



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL ENSAYO

**INAPLICABILIDAD DE LA CITACIÓN JUDICIAL A
EMPLEADORES: EVASIÓN Y DILACIÓN EN PROCESOS
LABORALES**

AUTORA

MACIAS ALARCÓN KARINA ALEXANDRA

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO EN
MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL**

TUTORA

AB. MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI, PHD.

SANTA ELENA, ECUADOR

AÑO 2025



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Ab. Bryan Díaz Alava, Mgtr.
COORDINADOR DEL
PROGRAMA**

**Ab. Marco Chinín Macanchi, PhD.
TUTOR**

**Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.
ESPECIALISTA 1**

**Ab. Luis Cedeño Astudillo, PhD.
ESPECIALISTA 2**

**Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN:

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho Procesal.

Atentamente,

Ab. Marco Chininin Macanchi, PhD
C.I. 1103925754
TUTOR



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN**

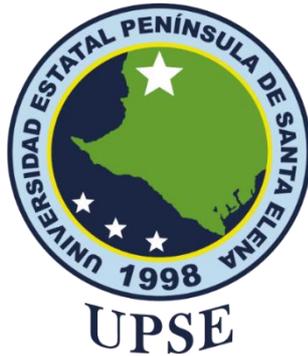
DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, **INAPLICABILIDAD DE LA CITACIÓN JUDICIAL A EMPLEADORES: EVASIÓN Y DILACIÓN EN PROCESOS LABORALES**, previo a la obtención del título en Magíster en comunicación, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 31 días del mes de Enero de año 2025

KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN
C.I. 0920014859
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN**

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación 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.

Santa Elena, a los 31 días del mes de Enero de año 2025

KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN
C.I. 0920014859
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **INAPLICABILIDAD DE LA CITACIÓN JUDICIAL A EMPLEADORES: EVASIÓN Y DILACIÓN EN PROCESOS LABORALES**, presentado por el estudiante, KARINA ALEXANDRA MACIAS ALARCÓN fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 03%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



Ab. Marco Chininin Macanchi, PhD
C.I. 1103925754
TUTOR

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincera gratitud a los directivos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), por abrir las puertas al conocimiento y brindarme la oportunidad de continuar con mi formación académica de cuarto nivel.

Agradezco al Instituto de Posgrado, por su acompañamiento constante a lo largo de este proceso, y por generar un espacio de excelencia académica y profesional.

De manera especial, extiendo mi profundo reconocimiento al Dr. Marco Alexander Chinin Macanchi, director de tesis, por su guía, paciencia, compromiso y valiosos aportes durante el desarrollo de este trabajo.

Así mismo, hago extensivo mi agradecimiento a toda la planta docente de la Maestría en Derecho Procesal, quienes compartieron su conocimiento con responsabilidad, entrega y profesionalismo, dejando una huella imborrable en mi formación.

A todos ustedes, ¡gracias infinitas!
Karina Alexandra, Macias Alarcón.

DEDICATORIA

A mi amado hijo, a quien la vida me arrebató demasiado pronto. Cada palabra de esta tesis lleva tu recuerdo, cada esfuerzo es un paso más en la lucha que sigo por ti. Aunque no estés físicamente, tu amor y tu luz me acompañan siempre.

A mi hija mayor por el apoyo y acompañamiento en este proceso educativo, gracias por la paciencia ya que he aprendido demasiado bien lo desarrollado. A mi hijo menor le dedico también este logro como parte de mi legado esperando que logre lo mismo.

A Dios como eje central de mi vida ya que sin sus propósitos nada de lo que hagamos tendría algún sentido, a cada una de las personas que me acompañaron en estos tiempos de oscuridad en mi vida. Este logro es por y para ustedes.

