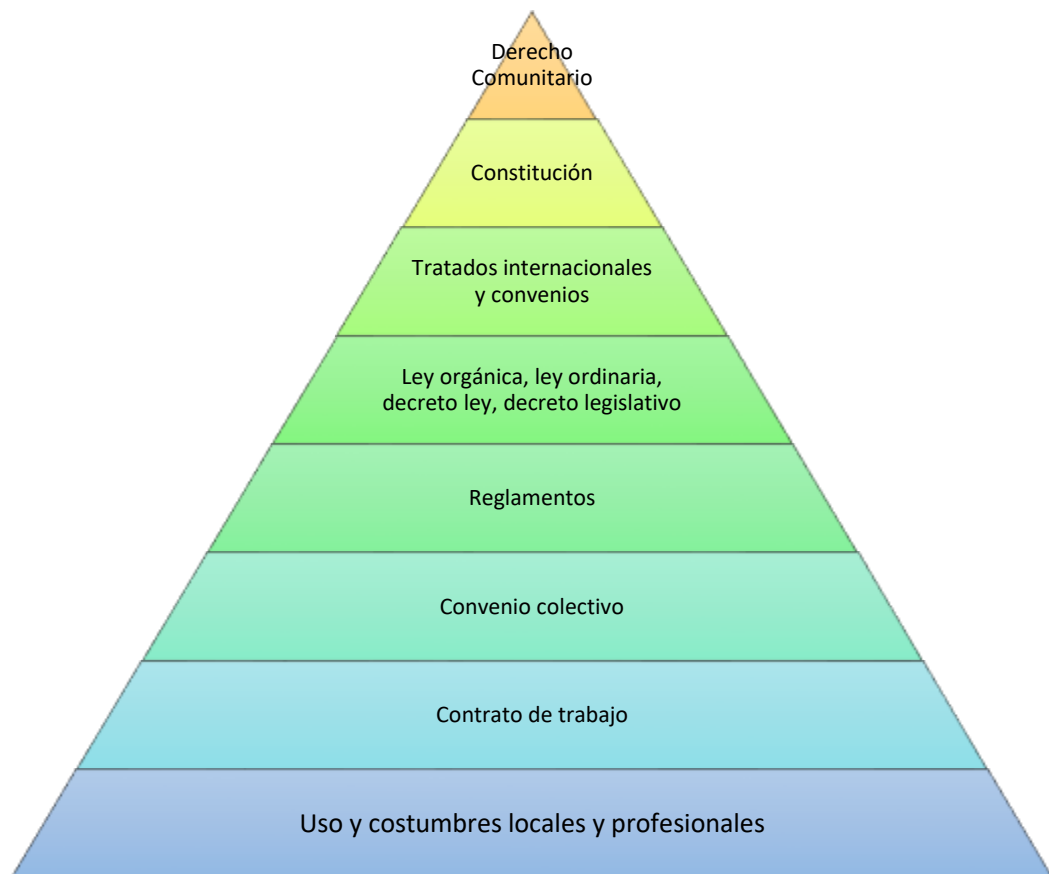
"El debido proceso es un derecho primordial que le asiste a las partes que se encuentran sometidas a un proceso judicial o administrativo; por tanto, existen garantías que deben ser observadas y aplicadas, con el objeto de que el proceso se constituya en un medio para la realización de la justicia".

Como una de esas garantías específicas del derecho a la defensa, se encuentra el derecho a que "nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento" así como a "ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones" y "ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público (...)" (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)".

Como se mencionó en líneas anteriores al hablar del debido proceso exclusivamente se debe considerar el derecho a la legítima defensa, en tal sentido se acertado la resolución en determinar que una de las garantías específicas es ser escuchado y no ser privado del mismo.

PACTOS INTERNACIONALES

González & Pérez (2017) menciona que hay que una diversidad de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, para su adecuada aplicación se adopta como regla general el principio de jerarquía normativa, que determina el orden en el que se deben aplicar las normas jurídicas y el criterio para la solución de algunas contradicciones entre normas del mismo o diferente rango. El principio de jerarquía se encuentra determinado en las constituciones, donde las normas de rango inferior no pueden objetar lo regulado por otras normas de rango superior. En el derecho del trabajo se establece un orden jerárquico de las normas laborales de mayor a menor rango.

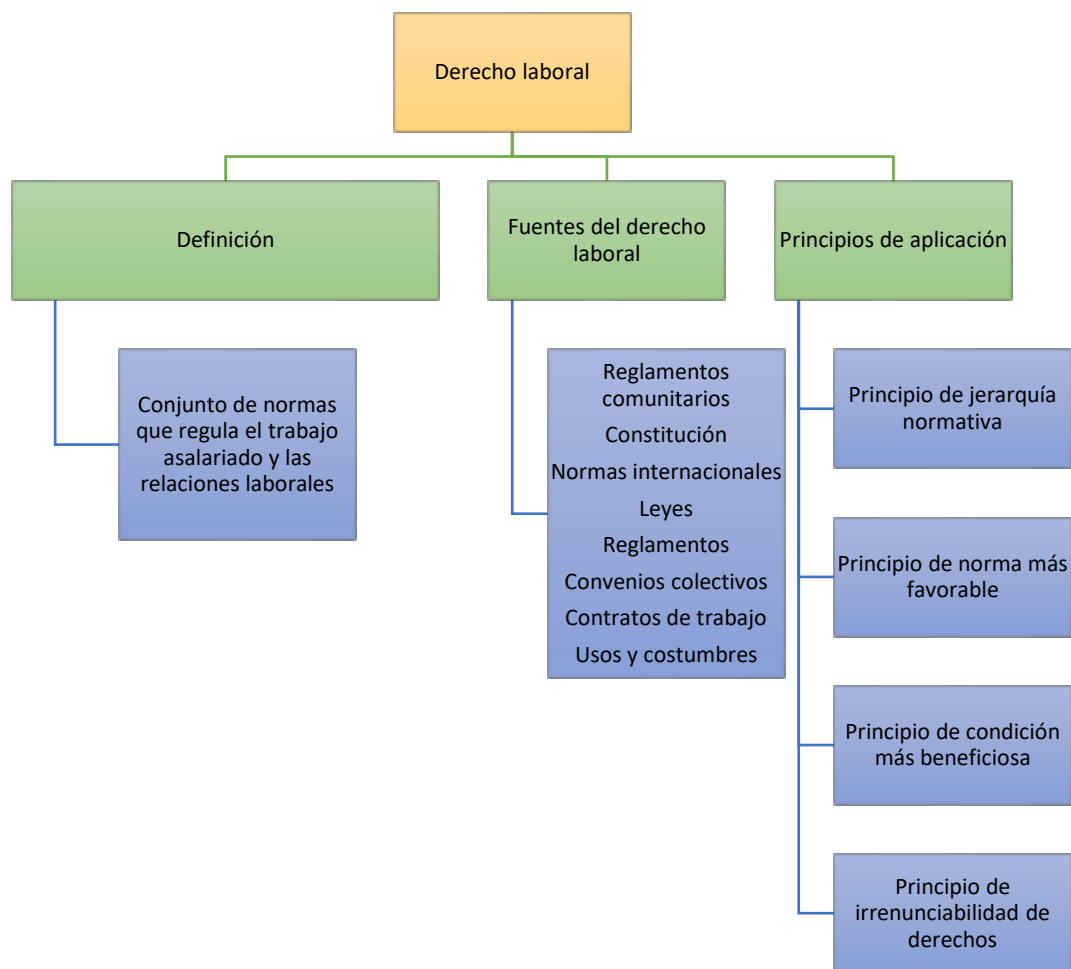


Fuente: González & Pérez (2017)

Derecho laboral

El Derecho del Trabajo para Martínez, Arufe, & Carril (2006) “no regula cualquier tipo de trabajo humano, sino sólo el que originariamente se llamaba trabajo asalariado y que luego, durante buena parte del siglo XX, acabó denominándose trabajo subordinado o dependiente” (pág. 41).

El derecho del trabajo para Díaz (2010) se define como “el conjunto de normas de obligatorio cumplimiento dirigidas a regular las relaciones nacidas del contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador” (pág. 24)



Fuente: Lacalle (2012)

Variable dependiente

Abandono del proceso

Definición

El abandono se define como el acto de dejar de lado o descuidar elemento, derecho o persona que se considera en relación con otro individuo. Desde el punto de vista procesal tiene connotación que vincula al procedimiento propio de quien lo inicio. El abandono se erige como una de las formas anormales de conclusión de un proceso, que surge como efecto de la inactividad o inacción de las partes durante determinado lapso de tiempo que establece la perención de la instancia, En otras legislaciones se le denomina caducidad de la instancia (Rioja, 2016).

El abandono del proceso es aquella sanción que la ley impone al demandante negligente como efecto de la inactividad de todas partes que figuran en el juicio por el término y en las condiciones que señala la normativa vigente, cuya alegación es conocida y resulte de forma incidental por el tribunal que tiene conocimiento del litigio (Ramírez, 2000).

Alessandri: El abandono de la instancia produce la pérdida de procedimiento iniciado, por no haberse hecho gestión alguna en el pleito por ninguna de las partes durante cierto plazo. El abandono de la instancia solo produce la pérdida del procedimiento, pero no extingue las acciones y excepciones de las partes, como ocurre con el desistimiento de la demanda. (Alessandri Rodríguez, 1971)

Chiovenda: La caducidad es un modo de extinguirse la relación procesal, que tiene lugar al transcurrir un cierto periodo de tiempo en estado de inactividad. No extingue la acción sino hace nulo el procedimiento, esto es, extingue el proceso con todos sus efectos procesales y substanciales.

De lo dicho tenemos que el abandono es la falta de actividad por parte del actor del proceso, deja o renuncia el impulso de la causa, hay una separación tácita tanto de la instancia como de un recurso. (Chiovenda G. , 1987).

Al hablar de abandono, se tiene que saber que también se conoce como caducidad o perención.

Cabanellas: En general abandono significa la renuncia de un derecho o el incumplimiento de un deber. Desistimiento o renuncia de una acción entablada en justicia. De Acción, Apelación, Querrela o Recurso, la renuncia que hace el litigante o querellante del derecho que las leyes de procedimiento le confieren para mantener las reclamaciones y los recursos legales intentados contra las resoluciones judiciales. De recurso, acción y efecto de dejar un recurso iniciado, de no proseguir sus trámites (Cabanellas, 2011).

