

Recibido: 30/julio/2025 Aceptado: 20/septiembre/2025

Los efectos de la falta de comparecencia del trabajador- actor en procesos laborales del Ecuador (Revisión)

The Effects of the Failure of the Worker-Plaintiff to Appear in Labor Proceedings in Ecuador (Review)

Cristian Gerardo Pico Rodríguez. *Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Maestrante del programa de Maestría en Derecho procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Durán, Guayas, Ecuador.* [cgpicor@ube.edu.ec]
[<https://orcid.org/0009-0004-4057-9130>]

Gladys Johanna Cañafe Carpio. *Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador, Maestrante del programa de Maestría en Derecho procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Durán, Guayas, Ecuador.* [gjcanafec@ube.edu.ec]
[<https://orcid.org/0009-0007-0680-7488>]

Yudith López Soria. *Abogada, Máster en Derecho Penal. Doctora en Ciencias Jurídicas. Miembro de honor de la Academia mexicana de Derecho, Miembro el Comité de expertos para evaluar y seleccionar Jueces de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador. Abogada en libre ejercicio, Docente de posgrado en la Maestría de Derecho Procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador.* [ylopezs@ube.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0002-6845-088X>]

Holger Geovanny García Segarra. *Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Magister en Derecho Procesal, Coordinador de Posgrado en Programa de Maestría de Derecho Procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Durán, Guayas, Ecuador.* [hggarcias@ube.edu.ec] [<https://orcid.org/0009-0009-2499-762X>]

Resumen

La falta de comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales en Ecuador, afecta la garantía de seguridad jurídica. Esta es una conclusión a la que se llega en esta investigación en la que se traza como objetivo general demostrar cómo la falta de comparecencia del trabajador-actor en procesos laborales seguidos en Ecuador, entre sus efectos provoca la vulneración a la garantía de seguridad jurídica. Se emplea, para lograrlo, un enfoque cualitativo con métodos científicos como el analítico-sintético, el comparativo, el exegético, el hermenéutico-jurídico, y el inductivo. Los resultados indican que la inasistencia del trabajador-actor interfiere con el debido proceso, creando un limbo jurídico que afecta la seguridad jurídica del demandado y la celeridad procesal. Sin embargo, la excepción al abandono procesal en casos laborales, si bien protege al trabajador, puede generar dilación y afectar la tutela judicial efectiva del empleador.

Palabras clave: Falta de comparecencia; efectos; trabajador- actor; procesos laborales; Ecuador

Abstract



The failure of the plaintiff-worker to appear in labor proceedings in Ecuador affects the guarantee of legal security. This is a conclusion reached in this research, whose general objective is to demonstrate how the failure of the plaintiff-worker to appear in labor proceedings in Ecuador, among its effects, leads to a violation of the guarantee of legal security. To achieve this, a qualitative approach is used with scientific methods such as analytical-synthetic, comparative, exegetical, hermeneutic-legal, and inductive methods. The results indicate that the plaintiff-worker's failure to appear interferes with due process, creating a legal limbo that affects the defendant's legal security and the speed of the proceedings. However, the exception to procedural abandonment in labor cases, while protecting the worker, can cause delays and affect the employer's effective judicial protection.

Key words: Failure to appear; effects; plaintiff-worker; labor proceedings; Ecuador

Introducción

En el sistema judicial ecuatoriano, la comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales constituye un elemento fundamental para la defensa de sus derechos, dado que permite la exposición de pruebas, el ejercicio del derecho a la defensa y la contradicción de los argumentos de la contraparte (Bonilla & Flores, 2020; Gutierrez, 2024; Vargas, 2023). Es de este modo que surge como pregunta problemática ¿la falta de comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales seguidos en la práctica judicial laboral ecuatoriana, estará provocando vulneraciones a la garantía de seguridad jurídica?

En este sentido, resulta fundamental examinar las implicaciones normativas y procesales de dicha falta de comparecencia, considerando no solo la legislación vigente en Ecuador, sino también, los pronunciamientos jurisprudenciales que han abordado la problemática tanto en el ámbito interno como externo. Asimismo, es necesario analizar los mecanismos disponibles para mitigar sus efectos adversos, tales como la representación procesal, la flexibilización de los requisitos de asistencia y la implementación de medios tecnológicos que faciliten la comparecencia remota. Para lograr su solución se plantea como objetivo demostrar cómo la falta de comparecencia del trabajador-actor en procesos laborales seguidos en Ecuador, entre sus efectos provoca la vulneración a la garantía de seguridad jurídica.