Karina Alexandra, Macias Alarcón.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
AUTORIZACIÓN.....	V
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	VI
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
RESUMEN	XI
Abstract.....	XII
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	2
CONCLUSIONES	20
Referencias.....	21
Anexos	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	
.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1.	
.....	20

ÍNDICE DE FIGURAS

Anexo 1. Ficha de levantamiento de información.....	29
---	----

RESUMEN

El trabajo se enfoca en la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores en el derecho procesal laboral ecuatoriano. Su propósito es examinar cómo esta situación impacta el acceso a la justicia para los trabajadores. Se utiliza un método analítico que revisa normativas y casos prácticos, revelando que los empleadores frecuentemente evaden citaciones mediante tácticas dilatorias.

Los resultados indican que estas prácticas no solo prolongan los procesos judiciales, sino que también pueden llevar a la prescripción de derechos laborales. La conclusión resalta la necesidad de reformas normativas que fortalezcan los mecanismos de citación, incluyendo el uso de tecnologías y registros públicos, para asegurar un acceso equitativo a la justicia laboral y proteger los derechos de los trabajadores frente a la impunidad empresarial.

Palabras claves: Citación judicial, Empleadores, Derechos laborales.

Abstract

The work focuses on the inapplicability of judicial summons to employers within Ecuadorian labor procedural law. Its purpose is to examine how this situation impacts workers' access to justice. An analytical method is employed, reviewing regulations and practical cases that reveal how employers often evade summons through delaying tactics.

The results indicate that these practices not only prolong judicial processes but can also lead to the expiration of labor rights. The conclusion emphasizes the urgent need for regulatory reforms to strengthen summons mechanisms, including the use of technology and mandatory public records, ensuring equitable access to labor justice and protecting workers' rights against corporate impunity.

Keywords: Judicial summons, Employers, Labor rights.

INTRODUCCIÓN

La citación judicial es un pilar fundamental en el sistema de justicia laboral, ya que garantiza el derecho de defensa de los empleadores y permite a los trabajadores acceder a la justicia en la resolución de sus conflictos laborales. Sin embargo, en muchos contextos, especialmente en Ecuador, se enfrenta a una problemática significativa: la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores. Esta situación se traduce en dilaciones y evasiones que obstaculizan el acceso efectivo a la justicia para los trabajadores.

El objetivo de este trabajo es analizar las causas y consecuencias de esta problemática, así como proponer reformas que fortalezcan el sistema de citación y mejoren el acceso a la justicia laboral. Se busca abordar cómo las deficiencias en el proceso de citación afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores, y cómo estas prácticas pueden perpetuar un entorno de impunidad que socava la confianza en el sistema judicial.

Este estudio se centrará en examinar la normativa vigente, las prácticas actuales en los procesos laborales y las experiencias comparativas de otros países que han implementado reformas exitosas en este ámbito. La tesis que se defenderá es que la ineficacia de la citación judicial no solo obstaculiza el derecho de los trabajadores a obtener justicia, sino que también perpetúa un entorno donde los empleadores evaden sus responsabilidades legales.

La relevancia de este trabajo radica en su potencial para contribuir al fortalecimiento del marco legal laboral y mejorar las condiciones de justicia para los trabajadores. En el ámbito social, esto podría traducirse en una mayor protección de los derechos laborales y una reducción en las desigualdades existentes. Desde un punto de vista profesional, este estudio puede servir como base para futuras investigaciones y reformas legislativas. En el ámbito científico, aporta un análisis crítico sobre la relación entre normativa y práctica judicial en procesos laborales.

DESARROLLO

Dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano, la citación judicial constituye un acto esencial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes involucradas. Sin embargo, en la práctica, se han evidenciado numerosas limitaciones en la aplicabilidad de este procedimiento cuando se trata de empleadores, especialmente aquellos que buscan evadir su responsabilidad y dilatar los procesos judiciales en su contra.

La problemática se manifiesta en distintas formas, incluyendo la imposibilidad de localizar al empleador en la dirección proporcionada, la negativa de los encargados de recibir la citación o la utilización de estrategias legales para prolongar el procedimiento. Estas acciones no solo afectan la celeridad del proceso judicial, sino que también perjudican directamente al trabajador, quien se ve en una situación de indefensión y desprotección legal.