Cabanellas: Caducidad.- lapso que produce la pérdida o extinción de una cosa o de un derecho. Cesación del derecho de entablar o proseguir una acción o un derecho, en virtud de no haberlos ejercitado dentro de los términos para ello. De instancia, presunción legal de abandono de la acción entablada o del recurso interpuesto cuando los litigantes se abstienen de gestionar la tramitación de los autos. (Cabanellas, 2011).

Ossorio: Abandono de la acción. - facultad de quien ha promovido una acción judicial para no continuarla. Si este abandono se manifiesta expresamente, se llama desistimiento, y si se hace de manera tácita, no instando el procedimiento para que la acción prescriba, se lo llama perención (Ossorio, 2011).

Según **Ossorio** el **abandono de la instancia**, el actor puede abandonar la instancia renunciando premeditadamente a continuar el procedimiento iniciado, sin perjuicio de reservarse, si así lo conviniere, su derecho a renovar la demanda en otro juicio, caso en el cual se entenderá que ha hecho abandono de la pretensión procesal, pero no de su pretensión jurídica. Puede haber abandono tácito cuando el actor deja de instar el procedimiento por descuido o negligencia o por determinación consciente, a fin de que su pasividad produzca la caducidad o perención de la instancia. El demandado podrá abandonar la reconvención que hubiere formulado o apartarse del procedimiento o dejar que se le pasen sin actuar ciertos términos procesales, pero su actitud no implica abandono de la instancia, porque el juicio se mantiene mientras no sea el actor quien lo abandone (Ossorio, 2011).

El criterio emitido por el tratadista es importante en la presente investigación ya que diferencia la pretensión procesal y la pretensión jurídica, criterios que los

juristas y los juzgadores no logran diferenciarlos y tampoco exponerlos como argumento dentro de un proceso, el abandono de la pretensión jurídica tendría un efecto directo de poder demandar nuevamente ya que lo único que se perdería es la pretensión, no el proceso, por consiguiente la reformulación de la pretensión originaría una nueva controversia.

El fundamento objetivo del abandono se traduce, en que las partes tienen al proceso, una presunción 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, para el tratadista Parry: "La perención de la instancia es la paralización de los procedimientos judiciales mediante los cuales quedan sin efecto alguno" (Parri, 1998).

El tratadista es muy directo al denominar al abandono como una paralización y consiguientemente como un acto voluntario de los sujetos procesales de dejarlo extinguir, sin embargo, es preciso señalar que el abandono de instancia según la normativa ecuatoriana vigente produce la culminación inmediata del procedimiento, Art.249 del COGEP, pero no menciona nada sobre las pretensiones, siendo un vacío pues no se puede alterar el orden constituido como la tutela judicial efectiva.

El tratadista Chioyenda, 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" (Chioyenda J. , 1940). Este comentario muy acertado nos ayuda a comprender el abandono desde diversas visiones, en líneas anteriores se veía que era una paralización, mientras este tratadista lo denomina como una caducidad que tiene un requisito indispensable, este es un determinado tiempo de inactividad, tiempo que según el Art. 245 del COGEP es 80 días.

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" (Alsina, 1961).

La extinción a que hace alusión el tratadista refiere al procedimiento, que acertadamente lo denomina como perención o caducidad, considerando que estos términos son sinónimos y que tienen un fin directo, esto es dejar de subsistir y declararlo sin validez procesal, después de transcurrido el tiempo de 80 días en relación a la legislación ecuatoriana.

El abandono se origina por la inacción de las partes, porque tanto la una como otra deben realizar el impulso procesal, si la una parte descuida el proceso, pero la otra actúa, el abandono no se produciría, pero si el descuido se debe a ambas partes, no realizaron las diligencias en el tiempo determinado por la ley el proceso caerá en el abandono.

El abandono se cuenta desde la última diligencia practicada en el proceso, o desde la última petición o reclamación que hubiese hecho el recurrente. Para el abandono se requería el plazo de dieciocho meses según el Código de Procedimiento Civil ahora con el Código Orgánico General de Procesos el tiempo para el abandono es de ochenta días término.

La caducidad supone que las partes puedan actuar, esto es, que tengan la facultad de cumplir un acto procesal; puesto que de su no cumplimiento deriva, a través de la caducidad la cesación del procedimiento y así la extinción de los efectos de la demanda, la misma constituye en todo caso, sobre las partes, la carga del ejercicio de la facultad (Carnelutti, 1944).

La caducidad como lo menciona Carnelutti es un fin tácito, es decir opera por la no actuación de los sujetos procesales, produciendo la cesación del procedimiento y a su vez su extinción.

El abandono es una de las formas especiales de conclusión del proceso que extingue la relación procesal y que se produce después de un periodo de tiempo en virtud de la inactividad de las partes, la misma que constituye una sanción al litigante negligente y responde a un principio de economía procesal y de certeza jurídica, para impulsar la terminación de los pleitos (Pastor, 2014).

Cogiendo los criterios enunciados es preciso definir que el abandono es la renuncia o separación por parte del actor de la instancia o recurso, por su inercia o

inactividad procesal y por el transcurso del tiempo sin haber hecho ningún impulso, ni diligencia alguna en el proceso o cuando se ha interpuesto un recurso no se lo ha enviado al superior.

Abandono del proceso en la normativa ecuatoriana

El Código Orgánico General de Procesos determina los aspectos relacionados con el abandono del proceso analizándolo desde el articulado desde 245 hasta el 249, específicamente en el Título III, formas extraordinarias de conclusión del proceso, capítulo V, Abandono

Procedencia

En relación a la procedencia el artículo 245 del Código Orgánico General de Procesos menciona lo siguiente “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”.

Término para el abandono

En el artículo 246 del Código Orgánico General de Procesos se hacen mención del cómputo del término del 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”.

Improcedencia

En el artículo 247 del Código Orgánico General de Procesos se menciona que improcedencia, se dará 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.

Procedimiento

Para el procedimiento del abandono el artículo 248 del Código Orgánico General de Procesos considerando 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.

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

Efectos

En el artículo 249 revisa los Efectos del abandono según el Código Orgánico General de Procesos “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”

Elementos del abandono del proceso

Se establece dos elementos el primero es el tiempo y el segundo la inactividad procesal, los cuales llevan a una sanción o consecuencias por parte de la norma procesal que establece que no se continúe con el proceso (Rioja, 2016).

Naturaleza del abandono

Para Rioja (2016) la naturaleza se sustenta en que se impida la duración indefinida del proceso, considerando que el proceso tiene un inicio por interés el demandante en que este se desarrolle llevándose a cabo todas y cada una de las etapas dentro del plazo establecido por la ley y se concluya con una resolución sobre el fondo del asunto. Es por ello que sanciona el abandono mediante la institución procesal.

Chiovenda (1925) considera que la inactividad se define como de carácter voluntaria o involuntaria, no de juez, puesto que, si la simple inactividad juez pudiese causar la caducidad, sería remitir al arbitrio de los órganos del Estado la cesación del proceso, Por lo tanto, la actividad de los órganos jurisdiccionales, basta

para mantener en vida al proceso, pero su inactividad no basta para hacerlo desaparecer, cuando durante la inactividad de los órganos públicos (...) las partes no pueden realizar actos de desarrollo del proceso.

Elemento Subjetivo.- El elemento subjetivo, son las partes, tanto actor como demandado, el actor que puede ser persona natural o jurídica, pública o privada, al momento que inicia la demanda su propósito es continuarla y obtener como resultado final una sentencia, pero por situaciones de descuido, desinterés, y dejadez, no impulsa la causa provocando que el proceso caiga en abandono, pero el demandado al ser parte del proceso ya sea como persona natural o jurídica, pública o privada puede actuar practicando las diligencias que sean necesarias, aun cuando la otra parte permanezca inerte, con su actuación hace que el abandono no se produzca.

Por lo tanto, si ni la una ni la otra parte actúan en el tiempo que fija la ley, esto demuestra que las partes no tienen la necesidad de que el proceso continúe, existe como una especie de acuerdo entre ellas para hacer cesar el proceso.

Elemento Objetivo.- El elemento objetivo es, el tiempo, aquel que está fijado por la ley y que las partes deben actuar dentro del mismo, en el Código de Procedimiento Civil el tiempo era de dieciocho meses, pero actualmente en el Código Orgánico General de Procesos es de ochenta días, es algo temporal por lo que una vez que transcurrió este término se da la cesación del procedimiento y por ende los efectos de la demanda y según el COGEP las partes no pueden volver a presentar una nueva demanda.

Elemento jurisdiccional. - Sin embargo podemos señalar como tercer elemento, el órgano jurisdiccional, obviamente es quien ejerce una potestad pública que vendría hacer el Juez o Jueza, son quienes se encargan de la dirección del proceso, por lo tanto el juez o jueza deberán sustanciar y resolver las causas dentro del tiempo que señala la ley para que de esta manera se cumplan con los principios dispositivo, celeridad y concentración.

Requisitos

Para cumplir abandono según la jurisprudencia se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Inactividad de las partes

Rioja (2016) menciona que considerando que el impulso del proceso le corresponde a las partes, es decir, a los interesados en que se resuelva el mismo, el hecho de que estos dejen de efectuar determinados actos procesales de carácter obligatorio en el tiempo que se establece, la ley implica un desinterés que es sancionado por la ley. Las partes sobre todo el demandante debe actuar durante toda la secuela del proceso y activarla en su calidad de interesado, si deja de realizar actos de impulso o de desarrollo del proceso judicial, implica un descuido o falta de actividad en el trámite del proceso, lo que conlleva a que el juez o la parte contraria disponga la conclusión del proceso por abandono de la parte que lo inicio o habría accionado el aparato jurisdiccional en busca de tutela.

Transcurso del tiempo

Se constituye en el plazo legal que debe transcurrir para la declaración del abandono, que puede ser de oficio o a petición de parte. Este empieza a transcurrir desde el día siguiente en que tiene lugar el último acto de impulso procesal, el que para dicho efecto puede ser hábil o no. El plazo final se cumple en el mes de vencimiento y en el día de este correspondiente a la fecha del mes inicial. El abandono opera solo por el transcurso del tiempo contado desde la última actuación procesal o desde la notificación de la última resolución (Rioja, 2016).

Formas de conclusión del proceso

De oficio. - Se denomina actuación de oficio a un trámite o diligencia administrativa o judicial que se inicia sin necesidad de actividad de parte interesada, es decir, no es a instancia de parte (Wikipedia, 2013)

El Art. 1 de la Resolución 07-2015 emitida por la Corte Nacional de Justicia, en concordancia con el Art. 245 del COGEP, otorgan la potestad jurisdiccional al juzgador para que de oficio pueda declarar el abandono de la instancia, con la finalidad de dar cumplimiento a los principios de economía y celeridad procesal.