Para lograrlo, se escoge aplicar un enfoque metodológico de índole cualitativo, sustentado en un análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial, para comprender de manera profunda el fenómeno de la falta de comparecencia y su impacto en la seguridad jurídica. Este



método se aplicará mediante la revisión de la doctrina jurídica relevante que aborda la incomparecencia en procesos laborales, la evaluación de la normativa vigente en Ecuador y la interpretación de la jurisprudencia emitida por los órganos judiciales. De esta manera se logrará una comprensión integral de cómo el sistema judicial ecuatoriano enfrenta esta problemática y qué implicaciones tiene en la seguridad jurídica del trabajador-actor.

Se aplican métodos científicos tales como el analítico-sintético, que permite descomponer y examinar las disposiciones legales aplicables en el derecho laboral ecuatoriano, identificando sus alcances e implicaciones prácticas, además de sintetizar los hallazgos para obtener una comprensión integral de cómo la falta de comparecencia afecta la seguridad jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano. Asimismo, se aplica el método comparativo, contrastando el tratamiento de esta problemática en otros ordenamientos jurídicos con el fin de identificar similitudes, diferencias y posibles mejoras normativas aplicables a la realidad ecuatoriana. Este método se aplica mediante el análisis normativo y doctrinal de distintos ordenamientos jurídicos, evaluando cómo cada sistema aborda la falta de comparecencia del trabajador-actor y qué efectos genera en la seguridad jurídica. A partir de esta comparación, se extraerán criterios que permiten proponer mejoras en el sistema ecuatoriano, en base a experiencias exitosas de otros países.

Además, se recurre al método exegético, para interpretar el Código de Trabajo ecuatoriano y la Constitución de la República del Ecuador, analizando su articulado en concordancia con principios constitucionales y tratados internacionales de derechos humanos, lo que permitirá interpretar el sentido y alcance de las normas jurídicas, en función de su texto, contexto y finalidad, asegurando una comprensión profunda del marco normativo aplicable y su relación con la garantía de seguridad jurídica.

En este contexto de ideas, se incorpora el método hermenéutico-jurídico, con el propósito de profundizar en la interpretación de normas y sentencias relevantes, permitiendo una comprensión integral del problema y la formulación de propuestas normativas que favorezcan el acceso a la justicia laboral. Por último, el método inductivo permite analizar patrones de comportamiento judicial ante la ausencia del trabajador-actor, identificando tendencias en la toma de decisiones por parte de los jueces laborales. Asimismo, a través del estudio de sentencias y resoluciones judiciales, se podrán determinar los criterios predominantes utilizados para evaluar las justificaciones de falta de comparecencia, la aplicación de sanciones procesales y los efectos en la resolución del litigio. Por último, se obtendrán resultados fundamentados en la



observación y análisis de casos reales, facilitando la formulación de propuestas para mejorar la seguridad jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano.

Desarrollo

La falta de comparecencia en los procesos laborales y su regulación normativa en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

La Legislación ecuatoriana garantiza a los ciudadanos el acceder de manera gratuita a la justicia y por ende a tener un proceso judicial que proteja los derechos de defensa de las partes como que se precautele un debido proceso para cada una de las personas que forman parte el proceso judicial. Es así que un proceso judicial en materia laboral tiene los mismos principios y garantías, los que deben ser tomados en cuenta para no afectar la garantía de una tutela judicial efectiva.

La comparecencia en los procesos judiciales es un principio fundamental que garantiza el ejercicio del derecho de defensa y la participación efectiva en la administración de justicia. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), el debido proceso es un derecho irrenunciable en toda acción judicial o administrativa, lo que implica que todas las personas tienen derecho a ser escuchadas, presentar pruebas y contar con una resolución motivada. En tal sentido, desde la perspectiva de Mora (2013):

La comparecencia en juicio puede entenderse en un sentido amplio como el acto de presentarse ante un juez, voluntaria o coercitivamente, y en un sentido más restringido como el acto de presentarse ante los tribunales de justicia, ejercitando una acción, defendiéndose o requiriendo la intervención del tribunal en un acto judicial no contencioso". Procesalmente, comparecer implica presentarse ante el juez, en persona o por escrito, concurriendo por sí mismo o mediante un representante legal o judicial. (p. 135)

En el ámbito laboral, la comparecencia adquiere especial relevancia debido a la naturaleza tutelar del derecho del trabajo, que busca equilibrar las diferencias entre empleadores y trabajadores. La asistencia de ambas partes a las audiencias permite una contradicción efectiva y evita resoluciones desproporcionadas o injustas. La doctrina enfatiza que el principio de inmediación es clave en estos procesos, ya que permite al juez valorar directamente los argumentos y pruebas de las partes. Por el contrario, la falta de comparecencia de una de las partes ha dado lugar históricamente a la denominada rebeldía procesal. Para evitar la paralización



del proceso judicial, el juez adopta medidas que permiten su continuación sin la presencia de la parte ausente, garantizando así la celeridad procesal y el respeto al debido proceso. Desde una perspectiva actual, López y Gende (2022) argumentan que:

La falta de comparecencia puede derivar en la aplicación de normas que, si bien buscan garantizar la celeridad procesal, pueden afectar el acceso a la justicia, especialmente en el caso de trabajadores que enfrentan barreras económicas o logísticas para acudir a los tribunales. En este sentido, se han planteado estrategias para mitigar los efectos negativos de la inasistencia, como el uso de medios tecnológicos para la comparecencia virtual y la flexibilización de los requisitos para justificar ausencias. (p. 724)

A lo largo del tiempo, el concepto de rebeldía ha evolucionado. De hecho, tanto en el Derecho romano preclásico como en el derecho germánico, el proceso no podía llevarse a cabo sin la presencia de ambas partes, por lo que se recurría a medidas coercitivas para forzar la comparecencia del demandado. Inicialmente, la rebeldía conllevaba como sanción la condena del ausente, pero con el tiempo se permitió la tramitación del proceso en ausencia de una de las partes sin que ello implicara necesariamente una sentencia condenatoria (Salcedo, 2013). La falta de comparecencia puede traer diversas consecuencias negativas. En primer lugar, la declaratoria de rebeldía implica que la parte ausente pierde la oportunidad de presentar su defensa, lo cual podría llevar a una sentencia adversa basada únicamente en las pruebas aportadas por la contraparte. Además, el retraso en la administración de justicia afecta especialmente a los trabajadores, quienes en muchos casos dependen de la resolución rápida de sus demandas para obtener compensaciones o el reconocimiento de derechos laborales vulnerados.

El Código Orgánico General de Procesos (2015), en su artículo 87, establece que la falta de comparecencia injustificada por parte del actor puede considerarse abandono del proceso. No obstante, en el ámbito laboral, el mismo cuerpo legal, en su numeral 2 del artículo 247, determina que no procede el abandono en las causas en las que estén involucrados derechos laborales de los trabajadores. Esta disposición busca garantizar el acceso a la justicia para los trabajadores, pero también puede generar una dilación procesal que afecte el derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte. Según la Corte Nacional de Justicia (2022):

En los procesos laborales, si ninguna de las partes asiste a la audiencia única, pese a las varias convocatorias y prevenciones del juez, se podría ordenar el archivo del proceso”, entendiéndose la necesidad de interpretar la falta de comparecencia del trabajador bajo un



enfoque garantista que considere circunstancias excepcionales y evite la vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, esta interpretación puede generar incertidumbre en la resolución de los procesos laborales y afectar la celeridad procesal. (p. 2)

Por consiguiente, la regulación ecuatoriana sobre la comparecencia en los procesos laborales debe buscar un equilibrio entre la garantía del acceso a la justicia para los trabajadores y la necesidad de evitar dilaciones indebidas que perjudiquen a la parte demandada. Es fundamental establecer mecanismos claros que permitan justificar la inasistencia del trabajador sin vulnerar la seguridad jurídica ni afectar el derecho de la contraparte a una resolución oportuna del conflicto. La implementación de tecnologías para la comparecencia virtual y la flexibilización de los requisitos de asistencia pueden contribuir a garantizar un proceso más equitativo y eficiente.

El trabajador-actor como parte procesal en cualquier proceso laboral y su rol dentro de él

El Ecuador tiene como base el *civil law*, el cual se encarga de aplicar la normativa expedida para cada materia, en este sentido, el Código del Trabajo (2005), junto con el Código Orgánico General de Procesos (2015), determinan los lineamientos entre trabajador y empleador como el proceso que se debe aplicar para interponer una demanda en el caso de que una de las partes se sienta vulnerada en sus derechos, es por ello que, en una espera judicial cada una de las partes que son parte de un proceso judicial tienen roles que deben cumplir para el inicio del proceso o para proteger sus derechos.