El COGEP establece reglas claras sobre la citación judicial, incluyendo mecanismos como la citación personal, por boletas y por medios electrónicos. No obstante, la normativa no siempre es suficiente para contrarrestar las tácticas de dilación empleadas por ciertos empleadores. En muchos casos, la falta de actualización de registros de direcciones de un domicilio conocido impide efectuar la citación en el tiempo previsto.

El impacto de esta problemática en la justicia laboral es significativo. Los procesos se prolongan indefinidamente, afectando la estabilidad económica y emocional de los trabajadores que buscan una resolución rápida y justa. Además, la falta de una citación efectiva puede llevar a la prescripción de ciertos derechos, dejando al trabajador sin la posibilidad de hacer valer sus reclamos en sede judicial.

A pesar de que se prevé de mecanismos alternativos, como la citación por la prensa, estos no siempre resultan eficaces, y en muchas ocasiones los empleadores continúan sin comparecer, obligando a los jueces a declarar la contumacia y continuar el proceso en ausencia del demandado. Por ello esta situación no soluciona la problemática de fondo.

Puesto que en la fase de ejecución de la sentencia se presentan nuevos obstáculos. A esto conlleva la falta de bienes embargables o la imposibilidad de hacer cumplir la resolución judicial. En este contexto, resulta fundamental analizar posibles reformas normativas que permitan una mayor efectividad en la citación de empleadores en procesos laborales.

Entre las propuestas se encuentra la implementación de registros públicos obligatorios de domicilios laborales.

El uso de tecnologías de información para la verificación de la ubicación de los empleadores y la imposición de sanciones más severas para aquellos que intenten evadir la citación. La inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores en el ámbito laboral es un problema que requiere atención urgente. La evasión y dilación de los procesos afectan gravemente los derechos de los trabajadores y la eficiencia de la administración de justicia.

Fundamentación Teórica y Filosófica

El derecho laboral surge como un mecanismo de protección de los trabajadores frente a la asimetría de poder en las relaciones laborales. Se fundamenta en la necesidad de equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, garantizando condiciones de trabajo dignas y el respeto a los derechos fundamentales. Desde una perspectiva filosófica, el derecho laboral se basa en principios de justicia social y equidad.

La justicia social implica la redistribución equitativa de oportunidades y recursos para que todos los individuos puedan acceder a condiciones laborales justas. La equidad, por su parte, busca corregir desigualdades estructurales mediante la implementación de normas que protejan a los sectores más vulnerables, como los trabajadores en relación de dependencia.

Estas nociones han sido desarrolladas por pensadores como John Rawls, quien sostiene que la justicia debe garantizar el acceso equitativo a derechos fundamentales, y Karl Marx, quien advirtió sobre la explotación laboral derivada de la concentración del capital. Desde el punto de vista jurídico, la citación judicial es un requisito esencial para la comparecencia de las partes y el desarrollo adecuado del proceso. La citación garantiza el derecho de defensa, el principio de contradicción y la posibilidad de que ambas partes presenten sus argumentos en igualdad de condiciones. En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la falta de notificación efectiva en procesos judiciales puede constituir una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

La falta de aplicabilidad de la citación judicial en el caso de los empleadores afecta el derecho al debido proceso y genera inequidad en la tutela judicial efectiva. Esto ocurre porque, al no garantizarse una notificación eficaz, los trabajadores enfrentan obstáculos para hacer valer sus derechos, lo que perpetúa la asimetría de poder en la relación laboral. En muchos casos, los empleadores pueden aprovechar estos vacíos normativos para dilatar los procesos y evadir sus responsabilidades legales.

Por tanto, es imperativo que el marco normativo procesal contemple mecanismos eficientes de citación que impidan la elusión de los empleadores y garanticen un acceso real y equitativo a la justicia laboral. La implementación de tecnologías digitales y la presunción de notificación en domicilios fiscales son herramientas que han demostrado su efectividad en otros sistemas jurídicos y que podrían contribuir a la solución de esta problemática.