Esta facultad está limitada a que se pueda probar la inactividad no imputable al juzgador sino de las partes procesales de 80 días o más, en los cuales se pueda

probar que el principio dispositivo ha sido abandonado por los intervinientes en la controversia.

A petición de parte.- Este término también es denominado como petición breve, sin embargo hay que señalar que puede ser susceptible de varias posibles afirmaciones, y estar bajo ciertas condiciones, ya que de ninguna manera implica necesidad inmediata de contar con lo requerido (Orozco, 1975).

Actividad procesal

Definición

La actividad procesal según “la doctrina suele conceptuar el acto procesal diferenciándolo del hecho procesal, siendo decisiva la voluntariedad humana, se la define como toda actividad encaminada a lograr la finalidad que se propone el proceso” (pág. 127).

De la Rúa (1991) define la actividad procesal “como el conjunto coordinado de actos que pueden o deben cumplir los intervinientes en el proceso de conformidad con las normas procesales, en procura de la obtención de la cosa juzgada o la solución del diferendo. Es importante señalar que los actos que conforman la actividad tienen la particularidad de darse en forma progresiva y concatenada” (pág. 1).

Los sujetos del proceso buscan determinado fin, se dice que la mínima expresión es el acto procesal, fundamentado en diferentes etapas que se cumplen en base a lo determinado por la ley.

Salas (1999) en cambio considera que la actividad procesal “denota una idea de continuo movimiento referido a algo y guiado por un propósito, la actividad, proyectándola jurídicamente, se hace posible a través de las manifestaciones de las facultades humanas sobre un objeto y para una finalidad”.

Baumann (1986) define los actos procesales como "aquellos que forman, dentro de lo procesalmente admitido, la relación jurídica concreta".

Puppio (2006) indica que "son actuaciones que tienen relevancia procesal y se realizan dentro del proceso desde su inicio; son ejecutados en forma concatenada

hasta la conclusión del juicio mediante sentencia firme, transacción u otro medio de autocomposición procesal" (pág. 335).

Los actos procesales "contienen declaraciones de voluntad de los sujetos vinculados por una relación jurídica procesal que es el sitio y fuente de todos sus derechos y deberes" (pág. 131).

Torres (2003) indica "como especie dentro del género acto jurídico, debe adecuar su cumplimiento a determinados requisitos, ya que de lo contrario, su accionar sería ilegal y por ello deberá ser apartado del proceso" (pág. 28).

Clasificación de los actos procesales

Torres (2003) hace mención de las clasificaciones propuestas por la doctrina, entre ellas destacan:

1. Según el sujeto procesal que actúa, los actos procesales pueden ser:
 - 1.1. Judiciales
 - 1.2. No judiciales.
 - 1.3. Provenientes de las autoridades de persecución penal (Ministerio Público y órganos de policía).
 - 1.4. Provenientes de personas privadas, tal es el caso del imputado y la víctima.
2. Según su significación para el proceso puede distinguirse entre actos portadores de los poderes procesales (actos de decisión, de persecución y de defensa importantes para la preparación y el desarrollo del proceso) y actos procesales secundarios (no activan propiamente el proceso, no conducen a una nueva fase procesal).
3. Actos de profesionales y legos.
4. Actos de acción u omisión.
5. Actos procesales de una sola acción y actos de duración prolongada (pág. 132).

Principios generales

Torres (2003) menciona los siguientes principios generales:

1. Forma: Estas exigencias aplican fundamentalmente para los actos portadores de poderes procesales.

- 1.1. Escritura (actos de parte y del tribunal).
 - 1.2. Oralidad en los actos procesales del debate.
 - 1.3. Idioma.
 - 1.4. Publicidad (del debate oral, salvo las excepciones establecidas en la ley) y reserva (de las actuaciones propias de las fases preparatoria e intermedia).
2. Tiempo: Reglas temporales que operan como límite para la realización de los actos procesales. Es necesario distinguir, por una parte, el concepto de días y horas hábiles y, por otra, las nociones de lapso y término, entendido el lapso como el margen de tiempo o período dentro del cual puede realizarse el acto y el término como la fecha en que debe realizarse el acto (pág. 132).

Debido proceso

En esta línea de ideas, respecto del derecho al debido proceso, la Corte Constitucional del Ecuador ha señalado:

"El debido proceso es un derecho primordial que le asiste a las partes que se encuentran sometidas a un proceso judicial o administrativo; por tanto, existen garantías que deben ser observadas y aplicadas, con el objeto de que el proceso se constituya en un medio para la realización de la justicia".

Como una de esas garantías específicas del derecho a la defensa, se encuentra el derecho a que "nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento" así como a "ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones" y "ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público (...)" (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)".

Como se mencionó en líneas anteriores al hablar del debido proceso exclusivamente se debe considerar el derecho a la legítima defensa, en tal sentido se acertado la resolución en determinar que una de las garantías específicas es ser escuchado y no ser privado del mismo.

HIPÓTESIS

Para la investigación planteada, se ha determinado la hipótesis que va en relación al problema detectado:

Hipótesis 1

El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores incide con el abandono del proceso.

Hipótesis 2

El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores no incide con el abandono del proceso.

SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente:

Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Variable dependiente:

Abandono del proceso

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

Para la presente investigación se utilizó dos enfoques metodológicos concretamente establecidos, basados en paradigmas que permitieron obtener un análisis profundo del problema en desarrollo; estos paradigmas fueron cualitativo y cuantitativo.

El enfoque es cualitativo - cuantitativo en primer lugar se describe el problema, se establece las experiencias, conocimientos y actitudes de los abogados de libre ejercicio profesional y se cuantifican los datos obtenidos para establecer una serie de indicadores de las variables.

Cualitativo se describen los factores relacionados con el tema de estudio basado en los criterios de los abogados de libre ejercicio profesional basándose en sus experiencias y actitudes, se utiliza para la descripción de la problemática actual con información obtenida de la revisión de estudios y análisis jurídicos sobre los derechos laborales que se han vulnerado en la actualidad

Cuantitativa se fundamenta en la cuantificación de los resultados de la investigación con la finalidad de conocer el número de casos, establecer frecuencias y porcentajes de las variables de estudio, llegando a la comprobación de la hipótesis de investigación y presentación de los datos en tablas y gráficos que se cuantificaron.

Modalidad de la Investigación

Para la presente investigación se utilizaron como modalidades de investigación las siguientes: De Campo, y Bibliográfica.

Investigación bibliográfica

La investigación es bibliográfica porque se aplicó una revisión sistemática de la bibliografía y documentos jurídicos que tratan las variables de investigación en este

caso el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso, revisando la Constitución del Ecuador, el Código Orgánico General de Procesos, libros de derecho, revistas científicas, publicaciones y tesis que ayudan a la sustentación del estudio especificando los datos y antecedentes requeridos para la comprensión del problema seleccionado, en función del criterio de varios autores.

Investigación de campo

La investigación de campo se encargó de que la investigadora tenga contacto directo con la realidad a través de relacionarse con los abogados de libre ejercicio profesional que tiene en experiencia en derecho laboral con la finalidad de conocer la problemática fundamentado en su experiencia teniendo directo contacto con la problemática estudiada

Nivel o tipo de Investigación

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva es aquella que se utilizó para el análisis de la situación actual de la problemática fundamentada en la información adquirida en las encuestas aplicadas fundamentadas en las experiencias de los abogados de libre ejercicio profesional, determinando la relación causa efecto que ayudó a la identificación de factores que influyen en que los trabajadores abandonen un proceso.

Investigación correlacional

La investigación correlacional se utilizó para relacionar las variables de la investigación de manera cuantificada, asociarlas a través de los datos obtenidos en el proceso investigativo que establecer si influyen una sobre la otra con la finalidad de comprobar la hipótesis usando los datos cuantificados obtenidos.

Exploratoria

En el que nos acercamos al problema de una manera general o aproximativa de la realidad a través del estudio cualitativo del lugar de los hechos y la convivencia en las diferentes situaciones que se han venido presentando en el ámbito de la Investigación.

Población y Muestra

Formula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$$

Datos:

n= tamaño de la muestra

Z= nivel de confianza 95%

P= probabilidad de éxito 50%

Q= probabilidad de fracaso 50%

N= tamaño de población 2627

E= nivel de error 5%

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(2.627)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + (2.627)0.05^2}$$

$$n = \frac{3,8416 (0.5)(0.5)(2.627)}{3,8416 (0.5)(0.5) + (2.627)0,0025}$$

$$n = \frac{2522,9708}{0.9604 + 6,5675}$$

$$n = \frac{2522,9708}{7,5279}$$

$$n = 335,14$$

Operacionalización de variables

Variable independiente: Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Tabla N° 1: Variable independiente: Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de los derechos laborales concedidos en la normativa nacional en beneficio propio, previniendo la vulneración de derechos	Vulneración de derechos Imposibilidad jurídica Derechos laborales	Abusos del empleador Incumplimiento de beneficios Incumplimiento de contratos Impedimento Integridad física mental del trabajador Protección de la vida privada Derechos irrenunciables e intangibles Pleno empleo No discriminación Libertad sindical Acceso de beneficios de ley Contrato de trabajo	¿Conoce usted la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en los procesos o materia laboral? ¿El principio de irrenunciabilidad en materia laboral Constituye:? ¿En materia laboral para la correcta aplicación del principio de irrenunciabilidad debe ser declarado por:?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Tabla N° 2: Variable independiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes (2018)

Variable dependiente: Abandono del proceso

Tabla N° 3: Variable dependiente: **Abandono del proceso**

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<p>El abandono del proceso es aquel que surge como consecuencia de la inactividad o inacción de las partes en el proceso durante determinado lapso de tiempo que establece la perención de la instancia.</p>	<p>Inactividad o inacción de las partes</p> <p>Perención de la instancia</p> <p>Lapso de tiempo</p>	<p>Voluntaria Involuntaria</p> <p>Falta de gestión procesal Negligencia de las partes</p> <p>Adecuado Inadecuado</p>	<p>¿Qué constituye un abandono de proceso?</p> <p>¿Conoce usted si existe causas o procesos laborales declarados en estado de abandono?</p> <p>¿La declaratoria de abandono de un proceso laboral por negligencia del Abogado permite?</p> <p>¿Usted como profesional del Derecho manifieste cuál es su experticia?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Tabla N° 2: Variable Dependiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes (2018)

Recolección de información

Para la recolección de la información se utilizaron dos técnicas la encuesta y la entrevista ya que, al disponer de una muestra finita, fue necesario aprovechar todos los flujos de información que se pudieran presentar y a través de ellos recabar la mayor parte de información. Al ser la entrevista una técnica más individualizada nos ayudó a conseguir información de las personas que viven esta realidad, y de aquellos que de una u otra forma son los propulsores de esta medida excepcional.