El Código Orgánico General de Procesos (2015), en su artículo 30 señala que: “el sujeto procesal que propone la demanda y aquel contra quien se la intenta son partes en el proceso. La primera se denomina actora y la segunda demandada. Las partes pueden ser: Personas naturales, o Personas jurídicas” (p. 30). En este sentido, el trabajador, que es una persona natural que tiene capacidad para interponer un acto de proposición (demanda) en contra de su empleador, pudiendo este ser una persona natural o jurídica. Argumenta Álvarez (2008) que:

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante”. A la persona que se resiste a una acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado”. (p. 1)



Es decir, que dentro de un proceso judicial intervienen mínimo dos partes, esto con el objeto de poder trabar la controversia. Es así como el trabajador, al convertirse en actor, asume una responsabilidad fundamental dentro del proceso, ya que debe sustentar su demanda con pruebas y argumentos claros que justifiquen su reclamo ante la justicia. Este rol le permite garantizar el acceso a la justicia, a pesar de que muchas veces se encuentra en una posición de desigualdad frente a la empresa o empleador, lo cual resalta la importancia del proceso judicial para equilibrar dicha relación de poder.

Es por esta razón que la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 326 refrenda, entre otros aspectos, que el Estado debe promover condiciones de equidad en las relaciones laborales, reconociendo que el trabajador es la parte más vulnerable en estos procesos. En virtud de esta protección constitucional, el trabajador-actor goza de una serie de garantías procesales que aseguran la posibilidad de acceso y permanencia dentro del proceso judicial, a fin de obtener una resolución justa que respete sus derechos fundamentales. Históricamente, en Ecuador, el trabajador es la parte que generalmente actúa como demandante en los litigios laborales, lo que le otorga el rol de actor dentro del proceso. En este sentido, el trabajador-actor es quien inicia el proceso judicial con el propósito de reclamar alguna de las garantías laborales que se considere violada, ya sea en relación con el pago de sueldos, condiciones laborales, despido injustificado, entre otros (Guamani, 2024).

Según Rodríguez (2024), “En el ámbito procesal, esa precisión en el planteamiento de las pretensiones y su fundamento encierra una notable complejidad, y por ello no es inhabitual que los demandantes/recurrentes invoquen una serie de principios conexos” (p. 66). Por tanto, resulta fundamental que los órganos jurisdiccionales establezcan directrices claras sobre la seguridad jurídica para poder determinar los efectos de la falta de comparecencia del trabajador, evitando que su ausencia se traduzca automáticamente en una desventaja procesal.

Sin embargo, dentro de cualquier proceso judicial, el rol del trabajador-actor no se limita a ser simplemente quien inicia la acción legal. Existen múltiples funciones y responsabilidades que este debe cumplir, tanto durante las fases iniciales como en el transcurso del procedimiento judicial. Entre ellas, la preparación adecuada de la demanda es un paso crucial, pues a través de ella el trabajador no solo expone su versión de los hechos, sino que también establece el marco de las pretensiones laborales que busca hacer valer. La claridad en los argumentos y pruebas es



vital para una buena gestión del proceso, ya que una demanda mal fundamentada podría llevar a la desestimación de la misma.

La preparación adecuada de la demanda es un paso crucial, pues a través de ella el trabajador no solo expone su versión de los hechos, sino que también establece el marco de las pretensiones laborales que busca hacer valer. La claridad en los argumentos y pruebas es vital para una buena gestión del proceso, ya que una demanda mal fundamentada podría llevar a la desestimación de la misma. Además, en el caso de un proceso laboral, el trabajador actúa como actor o demandante, mientras que el empleador o empresa es usualmente la parte demandada. De acuerdo con el artículo 632 del Código del Trabajo (2005), se otorgan al trabajador una serie de derechos procesales que permiten un mejor desempeño en el litigio. Estos derechos incluyen la posibilidad de recibir asistencia legal, la notificación adecuada de la demanda y la intervención de instituciones que protejan su derecho a la defensa: en este sentido, el trabajador como parte procesal no solo tiene el derecho de exigir justicia, sino también la responsabilidad de aportar evidencia sólida que demuestre la existencia de la vulneración de sus derechos. Por otro lado, la función de ser actor en este tipo de procesos implica un ejercicio de responsabilidad y acción, de manera que el trabajador pueda utilizar las herramientas que el ordenamiento jurídico le otorga para obtener una resolución favorable.

En este sentido, el trabajador- actor tiene un rol muy importante por cuanto es quien presenta la demanda en contra de las vulneraciones producidas por el empleador tanto es así que, si la demanda no es presentada por el trabajador al momento de ser ventilado ante el Juez, dicha demanda podrá ser archivada por falta de legitimación. Esto sucede porque los derechos de los trabajadores son intransferibles e irrenunciables, es decir, el trabajador es esencial en la etapa de elaboración y presentación de la demanda en contra del empleador.