Contexto Histórico y Evolución del Derecho Laboral

El derecho laboral tiene sus raíces en la Revolución Industrial, cuando las condiciones de trabajo eran extremadamente precarias, caracterizadas por jornadas extenuantes, ausencia de derechos básicos y explotación infantil. La creciente desigualdad entre empleadores y trabajadores es lo que impulsó y generó movimientos sindicales así como presiones sociales que llevaron a las primeras regulaciones laborales, priorizando el bienestar humano sobre el beneficio económico.

A finales del siglo XIX y principios del XX, se adoptaron las primeras leyes laborales en países como el Reino Unido, Alemania y Francia, estableciendo protecciones mínimas como el salario justo, la seguridad en el trabajo y el derecho a la sindicalización. El punto de inflexión en la consolidación del derecho laboral a nivel global fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, tras la Primera Guerra Mundial. La OIT promovió convenios internacionales que establecían estándares mínimos en materia de derechos laborales, incluyendo la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la igualdad de remuneración. En América Latina, el derecho laboral se fortaleció a lo largo del siglo XX con la incorporación de principios constitucionales de protección al trabajador. Constituciones como la mexicana de 1917 y la argentina de 1949 reconocieron estos derechos fundamentales.

Uno de los principales problemas actuales es la facilidad con la que algunos empleadores

evaden sus responsabilidades legales, aprovechando deficiencias en los mecanismos de notificación y citación judicial. Esta situación debilita el acceso a la justicia laboral y perpetúa la desigualdad en las relaciones de trabajo, poniendo en desventaja a los trabajadores frente a los empleadores que pueden dilatar los procesos con prácticas evasivas.

A pesar de los avances normativos, la evolución del derecho laboral sigue enfrentando desafíos, especialmente en el contexto de la globalización y la digitalización del trabajo. La necesidad de reformas en los mecanismos procesales, como la citación judicial efectiva, es fundamental para garantizar que el derecho laboral cumpla su propósito de equilibrar las relaciones laborales y proteger a los trabajadores de posibles abusos.

En este escenario, resulta evidente que el marco legal, por sí solo, no es suficiente para asegurar una protección efectiva de los derechos laborales si no se acompaña de mecanismos procedimentales eficientes y accesibles. La efectividad del derecho no depende únicamente de su consagración en las normas, sino también de su aplicabilidad en la práctica cotidiana.

En muchos casos, el incumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores no se debe a la inexistencia de la norma, sino a la falta de herramientas que garanticen su cumplimiento. Por ello, es indispensable que el derecho procesal laboral evolucione paralelamente al derecho sustantivo, incorporando tecnologías, simplificación de trámites y mecanismos modernos de citación que impidan la impunidad y hagan efectivo el acceso a la justicia para todos los trabajadores.

Marco normativo

El acto de citación judicial no es un simple trámite procesal; es, en realidad, la puerta de entrada a la garantía más básica en todo Estado de derecho: el debido proceso. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la importancia de este acto está plenamente respaldada por la Constitución, por la legislación procesal ordinaria y por los compromisos internacionales asumidos por el país. Todos estos cuerpos normativos convergen en una idea clara: sin una citación válida, no puede hablarse de un proceso legítimo.

Desde la perspectiva constitucional, establece que en todo proceso se debe asegurar el derecho al debido proceso, el cual incluye, entre otras cosas, el ser informado con claridad de las alegaciones formuladas en su contra (Constitución del Ecuador, 2008). Esta

garantía no puede concretarse si no se ha notificado debidamente a la parte demandada, lo que en el contexto laboral adquiere aún más peso, debido a que la relación entre empleador y trabajador suele estar marcada por una evidente desigualdad de poder.

La Constitución también introduce un principio importante Art.169. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades” (Constitución del Ecuador, 2008). Esta disposición cobra especial relevancia cuando los empleadores, mediante estrategias como el cambio constante de domicilio o el rechazo de documentos, logran frustrar la citación. En estos casos, más que insistir en la forma, corresponde al juez priorizar el fondo del asunto, considerando que lo que está en juego no es un simple cumplimiento técnico, sino la posibilidad real de que el trabajador acceda a una tutela judicial efectiva.