Técnicas de recolección de información

Encuesta

La encuesta se constituye en una técnica de recolección de información que ayudó al conocimiento de la problemática, se fundamenta en establecer criterios, opiniones, actitudes y experiencia de la población de estudio, en este caso los abogados de libre ejercicio profesional quienes cuentan con la formación para brindar datos que ayuden a la claridad de la problemática.

Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de encuesta

El cuestionario de la encuesta se caracterizó por tener preguntas con opciones de respuesta, se utilizó la denominada escala de linkert donde los encuestados los abogados en libre ejercicio profesional, se seleccionaron entre varias opciones que ayudaron a plasmar la problemática en función de las necesidades del estudio, se constituye en un cuestionario con preguntas cerradas útiles para ser cuantificados y presentados las estadísticas.

Procesamiento y análisis

Para el procesamiento de la información se procedió con los siguientes pasos:

- Diseño de los instrumentos para la recolección de la información
- Revisión del cuestionario y validación con un docente y un investigador.
- Aplicación del instrumento con los abogados de libre ejercicio profesional
- Tabulación de las respuestas a las preguntas planteadas
- Cuantificación de las preguntas en frecuencias y porcentajes mediante SPSS

- Graficación en pasteles presentando porcentajes
- Análisis de los datos e interpretación en función del problema establecido y descrito por la investigadora
- Desarrollo de la comprobación de la hipótesis a través del chi cuadrado seleccionando dos resultados que demuestren la correlación
- Finalmente se exponen las principales conclusiones y recomendaciones del estudio

Cuadro No. 1 Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
¿De qué personas/objetos?	Abogados de libre ejercicio profesional de la provincia de Tungurahua
¿Sobre qué campos o aspectos?	Abandono de las causas Principio de irrenunciabilidad, derechos laborales
¿Quién?	Maryuri Solange Guamán Fuentes
¿Cuándo?	2018.
¿Dónde?	Complejo Judicial provincia de Tungurahua y oficinas de abogados en libre ejercicio
¿Cuántas veces?	1
¿Qué técnicas de recolección?	Entrevista y Encuesta.
¿Con que?	Cuestionario estructurado y guía de entrevista
¿En qué situación?	En horas laborables acorde a la disponibilidad de las personas encuestadas

Cuadro N°4: Plan de recolección de Información
Elaborado por: Maryuri Solange Guamán Fuentes
Fuente: Investigación Bibliográfica

CAPÍTULO IV

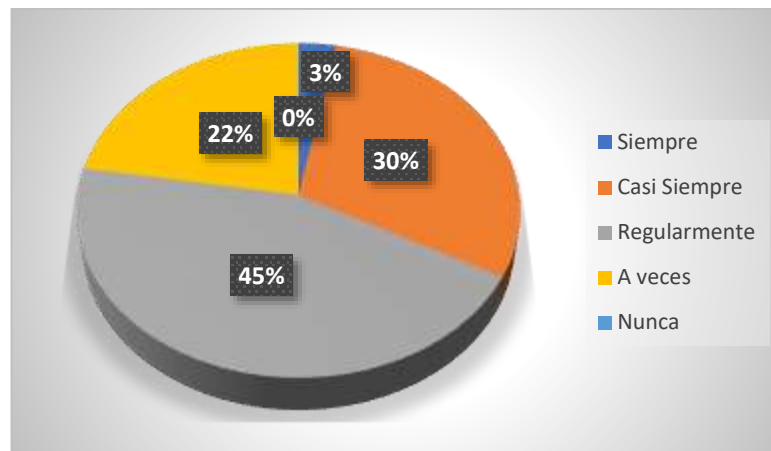
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. ¿Conoce usted la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en los procesos o materia laboral?

Tabla N° 4: Conocimiento de aplicabilidad

	Frecuencia	%
Siempre	10	3%
Casi Siempre	100	30%
Regularmente	150	45%
A veces	75	22%
Nunca	0	0%
Total	335	100%

Gráfico N° 5: Conocimiento de aplicabilidad



Análisis

Del 100% de encuestados, el 45% respondió que conoce regularmente la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en los procesos o materia laboral el 30% consideró casi siempre, el 22% contestó a veces, el 3% mencionó siempre.

Interpretación

Los datos revelan que conoce que de forma regular tiene conocimiento acerca de la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en los procesos o materia laboral, esto es positivo porque conoce este principio citado que les servirá para cumplir con su trabajo como profesionales de derecho.

2. ¿El principio de irrenunciabilidad en materia laboral Constituye?:

Tabla N° 5: Tipos de incumplimiento

	Frecuencia	%
Que los derechos del trabajador son intocables	135	40%
Que el trabajador, jamás debe renunciar sus derechos adquiridos	0	0%
Que el empleador puede cancelar los haberes laborales a su beneficio	200	60%
Total	335	100%

Gráfico N° 6: Tipos de incumplimiento



Análisis

Del 100% de encuestados, el 60% respondió que principio de irrenunciabilidad en materia laboral constituye que el empleador puede cancelar los haberes laborales a su beneficio, el 40% consideró que los derechos del trabajador son intocables.

Interpretación

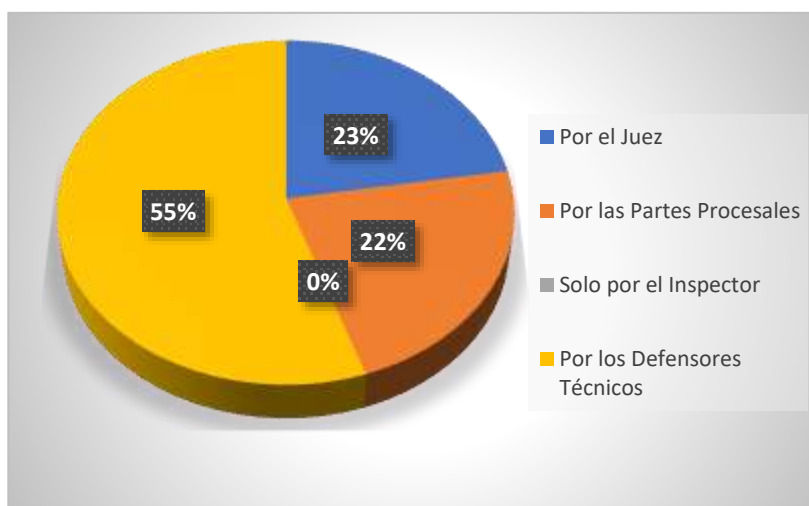
Más de la mitad de los abogados de libre ejercicio profesional consideraron que el principio de irrenunciabilidad en materia laboral constituye que el empleador puede cancelar los haberes laborales a su beneficio, que debe cumplir con los beneficios que se encuentra establecidos en la ley.

3. ¿En materia laboral para la correcta aplicación del principio de irrenunciabilidad debe ser observado por:

Tabla N° 6: *Correcta aplicación*

	Frecuencia	%
Por el Juez	75	23%
Por las Partes Procesales	75	22%
Solo por el Inspector	0	0%
Por los Defensores Técnicos	185	55%
Total	335	100%

Gráfico N° 7: *Correcta aplicación*



Análisis

Del 100% de encuestados, el 55% respondió que en materia laboral para la correcta aplicación del principio de irrenunciabilidad debe ser observado por los defensores técnicos, el 23% consideró por el juez, el 22% contestó por las partes procesales.

Interpretación

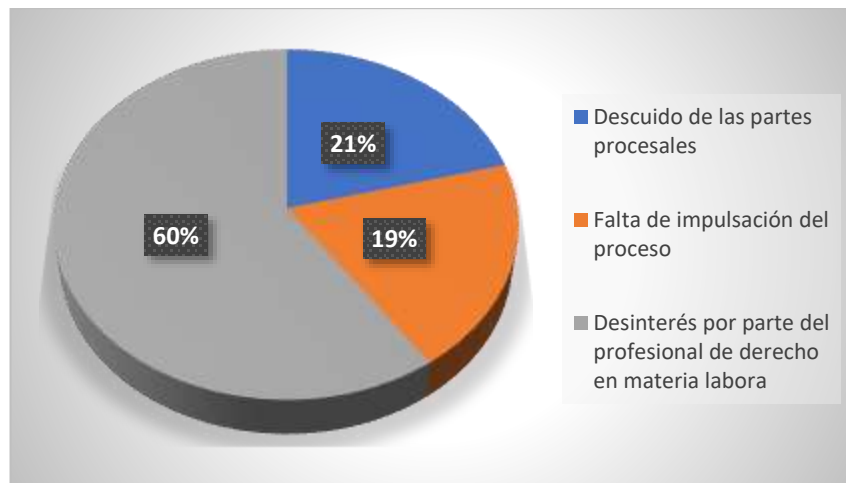
La mayor parte consideró que la aplicación del principio de irrenunciabilidad debe ser observado por los defensores técnicos, porque son quienes deben aplicar la ley fundamentados en la actual normativa, sin obviar la participación de los otros actores en alguna etapa del proceso de demanda laboral.

4. ¿Qué constituye un abandono de proceso?

Tabla N° 7: impedimento o imposibilidad jurídica

	Frecuencia	%
Descuido de las partes procesales	70	21%
Falta de impulsación del proceso	65	19%
Desinterés por parte del profesional de derecho en materia labora	200	60%
Total	335	100%

Gráfico N° 8: impedimento o imposibilidad jurídica



Análisis

Del 100% de encuestados, el 60% respondió que el abandono del proceso constituye desinterés por parte del profesional de derecho en materia laboral, el 21% consideró descuido de las partes procesales, el 19% contestó por falta de impulsación del proceso.