La seguridad jurídica vista desde su contenido dogmático, constitucional y normativo en el ámbito procesal laboral, con énfasis en Ecuador

A pesar de su muy frecuente invocación, el significado de seguridad jurídica nunca ha sido completamente precisado y es un principio de contenido amplio, difícil de perfilar, ya sea porque su construcción ha pasado por aspectos diversos, y porque en las distintas experiencias de las culturas jurídicas ha debido ser moldeado para ajustarse a las necesidades y peculiaridades del contexto. En ocasiones se parte de apriorismos que no siempre se ajustan a las exigencias de la técnica jurídica, por lo que la seguridad jurídica no debe limitarse sólo a su concepto, a su



contenido o a su posición en el ordenamiento, sino en particular a los riesgos que amenazan su efectividad, esto enfocado en la dogmática internacional y aplicada en las normas ecuatorianas.

Como concepto básico se advierte la seguridad como una palabra relacionada con las ideas de orientación, orden, previsibilidad y protección, ahora bien, en el ámbito jurídico la seguridad jurídica es un principio que permite proteger dentro del ordenamiento legal la aplicación de las normas que se encuentren escritas, esto con el afán de poder orientar u ordenar que todo acto sea enmarcado en las normas vigentes del Ecuador ya sea esto de manera individual como colectivo, y si se aplica en el derecho moderno se traduce como los derechos fundamentales la legalidad, la juridicidad, el debido proceso, entre otros.

Desde una perspectiva subjetiva, Mayer (1937, como se citó en Vargas, 2023) la define como “la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus Derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse le serán aseguradas protección y reparación” (p. 3). En este sentido, la seguridad jurídica es un valor concebido por el Estado, destinado a otorgar al individuo en sociedad garantías respecto de la agresión que sufre por parte de terceros y la posibilidad de concurrir a instituciones predispuestas por el ordenamiento jurídico para exigir amparo o reparación del daño que se le ha causado. Permite satisfacer fines inmediatos del derecho, como el orden y la paz social.

La certeza, por el contrario, sigue a la desestabilización del concepto de ley, ya que la ley nunca se comprende desde el concepto de ley, sino que solo se explica desde la idea de ley, y por lo tanto dentro del ámbito de la conducta cargada de valores. Dado que la ley es un fenómeno cultural que corresponde a comportamientos orientados hacia la producción de una justicia, es decir, un valor legal. Este valor se refiere a la idea de que la justicia siempre debe ser igual, cuya esencia establece la igualdad o desigualdad del tratamiento de las personas en sus relaciones mutuas, dependiendo de las circunstancias; y, desde el punto de vista de un propósito o bien común, exactamente porque esta definición no dice nada sobre el posible punto de vista bajo el cual las personas pueden ser consideradas como iguales o desiguales, o sobre qué relación puede considerarse desigual mientras que otra no lo es.

Al analizar la seguridad jurídica desde una perspectiva objetiva, se vincula a la certeza del Derecho, esto es, al principio de ley cierta, de modo que la ley ha de aprobarse y promulgarse por los cauces pertinentes y debe estar vigente en el momento de su aplicación. Las normas deben elaborarse respetando las exigencias de corrección formal, esto es, han de aprobarse en las



instancias competentes y siguiendo los procedimientos establecidos para garantizar la publicidad, su claridad, la estabilidad, y con las debidas cautelas, su plenitud, amén de su cumplimiento por parte tanto de los destinatarios como de los entes competentes para su interpretación y aplicación.

Por otro lado, la proliferación de instancias normativas y de intereses sociales y económicos en las últimas décadas dificulta la correcta definición, delimitación y articulación de los derechos y obligaciones, por lo que en ciertos ámbitos las normas jurídicas clásicas se han sustituido por otro tipo de instrumentos que ofrecen mucho margen de maniobra y que se traducen más bien en recomendaciones o directrices que propiamente en derechos y obligaciones jurídicas.

Por consiguiente, la doctrina constitucional sobre la seguridad jurídica presta especial atención, en primer lugar, a la vertiente objetiva, de manera tal que la ley debe respetar la jerarquía normativa y haber sido formalmente publicada, pues la publicidad es «inherente» a la seguridad jurídica. Solo podrán asegurarse las posiciones jurídicas de los ciudadanos, la posibilidad de estos de ejercer y defender sus derechos, y la efectiva sujeción de los ciudadanos y los poderes públicos al ordenamiento jurídico, si los destinatarios de las normas tienen una efectiva oportunidad de conocerlas en cuanto tales normas, mediante un instrumento de difusión general que dé fe de su existencia y contenido, por lo que resultarán evidentemente contrarias al principio de publicidad aquellas normas que fueran de imposible o muy difícil conocimiento.