Otro artículo fundamental es el 82, que garantiza la seguridad jurídica como una condición para el respeto al Estado de derecho. (Constitución del Ecuador, 2008). La citación contribuye directamente a esta seguridad, pues permite que las partes conozcan y participen en el proceso, evitando sorpresas o indefensión. En el plano práctico, esto exige que los sistemas de notificación estén actualizados, sean accesibles, y que respondan a las condiciones reales en las que se desarrollan los conflictos laborales.

Por su parte, el COGEP establece en sus artículos 55 y siguientes los mecanismos de citación aplicables a todos los procesos judiciales, incluidos los laborales. Se menciona la citación personal, por boleta, por medios electrónicos, e incluso por la prensa cuando los métodos anteriores no resultan viables. (COGEP, 2015). No obstante, en la práctica, estas formas muchas veces resultan ineficientes frente a empleadores que intencionalmente evitan ser notificados.

En ese sentido, la experiencia comparada y la propia evolución jurisprudencial apuntan a la necesidad de presunciones legales que permitan dar por válida una notificación cuando esta se ha realizado, por ejemplo, en el domicilio fiscal del empleador o a través de una dirección electrónica previamente registrada. Esta interpretación es coherente no solo con el espíritu del COGEP, sino también con los principios superiores del ordenamiento jurídico.

Finalmente, no puede dejarse de lado el marco internacional. El artículo 8 de la (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1978), de aplicación directa en Ecuador según el artículo 424 de la Constitución, consagra el derecho al debido proceso y a ser oído dentro de un plazo razonable. De igual manera, el Protocolo de San Salvador,

al referirse a condiciones de trabajo justas, refuerza la idea de que sin un acceso real a la justicia los derechos laborales no pueden hacerse exigibles.

Así, cuando un trabajador demanda judicialmente y el proceso se detiene porque el empleador no puede ser citado, no se está ante una mera dificultad técnica. Se trata de una vulneración a garantías constitucionales e internacionales que comprometen al Estado en su obligación de asegurar justicia pronta, accesible y efectiva.

Problema Jurídico: Inaplicabilidad de la Citación Judicial a Empleadores

La citación judicial es un acto procesal fundamental dentro del derecho procesal laboral, ya que permite garantizar la comparecencia de las partes y el ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en muchos sistemas jurídicos, la citación de los empleadores presenta serias dificultades que afectan la agilidad y eficacia de los procesos laborales.

Uno de los principales problemas radica en la dificultad de notificar formalmente a las empresas o sus representantes legales, lo que genera demoras significativas en la sustanciación de los procesos. A diferencia de los trabajadores, quienes generalmente pueden ser citados en su domicilio o lugar de trabajo sin mayor complicación, los empleadores suelen utilizar estrategias para eludir la citación, como el cambio frecuente de domicilio fiscal.

En primer lugar, afecta directamente a los trabajadores que buscan el reconocimiento de sus derechos vulnerados, ya que la demora en la notificación impide el inicio oportuno del proceso y prolonga la incertidumbre jurídica. Muchos trabajadores dependen de una resolución rápida para obtener indemnizaciones, salarios adeudados o la reincorporación a sus puestos de trabajo, pero la imposibilidad de citar formalmente al empleador retrasa el acceso a estos derechos.

En segundo lugar, la inaplicabilidad de la citación judicial eficaz perpetúa un esquema de impunidad empresarial. Algunos empleadores utilizan las debilidades del sistema de notificación para evitar responder ante la justicia, logrando que los procesos se dilaten indefinidamente. En algunos casos, la falta de una notificación efectiva puede llevar incluso a la prescripción de las acciones legales, dejando al trabajador sin posibilidad de reclamar sus derechos.

Desde una perspectiva normativa, este problema se agrava cuando la legislación procesal laboral no establece mecanismos alternativos de citación. En varios países, las normativas siguen basándose en modelos tradicionales de notificación personal, sin considerar

herramientas más modernas como la citación electrónica, la notificación en el domicilio fiscal registrado ante entidades tributarias o la publicación en medios oficiales cuando la citación personal no sea posible.