Interpretación

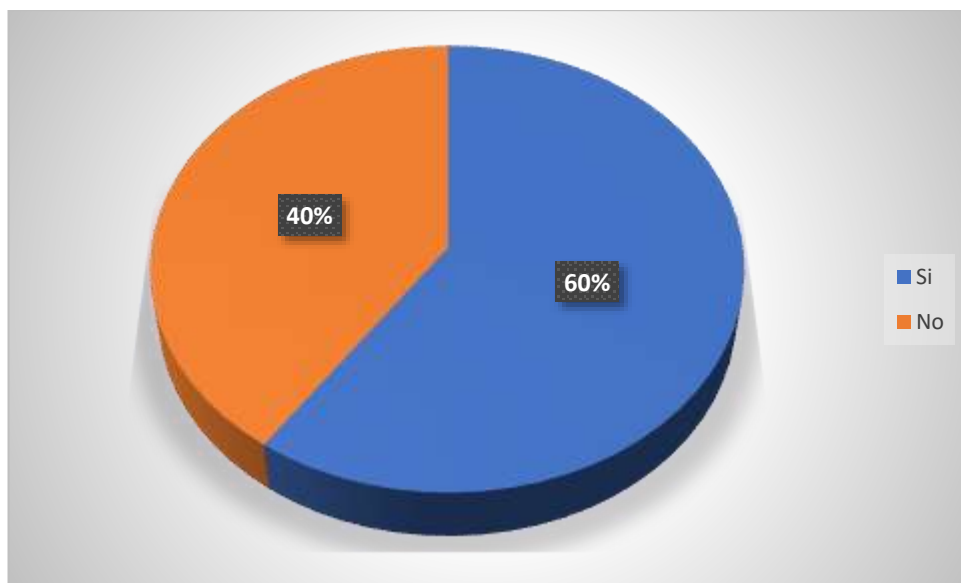
De los abogados encuestados se consideraron diferentes opiniones, la mayor parte considera el desinterés por parte del abogado de derecho en materia laboral, porque no efectúa los trámites necesarios para continuar con el proceso tanto por la falta de compromiso del demandante y otros aspectos profesionales que no se lo permiten.

5. ¿Conoce usted si existe causas o procesos laborales declarados en estado de abandono?

Tabla N° 8: *Proceso en estado de abandono*

	Frecuencia	%
Si	200	60%
No	135	40%
Total	335	100%

Gráfico N° 9: *Proceso en estado de abandono*



Análisis

Del 100% de encuestados, el 60% respondió que si conocen que existen causas o procesos laborales declarados en estado de abandono, el 40% contestó que no.

Interpretación.

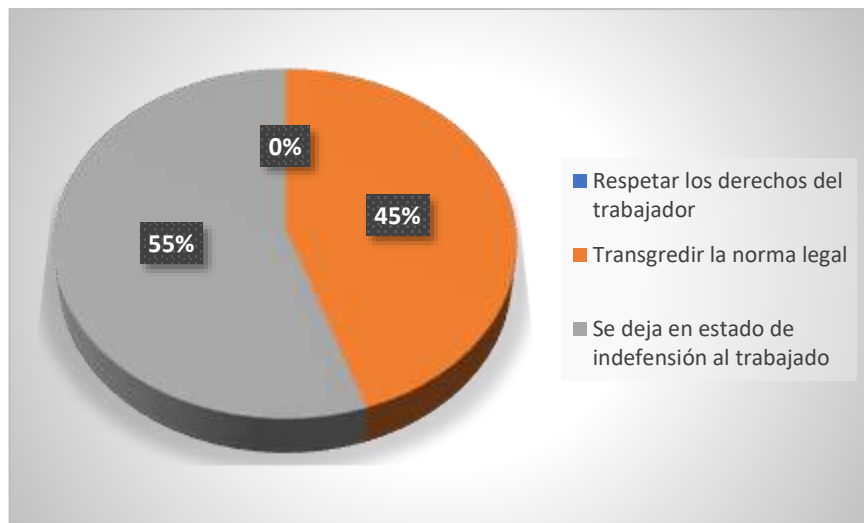
La mayor parte consideró que si existen causas o procesos laborales declarados en estado de abandono, porque se han encontrado relacionados con una demanda de derecho laboral o también porque recibieron información de algún colega que estaba inmerso en los mismos.

6. ¿La declaratoria de abandono de un proceso laboral por negligencia del Abogado permite?

Tabla N° 9: Negligencia de abogado

	Frecuencia	%
Respetar los derechos del trabajador	0	0%
Transgredir la norma legal	150	45%
Se deja en estado de indefensión al trabajado	185	55%
Total	335	100%

Gráfico N° 10: Negligencia de abogado



Análisis

Del 100% de encuestados, el 55% respondió la declaratoria de abandono de un proceso laboral por negligencia del abogado permite que se deja en estado de indefensión al trabajador, el 45% consideró transgredir la norma legal.

Interpretación

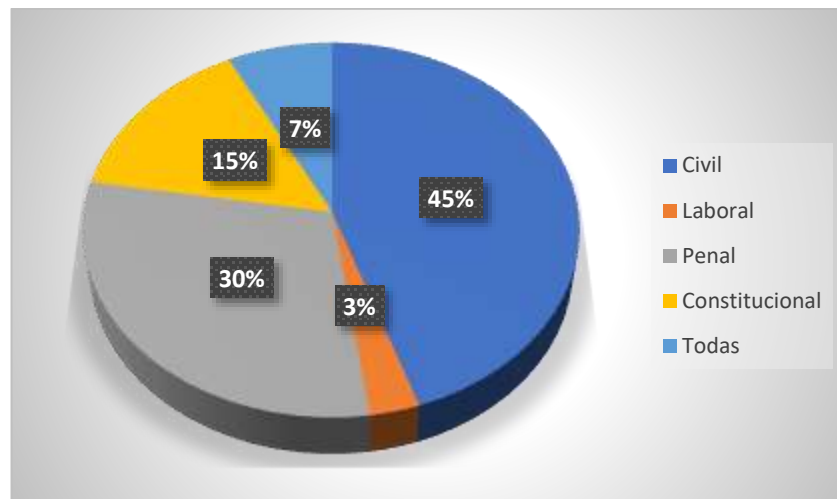
La mayor parte considera estado de indefensión al trabajador en la cual el trabajador se ve limitado o despojado por el órgano jurisdiccional a reclamar los derechos que le corresponde cuando se están vulnerando los mismos.

7. ¿Usted como profesional del Derecho manifieste cuál es su experticia?

Tabla N° 10: *Experticia de abogado*

	Frecuencia	%
Civil	150	45%
Laboral	10	3%
Penal	100	30%
Constitucional	50	15%
Todas	25	7%
Total	335	100%

Gráfico N° 11: *Experticia de abogado*



Análisis

Del 100% de encuestados, el 45% respondió que como profesional de derecho tiene experticia civil, el 30% consideró penal, el 15% mencionó constitucional, el 7% contestó todas, el 3% laboral.

Interpretación

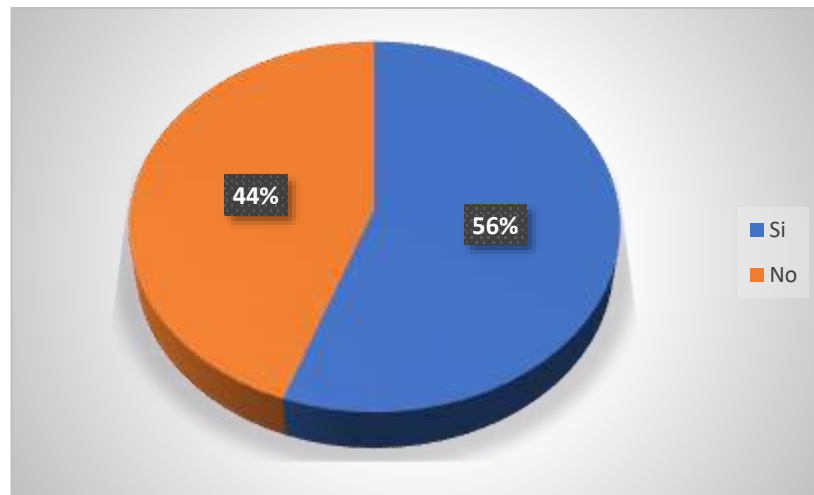
La mayor parte de encuestados consideran que tiene experticia civil, siendo el área donde tiene una buena experiencia, siendo muy escasos los profesionales como amplios conocimientos en derechos laboral.

8. ¿La normativa vigente establece con claridad el impedimento o imposibilidad jurídica de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Tabla N° 11: *Normativa vigente*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	186	56%
No	149	44%
Total	335	100,0

Gráfico N° 12: *Normativa vigente*



Análisis

Del 100% de abogados de libre ejercicio profesional, se obtiene los siguientes resultados, el 56% respondió que la normativa vigente si establece con claridad el impedimento o imposibilidad jurídica de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, el 44% contestó que no.

Interpretación

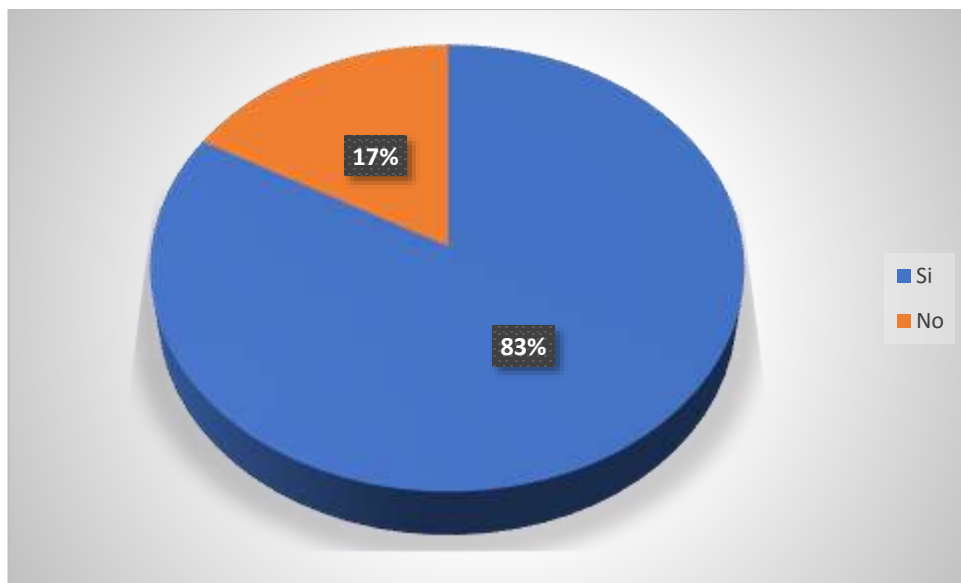
La mayoría de abogados de libre ejercicio profesional consideran que la normativa establece la imposibilidad jurídica de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, por ende, los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales establecidos en la constitución y en los tratados internacionales.

9. ¿Considera el abandono del proceso vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Tabla N° 12: *Vulneracion de derechos*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	279	83%
No	56	17%
Total	335	100,0

Gráfico N° 13: *Vulneracion de derechos*



Análisis

Del 100% de abogados de libre ejercicio profesional, se obtiene los siguientes resultados, el 83% respondió que el abandono del proceso si vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, el 17% contestó que no.