En Ecuador, el derecho a la seguridad jurídica se encuentra consagrado en la Constitución (2008), y se refrenda en el artículo 82: “el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (p. 35). Lo que determina que el derecho a la seguridad jurídica se concibe como la validez genuina de la Ley, que deriva en la confianza de que el estado ecuatoriano respetará todos los derechos respecto de sus administrados, conforme lo determina la existencia de una norma pública previa que manda, prohíbe o permite, pero además debe determinar las condiciones que debe tener el poder para promover un sistema jurídico válido y eficaz, con la finalidad de alcanzar su objetivo, por lo que es su deber evitar que el poder dañe la seguridad del ordenamiento normativo.

En concordancia al párrafo anterior, la Corte Constitucional (2023) dispone: “la seguridad jurídica permite a las personas contar con un ordenamiento jurídico previsible,



determinado, estable y coherente que les brinde una noción razonable de las reglas que les serán aplicadas” (p. 5). Por lo que se justifica la seguridad jurídica como un derecho fundamental que debe ser garantizado a todas las personas, con certeza, claridad, ante un operador jurídico competente, el que tiene como deber defender, proteger, y tutelar los derechos, siendo este derecho el imperio de la Constitución (2008). Todo ello se ratifica con la justificación realizada por el tratadista Cea (2004) cuando afirma:

Manifiesto, en seguida, mi convicción en el sentido que el grado de eficacia del ordenamiento jurídico y, por lo mismo, el nivel al que llegue la seguridad jurídica depende de variables diversas. De estas menciono aquí sólo dos por reputadas muy influyentes: primero, la legitimidad, tanto sustantiva como procesalmente entendida, que haya demostrado ese ordenamiento, a raíz de lo cual está presente en la mentalidad del pueblo o comunidad nacional sometido a él; y segundo, la complejidad y eficiencia del sistema de instituciones, públicas especialmente, establecidas para infundir eficacia al ordenamiento normativo. Ambas variables se combinan, pero la segunda es menos gravitante en la seguridad jurídica que la primera. (p. 47)

Es así que se puede indicar que en todo proceso judicial las partes procesales deben estar sujetas al inicio de un proceso judicial y que estén ligados a una norma que determina el procedimiento y la forma de evacuación del mismo, ya que esto garantiza mantener una correcta aplicación del principio de seguridad jurídica para las partes procesales.

La vulneración a la seguridad jurídica como una de las consecuencias de la falta de comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales en Ecuador

La falta de comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales en Ecuador representa un fenómeno procesal que no puede ser analizado únicamente desde una lectura normativa literal, sino que exige una interpretación cualitativa que considere el contexto social, los principios constitucionales y las implicaciones prácticas en la justicia laboral. Esta discusión se construye a partir del estudio doctrinario, jurisprudencial y normativo, destacando las tensiones existentes entre la protección al trabajador y la necesidad de garantizar seguridad jurídica y equilibrio procesal. Sin embargo, La legislación vigente específicamente el Código Orgánico General de Procesos (2015) reconoce esta falta de comparecencia, pero sin imponer consecuencias procesales inmediatas en perjuicio del trabajador. Aunque esta medida busca garantizar el acceso efectivo a la justicia de una parte tradicionalmente vulnerable, ha dado paso



a situaciones de dilación procesal y de "limbo jurídico", donde el proceso queda suspendido indefinidamente, afectando el principio de celeridad y eficiencia. Desde una perspectiva técnica, esta asimetría entre las partes procesales genera una tensión entre dos garantías fundamentales: la tutela judicial efectiva del trabajador y la seguridad jurídica del empleador. En este contexto, se evidencia la necesidad de reformular la aplicación de estas excepciones para evitar distorsiones procesales que puedan comprometer el equilibrio entre las partes.

En este contexto, el trabajador, en calidad de parte actora, posee un rol sustancial en el proceso laboral. Su intervención no se agota en la presentación de la demanda, sino que se extiende a todas las etapas procesales, en especial a la audiencia única, en la cual debe sustentar sus pretensiones mediante la exposición de hechos, argumentos y pruebas. El marco jurídico ecuatoriano le otorga al trabajador una serie de garantías procesales que buscan compensar su posición de desventaja frente al empleador. No obstante, la práctica judicial evidencia que esta centralidad teórica del trabajador-actor no siempre se traduce en una participación activa. Las causas son diversas y abarcan desde barreras estructurales como dificultades económicas, tecnológicas o de información, hasta deficiencias institucionales en la notificación y convocatoria a audiencia. La omisión de comparecer, sin consecuencias jurídicas inmediatas, debilita el proceso y relega al empleador a una espera indefinida sin posibilidades de resolución efectiva.

Este desequilibrio pone en entredicho el principio de igualdad procesal y convierte al trabajador en un sujeto privilegiado no por la necesidad de protección que es legítima, sino por una falta de simetría normativa que impide al juez dictar medidas de cierre o archivo cuando el actor incumple con sus deberes procesales. De este modo, se relega la responsabilidad procesal del trabajador y se desdibuja su rol como parte impulsora del proceso. Por otro lado, la seguridad jurídica, como principio estructural del Derecho, tiene en el proceso judicial su manifestación más tangible. Desde una visión dogmática y constitucional, este principio exige certeza normativa, igualdad ante la ley, coherencia en la interpretación judicial y previsibilidad en los procedimientos.

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), consagra este derecho como base de todo ordenamiento jurídico legítimo. En el contexto procesal laboral, la falta de comparecencia del trabajador-actor sin consecuencias jurídicas concretas pone en entredicho la validez de este principio. La imposibilidad del juez de archivar la causa cuando



solo comparece el empleador, y la ausencia de mecanismos vinculantes que permitan resolver el conflicto, derivan en una situación procesal estancada que vulnera tanto el derecho al debido proceso como la tutela judicial efectiva del demandado.

En este sentido, la jurisprudencia ecuatoriana no ha establecido un criterio vinculante que homologue el tratamiento de estos casos, lo cual incrementa la incertidumbre jurídica. La existencia de fallos no vinculantes genera un terreno propenso a decisiones dispares entre jueces, lo que socava la uniformidad y previsibilidad del sistema judicial. Así, el sistema, en su intento de proteger al trabajador, incurre en una desprotección paralela del empleador y del propio proceso. Frente a este panorama, se impone la necesidad de una reforma normativa o jurisprudencial que restablezca el equilibrio procesal, permitiendo al juez valorar la falta de comparecencia del trabajador bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. La incorporación de tecnologías que faciliten la comparecencia virtual y la flexibilización de requisitos de justificación podrían ser medidas complementarias para garantizar la continuidad del proceso sin menoscabar los derechos de ninguna de las partes.

La normativa procesal vigente en el Ecuador, especialmente en el ámbito del derecho laboral, ha sido diseñada con una orientación claramente protectora hacia el trabajador, en reconocimiento de su posición históricamente vulnerable frente al empleador en la relación jurídica laboral. Esta orientación se traduce en diversas disposiciones de carácter garantista que buscan equilibrar la desigualdad estructural de las partes. Una de estas medidas es la exclusión de la figura del abandono del proceso como causal de archivo en los casos en que el trabajador, en su calidad de actor, no comparece a la audiencia de juicio. Aunque esta disposición responde a una finalidad legítima basada en los principios constitucionales de justicia social, tutela judicial efectiva y protección preferente del trabajador, su implementación práctica ha derivado en efectos adversos no previstos por el legislador. En particular, la ausencia de consecuencias procesales claras frente a la inasistencia del trabajador demandante genera una paralización de las causas laborales, lo cual vulnera el principio de celeridad procesal, debilita la eficacia del sistema de justicia y genera una disfuncionalidad contraria a los fines esenciales del proceso.

Cabe destacar que, si bien el trabajador es la parte que inicia la acción legal en defensa de sus derechos, ello implica una responsabilidad activa y sostenida a lo largo de todo el proceso. Su comparecencia a las audiencias no debe entenderse únicamente como un requisito formal, sino como una expresión concreta del ejercicio pleno de sus derechos procesales, así como del



cumplimiento de sus deberes en el marco de una relación procesal que debe ser equitativa para ambas partes. Sin embargo, el diseño actual del sistema procesal, al no prever ninguna sanción o medida correctiva frente a su inasistencia injustificada, debilita esa responsabilidad procesal y desincentiva la participación activa del trabajador en el desarrollo del proceso judicial.

Esta omisión legislativa no solo afecta el equilibrio entre las partes, colocando en una situación de indefensión al empleador demandado, sino que también obstaculiza la producción de pruebas, limita la posibilidad de ejercer contradicción y priva al juzgador de los elementos necesarios para emitir una sentencia motivada y conforme a derecho. En consecuencia, se vuelve urgente reconfigurar el rol del trabajador-actor en el proceso laboral, estableciendo mecanismos que promuevan su participación efectiva. Entre las alternativas viables se puede considerar la flexibilización de la obligación de comparecencia física, mediante la implementación obligatoria de tecnologías que permitan su presencia virtual, asimismo, resulta pertinente prever una evaluación razonada y objetiva de las inasistencias, diferenciando aquellas debidamente justificadas de las que no lo están.