Interpretación

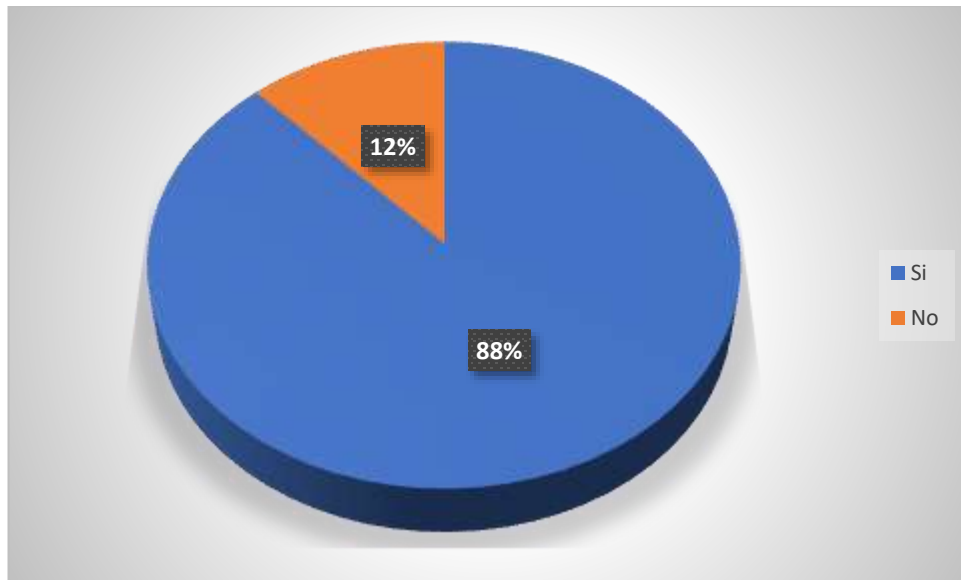
Se considera que el abandono del proceso según la mayoría de personas encuestadas si vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, porque en el mismo no se encuentra establecido las circunstancia en el caso de procesos laborales.

10. ¿Considera usted que se debe incrementar horas o créditos en los módulos de materia en derecho laboral?

Tabla N° 13: *Incremento de horas*

	Frecuencia	%
Si	295	88%
No	40	12%
Total	335	100%

Gráfico N° 14: *Incremento de horas*



Análisis

Del 100% de encuestados, el 88% respondió que considera que si se debe incrementar horas o créditos en los módulos de materia en derecho laboral, el 12% contestó que no.

Interpretación

Para una mejora de la formación profesional de los abogados del libre ejercicio profesional y lograr mayor eficacia en los procesos de derecho laboral, la mayoría considera que si se debe incrementar horas o créditos que traten con mayor profundidad el derecho laboral.

Comprobación de la hipótesis

El método estadístico utilizado fue el chi cuadrado (χ^2)

Planteamiento de la hipótesis

H₁: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores si tienen relación con el abandono del proceso”

H₀: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores no tienen relación con el abandono del proceso”

Nivel de confianza

Nivel de confianza = 95%

Margen error = 5% = 0,05

Grados de libertad

Para el cálculo de grados de libertad se sigue la siguiente formula:

Grado de libertad (gl) = (Filas - 1) (Columnas - 1)

$$gl = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = (1) (1)$$

$$gl = 1$$

Tabla de distribución

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837

$\alpha = 0,05$

gl = 1

X² t: 3,8415

Datos obtenidos de la Investigación

Cálculo de Chi Cuadrado (X² c)

Para el cálculo de chicuadrado se utilizó las encuestas de abogado de libre ejercicio profesional

Frecuencias observadas

Las frecuencias observadas representan los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a los abogados de libre ejercicio profesional

Frecuencias observadas

PREGUNTAS	Si	No	TOTAL
4. ¿La normativa vigente establece con claridad el impedimento o imposibilidad jurídica de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?	186	149	335
11. ¿Considera el abandono del proceso vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?	279	56	335
TOTAL	465	205	670

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Frecuencias esperadas

Las frecuencias esperadas son los datos obtenidos del cálculo multiplicando el total de filas y dividiendo por el total de la columna.

Frecuencias esperadas

PREGUNTAS	Si	No	TOTAL
4. ¿La normativa vigente establece con claridad el impedimento o imposibilidad jurídica de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?	232,5	102,5	335
11. ¿Considera el abandono del proceso vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?	232,5	102,5	335
TOTAL	465	205	670

Elaborado por: Investigadora

Calculo de chi cuadrado

Se procede al cálculo de la fórmula

Chi cuadrado

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

En donde:

X^2 = Chi Cuadrado.

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencia Observada.

E = Frecuencia Esperada.

FO-FE= Frecuencia observada – frecuencias esperadas.

FO-FE²= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado.

FO-FE²/ E= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas

Calculo del chicuadrado

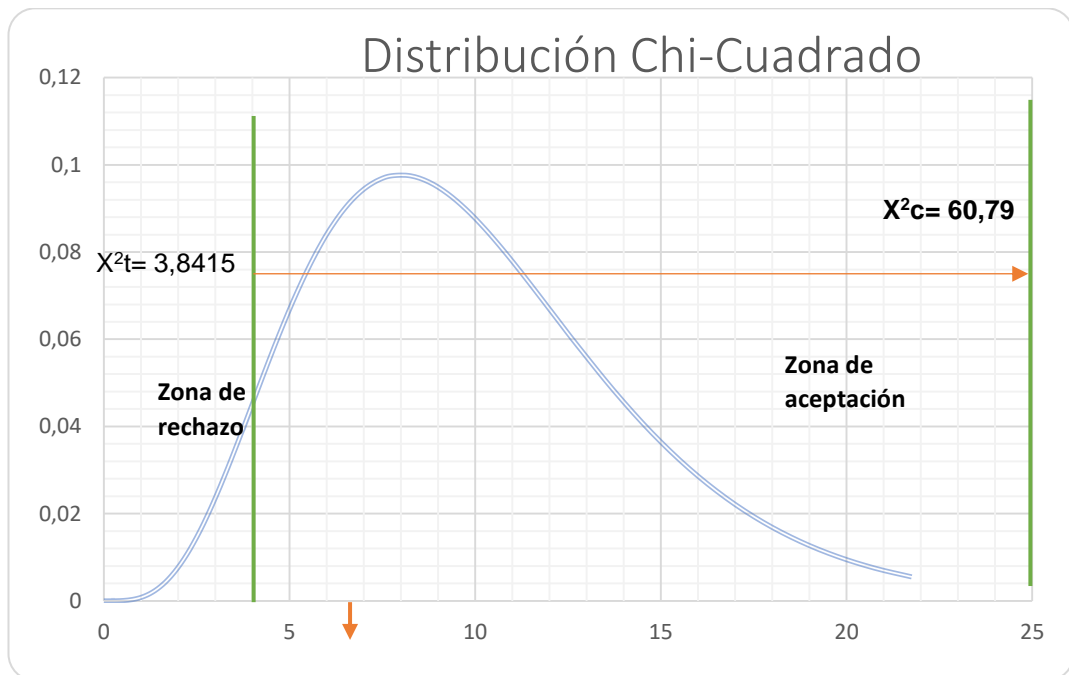
Calculo del chicuadrado

Frecuencias observadas	Frecuencias esperadas	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE)/FE
FO	FE			
186,0	232,5	-46,5	2162,3	9,3
279,0	232,5	46,5	2162,3	9,3
149,0	102,5	46,5	2162,3	21,1
56,0	102,5	-46,5	2162,3	21,1
				60,79

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Gráfica de distribución



Fuente: Calculo chicuadrado

Elaborado por: Investigadora

Regla de Decisión

Como **60,79** > (Mayor que) = 3,8415 se rechaza el H_0 y se acepta la hipótesis de investigación (H_1): “El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores si tienen relación con el abandono del proceso”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La falta de profesionalismo y experticia en el ámbito de materia laboral por parte de los profesionales del derecho en libre ejercicio, cuando ejercen una inadecuada defensa técnica constituye el abandono del proceso y presenta una vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.
- La declaratoria del Abandono violenta el acceso a la justicia o tutela judicial efectiva, entendiéndose esta como una garantía del Estado Constitucional de Derechos, en donde las pretensiones de las partes que intervienen en un proceso no son y serán resueltas por un órgano judicial independiente e imparcial, ya que el archivo de la demanda prohíbe presentarla nuevamente.
- La inobservancia de la defensa técnica, para una correcta aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, genera el archivo del proceso de esta manera se deja en indefensión al trabajador.
- En la actualidad es necesario asegurar que el proceso garantice los derechos de los trabajadores, por ende, el procedimiento debe diferenciar de otras causas, considerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así existan mayores garantías para luchar y hacer valer los mismos.

Recomendaciones

- Fortalecer el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores con el abandono del proceso con la finalidad de que prevalezca en los procesos laborales, garantizando que no exista abandono, para lo cual se necesita que haya mayor compromiso en la realización de los diversos trámites, rapidez y eficacia en actividades procesal.
- Crear un nuevo procedimiento para la declaratoria del Abandono, en el cual conforme el Art. 130 del Código Orgánico de la Función Judicial, se llame a las partes a una Audiencia a fin de que expongan los motivos por los cuales no se ha dado el impulso del proceso y en base a los principios de celeridad y economía procesal se resuelva la continuidad o no del proceso, esto a fin de garantizar la tutela judicial efectiva, en especial derecho constitucional a la legítima defensa
- Incentivar a los profesionales del Derecho en libre ejercicio para que se capaciten en materia laboral y estén solventes de conocimiento, para aplicar una adecuada defensa técnica en beneficio favorable del trabajador y no permitir la vulneración de sus derechos.
- Proponer la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para que los estudiantes de la carrera y futuros profesionales tengan un amplio conocimiento en materia laboral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos informativos

TEMA:

Plantear la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de Derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

DATOS INFORMATIVOS

Por cuanto es una propuesta que abarca cierto desconocimiento por parte de los profesionales del derecho en libre ejercicio en materia laboral, se la limita dentro de la provincia de Tungurahua, es por ello que por falta de conocimiento en materia laboral el profesional de derecho llega a vulnerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y dejarlos en total indefensión.