Desde una perspectiva estructural, la imposibilidad del juez de impulsar el proceso o de disponer su archivo ante la ausencia reiterada e injustificada del trabajador-actor impacta de forma negativa en principios constitucionales fundamentales como el debido proceso, la igualdad ante la ley y, de forma particularmente grave, la seguridad jurídica. Este último principio, pilar del Estado de derecho, requiere reglas claras, previsibles y coherentes que garanticen a los ciudadanos un acceso equitativo a la justicia, así como decisiones judiciales oportunas y consistentes.

Cuando un proceso queda suspendido de forma indefinida debido a la incomparecencia de una de las partes, sin posibilidad de adoptar una medida procesal que reactive o concluya el expediente, se genera un escenario de incertidumbre tanto para la parte demandada como para el sistema judicial en su conjunto. La parte demandada, normalmente el empleador, queda sometida a un proceso sin resolución ni plazo, lo que vulnera su derecho a obtener una solución pronta y justa del conflicto.

Por otro lado, el sistema judicial acumula expedientes inactivos que consumen recursos humanos y materiales, reduciendo su capacidad operativa y afectando la confianza ciudadana en la justicia laboral. Esta problemática se ve agravada por la ausencia de criterios jurisprudenciales uniformes y vinculantes que orienten la actuación judicial ante estos casos, lo cual genera



interpretaciones dispares y decisiones contradictorias que erosionan aún más la certeza normativa y la funcionalidad del ordenamiento jurídico.

Conclusiones

Los hallazgos de este artículo científico permiten afirmar que la falta de comparecencia del trabajador-actor en los procesos laborales en Ecuador no constituye un problema menor, sino que revela una falla estructural significativa en el diseño del sistema de justicia laboral ecuatoriano. Esta situación afecta de manera directa la garantía de seguridad jurídica al impedir que los conflictos laborales se resuelvan de manera justa, oportuna y razonable. El sistema, en su afán de proteger los derechos del trabajador, ha generado un desequilibrio que compromete la legitimidad del proceso y la eficacia de la administración de justicia.

Frente a este panorama, se impone la necesidad de emprender una reforma integral que incluya modificaciones normativas al Código Orgánico General de Procesos, el desarrollo de jurisprudencia vinculante por parte de la Corte Nacional de Justicia o la Corte Constitucional, así como la implementación de herramientas tecnológicas que garanticen la comparecencia de las partes sin afectar sus derechos fundamentales. Solo mediante estas acciones será posible restablecer el equilibrio procesal, garantizando al mismo tiempo la tutela efectiva de los derechos del trabajador y la preservación del principio de seguridad jurídica como fundamento esencial del Estado constitucional de derechos y justicia.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, A. (2008). *Derecho Procesal Laboral*. Universidad de Cádiz.

<https://rodin.uca.es/handle/10498/6871>

Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la*

República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2015, 22 de mayo). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506.

<https://www.ces.gob.ec/lotaip/2021/Abril/a2/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20General%20de%20Procesos,%20COGEP.pdf>



- Bonilla, C. S., & Flores, L. C. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *IUS*, 14(45), 107-126.
<https://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/632/730>
- Cea, J. L. (2004). La seguridad jurídica como derecho fundamental. *Revista del derecho*, 11(1), 47-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7108110>
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación: 14 de mayo 2025.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador (2023, 9 de febrero). Sentencia No. 2913-17-EP/23.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidmZTI4OTQ0ZC1jYzFhLTRjY2QtODgwOS04YmI4YThkMzNjMGYucGRmJ30=
- Corte Nacional de Justicia. (2022, 11 de febrero). Criterio no vinculante, oficio No. 003-CPJC-P.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Procesal/218.pdf
- Guamani, J. E. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867-689.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Gutierrez, W. (2024). La seguridad jurídica preventiva y el control de legalidad en el sistema informático del notariado plurinacional. *Revista Jurídica Derecho*, 13(20), 183-204.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102024000100009&lng=es&tlng=es
- López, P. A., & Gende, C. G. (2022). Vulneración al derecho del debido proceso: Perspectiva desde los Derechos Humanos en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 724-734.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1027>
- Mora, O. A. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Organizaciones Gráficas.
<https://isae.metacatalogo.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=815>
- Rodríguez, I. A. (2024). *La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ¿Un principio en decadencia?* Boletín Oficial del Estado.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327



Salcedo, C. P. (2013). Evolución de las relaciones absolutas y las relaciones relativas en el derecho romano preclásico. *Revista Misión Jurídica*, 6(6), 207-235.

<https://doi.org/10.25058/1794600X.70>

Vargas, R. A. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho*, (27).

<https://doi.org/10.22235/rd27.3075>