TIEMPO DE EJECUCIÓN: 180 días

COSTO

ACTIVIDADES	GASTOS
Asesoramiento Legal	400
Recurso humano Especializado	400
Materiales de Oficina	200
TOTAL	1000 USD

- *Cuadro No. 2 Costo de la Propuesta*
- **Elaborado por:** Maryuri Guaman Fuentes (2018)
- **Fuente:** Investigación Bibliográfica

Antecedentes

Los principales antecedentes logrados se obtienen de los resultados y las conclusiones:

- La declaratoria del Abandono violenta el acceso a la justicia o tutela judicial efectiva, entendiéndose esta como una garantía del Estado Constitucional de Derechos, en donde las pretensiones de las partes que intervienen en un proceso no son y serán resueltas por un órgano judicial independiente e imparcial, ya que el archivo de la demanda prohíbe presentarla nuevamente.
- La inobservancia de la defensa técnica, para una correcta aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, genera el archivo del proceso de esta manera se deja en indefensión al trabajador.
- Es necesario proponer la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para que los estudiantes de la carrera y futuros profesionales tengan un amplio conocimiento en materia laboral.

Justificación

La presente propuesta tiene como finalidad sugerir a las autoridades de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, reformar la Malla Curricular de la carrera de Derecho en el módulo de derecho laboral, por cuanto el derecho laboral en la actualidad presenta una gran demanda ya sea en el sector público como en el sector privado, y la formación académica de los futuros profesionales debe ir acorde a las necesidades vigentes en la sociedad. Con la implementación de un módulo más en materia laboral a la carrera de derecho se está garantizando un aprendizaje sólido a los estudiantes y futuros profesionales del derecho, ya que materia laboral tiene campos diversos de estudio y análisis.

La ley Orgánica de Educación Superior garantiza, a la Educación Superior por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del dialogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

El Art. 18 de la LOES, manifiesta que la autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley.

Por ello es importante emprender acciones de mejora para la reforma a la Malla curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de Derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Considerando que al implementar la reforma antes mencionada sería la única Universidad de la provincia de Tungurahua que imparta Derecho laboral en dos módulos consecutivos, ya que al realizar una investigación las Universidades como Unidades, Indoamérica y Pontificia Universidad Católica sede Ambato, imparten dentro de su malla curricular un módulo en la asignatura de Derecho Laboral.

Los beneficiarios en primera instancia serán los estudiantes de la carrea de Derecho futuros abogados, quienes al estudiar dos módulos de Derecho laboral tendrán un

amplio conocimiento en materia laboral y al momento de ejercer su profesión en libre ejercicio podrán aplicar lo aprendido, generando así una buena defensa técnica.

Objetivos

Objetivo general

Plantear la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivos específicos

- Establecer los lineamientos del porque se debe reformar la Malla Curricular de la carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato
- Sugerir a las autoridades de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, la inmediata reforma a la Malla Curricular de la carrera de Derecho, para generar un sólido conocimiento en materia laboral a los futuros profesionales del derecho.
- Sensibilizar a las autoridades de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, sobre la necesidad de reformar la Malla Curricular de la carrera de Derecho.

Análisis de factibilidad

Factibilidad económica

El estudio es factible porque se cuenta con los recursos para el diseño de la propuesta porque se requiere la revisión de la Malla curricular de la Carrera de Derecho y no se requiere de una gran inversión económica.

Cuenta también con el talento humano necesario para su realización pues al beneficiar

a un grupo considerado de estudiantes de la carrera de Derecho, es una propuesta que es apoyada por la Universidad Técnica de Ambato especialmente por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho, misma que busca brindar conocimiento académicos de eficacia.

Factibilidad legal

Es factible porque está amparada por la Ley Orgánica de Educación Superior y basándose en la Guía para la presentación de actualizaciones curriculares de las Universidades y Escuelas Politécnicas acreditadas del Consejo de Educación Superior (CES).

Factibilidad tecnológica

En el aspecto tecnológico se cuenta con los recursos adecuados para el diseño de la propuesta, con un equipo moderno, con Microsoft office para recolectar información y revalidarla, se cuenta con Internet actualizado que ayuda a la revisión de distintas normativas para la definición de cambios y rediseños de mallas curriculares de otras Universidades del país.

6.7. Modelo operativo

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo
Sensibilización	Sensibilizar sobre la necesidad de reformar la Malla Curricular de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la UTA.	Conversatorio con las autoridades y docentes de la Facultad Reuniones con el consejo académico de la Facultad y Universidad	Laptop Proyector Materiales de oficina Diapositivas	Investigador	4 meses
Planificación	Establecer los lineamientos y créditos que deben reformarse en función del poco conocimiento en materia laboral por parte de los profesionales del derecho.	Diseño del cronograma de actividades	Laptop Proyector Materiales de oficina Diapositivas	Investigador	1 mes
Ejecución	Diseñar un proyecto de reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la UTA.	Diseño del proyecto Elaboración del primer borrador Presentación de la propuesta	Laptop Proyector Materiales de oficina Diapositivas	Investigador	6 meses
Evaluación	Evaluar la propuesta antes de su presentación final	Aplicación de la entrevista a un experto	Cuestionario de evaluación Grupos focales Entrevista	Investigador	Permanente

Administración

Tabla N° 14: Administración

Recursos	Computador Laptop Materiales de oficina Ley Orgánica de Educación Superior
Tiempo	6 meses
Responsables	Investigadora
Actividades de ejecución	Diseño del proyecto de reforma Revisión de consejo académico Cambios al proyecto de reforma Presentación del proyecto de reforma curricular a las autoridades de facultad
Costo	\$1000

Evaluación

Tabla N° 15: Evaluación

Preguntas básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Investigadora Abogados de libre ejercicio profesional
¿Por qué evaluar?	Porque se requiere información clave sobre la aplicación de la reforma propuesta
¿Para qué evaluar?	Para establecer la factibilidad de la implementación de la propuesta
¿Qué evaluar?	Enunciados de la propuesta
¿Quién evalúa?	Investigadora Abogados de libre ejercicio profesional
¿Cuándo evaluar?	Permanente
¿Cómo evaluar?	Con la encuesta y la entrevista
¿Con qué evaluar?	Cuestionario de encuesta Grabadora Entrevista a expertos

BIBLIOGRAFÍA

1. Baumann, J. (1986). *Derecho Procesal Penal. Conceptos fundamentales y principios procesales*. Buenos Aires: Edit. Depalma.
2. BBC Mundo. (2016). *Los países de América Latina que más y menos respetan los derechos de los trabajadores*. Obtenido de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-36769450>
3. Canessa, M. (2012). Los derechos humanos laborales en el Derecho internaciona. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(1).
4. Código de Trabajo. . (2005). *Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005*.
5. Código Orgánico General de Procesos. (2015). *Registro Oficial N° 506 del 22 de mayo de 2015*.
6. Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.
7. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial* 449. Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
8. De la Rúa, F. (1991). *Teoría general del proceso*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
9. Diario El Universo. (20 de Mayo de 2014). Violación regular a derechos laborales en país, dice índice. *Diario El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2014/05/20/nota/2988331/violacion-regular-derechos-laborales-pais-dice-indice>
10. Díaz, P. (2010). *Orientación sociolaboral e iniciativa personal* (Primera ed.). Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
11. Falconí, J. G. (2017). *FORMAS EXTRAORDINARIAS DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO EN EL COGEP*. Quito. Obtenido de

<https://www.derechoecuador.com/formas-extraordinarias-de-conclusion-del-proceso-en-el-cogep-0>

12. Galarza, E. C. (2014). *El acta de finiquito frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador*. UNIANDES , Facultad de Jurisprudencia, Ambato.
13. González, J., & Pérez, R. (2017). *Formación y orientación laboral* (Cuarta ed.). Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
14. Gutiérrez, A., & Larena, J. (2007). *El proceso civil. Parte general. El juicio verbal y el juicio ordinario*. Librería-Editorial Dykinson.
15. Lacalle, G. (2012). *El derecho laboral* . Madrid : Editorial Editex S.A.
16. Martínez, J., Arufe, A., & Carril, X. (2006). *Derecho del trabajo* (Segunda ed.). Netbiblo.
17. Millanes, Á. (2003). *Formación y orientación laboral*. Madrid : Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
18. Puppio, V. (. (2006). *Teoría General del Proceso*. Caracas,: Universidad Católica Andrés Bello.
19. Ramírez, R. (2000). *El abandono del procedimiento*. Santiago: Editorial Congreso.
20. Rioja, A. (2016). El abandono del proceso: ¿cuáles son sus requisitos? *Legis.pe*.
Obtenido de <http://legis.pe/abandono-del-proceso-cuales-requisitos/>
21. Salas, B. I. (1999). *Actividad procesal defectuosa en el Código Procesal Penal: generalidades, principios y consecuencias. Tesis para optar el grado de licenciatura en derecho*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. San José.
22. Torres, S. G. (2003). *Nulidades en el Proceso Penal* (Cuarta ed.). Buenos Aires: Editorial Ad-Hoc.
23. Vásquez, M. (2008). *Nuevo derecho procesal penal venezolano: las instituciones básicas del Código orgánico procesal penal*. Caracas : Universidad Católica Andrés Bello.

ANEXOS



ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
ANEXO 1: ENCUESTA PARA



ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL

Objetivo:

Determinar la relación entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso.

Instrucciones

- Lea detenidamente las preguntas
- Sea sincero y veraz en sus respuestas
- Señale la respuesta que considere correcta
- Ninguna respuesta es correcta o incorrecta se basa en sus conocimientos y experiencia profesional

Preguntas:

1. **¿Conoce usted la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en los procesos o materia laboral?**

Siempre Casi Siempre Regularmente A veces Nunca

2. **¿El principio de irrenunciabilidad en materia laboral Constituye:**

- 1- Que los derechos del trabajador son intocables
- 2- Que el trabajador, jamás debe renunciar sus derechos adquiridos
- 3- Que el empleador puede cancelar los haberes laborales a su beneficio

3. **¿En materia laboral para la correcta aplicación del principio de irrenunciabilidad debe ser observado por:**

- 1- Por el Juez
- 2- Por las Partes Procesales
- 3- Solo por el Inspector
- 4- Por los Defensores Técnicos

4. ¿Qué constituye un abandono de proceso?

- 1- Descuido de las partes procesales
- 2- falta de impulsacion del proceso
- 3- Desinterés por parte del profesional de derecho en materia laboral

5. ¿Conoce usted si existe causas o procesos laborales declarados en estado de abandono?

SI NO

6. ¿La declaratoria de abandono de un proceso laboral por negligencia del Abogado permite?

- 1- Respetar los derechos del trabajador
- 2- Transgredir la norma legal
- 3- Se deja en estado de indefensión al trabajador

7. ¿Usted como profesional del Derecho manifieste cuál es su experticia?

CIVIL LABORAL TODAS

PENAL CONSTITUCIONAL

8. ¿Considera usted que se debe incrementar horas o créditos en los módulos de materia en derecho laboral?

SI NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PAPER DE INVESTIGACIÓN

Título:

**“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO”**

Autor:

Maryuri Solange Guamán Fuentes

RESUMEN

El trabajo de graduación bajo la modalidad de Proyecto de investigación titulado “EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO”. Tiene por objeto el precautelar los derechos de los trabajadores y que no se vulnere el principio de irrenunciabilidad a sus derechos al momento de declarar en abandono al proceso.

De acuerdo al Código General de Procesos - COGEP-, el abandono constituye una de las formas extraordinarias de terminar un proceso, el abandono de una causa legal podría ser declarado por un juez de oficio o a solicitud de parte, una vez que hayan transcurrido 80 días desde la última notificación de la última providencia dentro de un proceso, siendo así que ahora las partes procesales en juicios no penales que no han solicitado nada al juez automáticamente caerán en el abandono.

La caducidad es un modo de extinguir la relación procesal, que tiene lugar al transcurrir un cierto periodo de tiempo en estado de inactividad. No extingue la acción sino hace nulo el procedimiento, esto es, extingue el proceso con todos sus efectos procesales y substanciales. De lo dicho tenemos que el abandono es la falta de actividad por parte del actor del proceso, deja o renuncia el impulso de la causa, hay una separación tácita tanto de la instancia como de un recurso. (Chiovenda G. , 1987).

El elemento subjetivo, son las partes, tanto actor como demandado, el actor que puede ser persona natural o jurídica, al momento que inicia la demanda su propósito es continuarla y obtener como resultado final una sentencia, pero por situaciones de descuido o cambio de residencia domiciliaria no impulsa la causa y otorga una procuración judicial a la defensa técnica Art. 41 del Código Orgánico General de Procesos, son las o los mandatarios que tienen poder para comparecer al proceso por la o el actor o la o el demandado, y la negligencia del abogado puede provocar que el proceso caiga en abandono y se vulnere el derecho de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES.

abandono, derechos, principio de irrenunciabilidad, proceso

ABSTRACT

According to the General Code of Processes - COGEP-, the abandonment is one of the extraordinary ways to end a process, the abandonment of a legal cause could be declared by a judge ex officio or at the request of a party, once 80 days have elapsed since the last notification of the last ruling in a process, being that now the procedural parts in non-criminal trials that have not requested anything from the judge will automatically fall into abandonment. The expiration is a way to extinguish the procedural relationship, which takes place after a certain period of time in a state of inactivity. It does not extinguish the action but makes the procedure void, that is, it extinguishes the process with all its procedural and substantial effects. From what has been said, abandonment is the lack of activity on the part of the actor in the process, leaving or renouncing the impulse of the cause, there is a tacit separation of both the instance and a resource. (Chiovenda G., 1987). The subjective element, are the parties, both actor and defendant, the actor that can be a natural or legal person, at the time the lawsuit begins its purpose is to continue and obtain the final result of a sentence, but for situations of carelessness or change of residence domiciliary does not promote the cause and grants a judicial procurement to the technical defense Art. 41 of the General Organic Code of Processes, are the agents who have power to appear at the process by the or the plaintiff or the defendant, and negligence The lawyer can cause the process to fall into neglect and violate the right of unfairness of the rights of workers.

KEYWORDS.

abandonment, rights, principle of non-renounce, process.

Introducción

El presente estudio analizó el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el abandono del proceso a través de los siguientes capítulos:

Capítulo I, PROBLEMA se sistematiza el contexto del problema tratando Ecuador, evidenciando datos sobre los derechos de los trabajadores, sumado a eso se elabora el árbol de problemas y el análisis crítico, desarrollando la relación causa efecto, define la prognosis con la visión a futuro, se formula el problema, las preguntas directrices, se delimitada el problema temporalmente y de lugar, los objetivos de carácter general y específicos y se evidencia el por qué y para que en la justificación.

Capítulo II, MARCO TEÓRICO se revisan antecedentes del estudio, la fundamentación de carácter filosófico fundamentado en el paradigma critico propositivo, la fundamentación legal que detalla articulados de la Constitución, las categorías fundamentales para conceptualizar las variables en base al criterio varios autores expertos en derecho y según la normativa nacional, finalmente se detalla la hipótesis.

Capítulo III, METODOLOGÍA se describe el enfoque cualitativo – cuantitativo, la modalidad bibliográfica y de campo, el nivel es descriptivo y correlacional, la muestra de estudio son 335 abogados de libre ejercicio profesional, se operacionalización las variables, se detalla que se utilizó la encuesta y el cuestionario.

Capítulo IV, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS se presenta tablas y gráficos de los datos de las encuestas aplicadas a los abogados de libre ejercicio profesional y la verificación de la hipótesis con el chicuadrado.

Capítulo V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES se define los principales resultados obtenidos de las técnicas aplicadas en base a los objetivos trazados en el Capítulo I, detallando una síntesis de la problemática encontrada.

Capítulo VI, PROPUESTA se establece la necesidad de Plantear la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de Derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Línea de Investigación: Derecho Laboral

METODOLOGIA

Sujetos:

El estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad la investigadora se toma contacto con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto, para lo cual se trabaja de manera directa mediante las técnicas de investigación con los abogados en libre ejercicio profesional inscritos en el foro de Abogados de Tungurahua, por parte de la investigadora, el mismo que se obtendrá por medio de encuestas y diálogos mantenidos con los actores, los que compartirán sus conocimientos y experiencia en relación de “EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO”

Técnicas e Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de encuestas- entrevista, estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación, cuyas preguntas normalizadas van dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, a los abogados en libre ejercicio profesional inscritos en foro de abogados de Tungurahua, por parte del investigador, con el fin de conocer opiniones, conocimientos y hechos específicos sobre “EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL ABANDONO DEL PROCESO”.

Procedimiento.

En primer lugar se procedió a estudiar las diferentes problemáticas de la sociedad, con sus respectivas causas y efectos del cual se obtuvo el tema de investigación, a partir de la técnica de la observación del entorno que se encuentra en la sociedad, y una vez detectado el problema como la vulneración de derechos laborales al principio de irrenunciabilidad y abandono del proceso en causas presentadas por los trabajadores, atentando contra derechos constitucionales y actuando en contra del ordenamiento jurídico social.

Buscado salvaguardar lo prescrito en la norma constitucional como indica el derecho al trabajo de cada persona y precautelando el principio de irrenunciabilidad.

Para poder especificar el impacto social del tema seleccionado se elaboró contextualización, macro, meso y micro, identificando el problema, y haciendo un análisis crítico del mismo, previendo que puede pasar a futuro como una prognosis de no existir una pronta solución.

Se justifica el trabajo de investigación por su importancia, así como la necesidad de poder establecer soluciones al problema, para establecer conocimientos sólidos a los futuros profesionales del derecho y que puedan generar una buena defensa técnica, en beneficio de los trabajadores y primando sus derechos laborales.

Se elaboró el Marco Teórico que sirvió de fundamento científico al objeto de estudio, en donde se especificó los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, redes conceptuales de cada una de las variables que se desarrollan como cuerpo mismo de la investigación, y la que da los conocimientos científicos necesarios sobre el tema investigado, llegando a establecer la hipótesis, misma que será verificada una vez concluida la verificación de datos para determinar si es o no factible el trabajo.

Para lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados y corrobora la hipótesis se realiza la recolección de información, mediante la técnica de encuesta, dirigida a los abogados en libre ejercicio profesional inscritos en foro de abogados de Tungurahua, por parte del investigador, para poder tabularla mediante cuadros numéricos y porcentuales representados de forma gráfica, obteniendo resultados que ayudan en la verificación de la hipótesis.

En base a los resultados obtenidos se establecen las conclusiones de conformidad al trabajo realizado y a cada una de las variables, así como las preguntas directrices y objetivos específicos, para poder establecer las recomendaciones necesarias que irán en función de la propuesta buscando dar una solución al problema planteado que para el presente es Plantear la reforma a la Malla Curricular de la Carrera de Derecho en el módulo de Derecho laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

RESULTADOS

- Fortalecer el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores con el abandono del proceso con la finalidad de que prevalezca en los procesos laborales, garantizando que no exista abandono, para lo cual se necesita que haya mayor compromiso en la realización de los diversos trámites, rapidez y eficacia en actividades procesal.
- Crear un nuevo procedimiento para la declaratoria del Abandono, en el cual conforme el Art. 130 del Código Orgánico de la Función Judicial, se llame a las partes a una Audiencia a fin de que expongan los motivos por los cuales no se ha dado el impulso del proceso y en base a los principios de celeridad y economía procesal se resuelva la continuidad o no del proceso, esto a fin de garantizar la tutela judicial efectiva, en especial derecho constitucional a la legítima defensa.
- Incentivar a los profesionales del Derecho en libre ejercicio para que se capaciten en materia laboral y estén solventes de conocimiento, para aplicar una adecuada defensa técnica en beneficio favorable del trabajador y no permitir la vulneración de sus derechos.

DISCUSIÓN O REFERENCIA CRÍTICA

Una vez que se analizado los datos obtenidos de las encuestas y se ha realizado la correspondiente interpretación datos, se llega a la parte final de la investigación en donde corresponde verificar la hipótesis planteada y conocer si coincide con el enfoque del investigador, y de esta manera se alcanza a las siguientes conclusiones:

- La falta de profesionalismo y experticia en el ámbito de materia laboral por parte de los profesionales del derecho en libre ejercicio, cuando ejercen una inadecuada defensa técnica constituye el abandono del proceso y presenta una vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.
- La declaratoria del Abandono violenta el acceso a la justicia o tutela judicial efectiva, entendiéndose esta como una garantía del Estado Constitucional de Derechos, en donde las pretensiones de las partes que intervienen en un proceso no son y serán resueltas por un órgano judicial independiente e imparcial, ya que el archivo de la demanda prohíbe presentarla nuevamente.

- La inobservancia de la defensa técnica, para una correcta aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, genera el archivo del proceso de esta manera se deja en indefensión al trabajador.
- En la actualidad es necesario asegurar que el proceso garantice los derechos de los trabajadores, por ende, el procedimiento debe diferenciar de otras causas, considerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así existan mayores garantías para luchar y hacer valer los mismos.

Luego del análisis realizado se comprueba la hipótesis alterna de la investigación que dice:
¿El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores incide con el abandono del proceso?