La falta de estas alternativas crea un vacío legal que favorece a los empleadores que buscan evadir su responsabilidad. Además, en los sistemas donde no se contemplan sanciones efectivas por la no comparecencia injustificada del empleador, se refuerza la desigualdad en el acceso a la justicia. Mientras que los trabajadores enfrentan consecuencias inmediatas si no comparecen a un proceso judicial, los empleadores pueden simplemente ignorar la citación sin repercusiones reales, lo que genera un desequilibrio procesal evidente.

En algunos países, se han adoptado medidas para enfrentar este problema, como la presunción de notificación válida en el último domicilio registrado del empleador o la implementación de plataformas electrónicas de notificación. No obstante, en muchas jurisdicciones estas soluciones aún no han sido incorporadas de manera efectiva, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente a los empleadores que utilizan tácticas dilatorias.

Esta falta de aplicación efectiva revela una brecha entre la norma y la realidad procesal, lo que limita el alcance de la tutela judicial. Mientras no se fortalezcan estos mecanismos con voluntad institucional y tecnológica, la equidad en los procesos laborales no cesará. La inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores es un problema jurídico de gran impacto en la justicia laboral, ya que afecta la celeridad procesal, debilita la efectividad del derecho al debido proceso y favorece la impunidad de ciertos empleadores. Para garantizar una tutela judicial efectiva, es indispensable que las legislaciones adopten reformas que permitan notificaciones más ágiles y seguras, reduciendo así las estrategias dilatorias y asegurando que los procesos laborales cumplan con su función protectora.

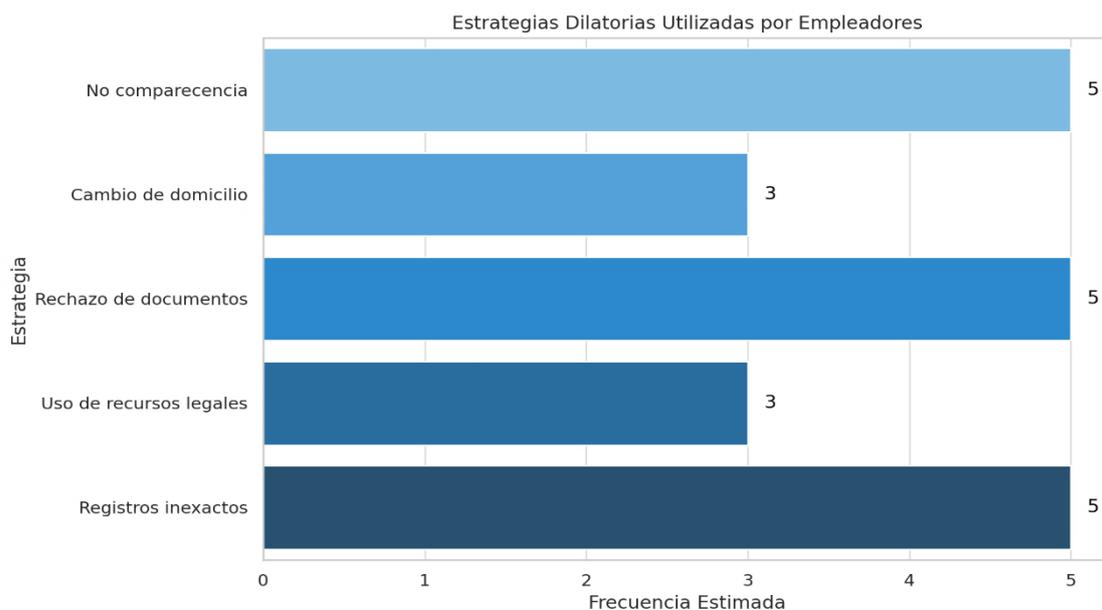


Tabla 1: Propuestas planteadas. **Fuente:** Elaboración propia con base en datos de encuesta (Anexo 1).

Análisis Comparativo Internacional

La eficacia de los mecanismos de citación judicial varía significativamente entre distintos países, lo que incide directamente en la celeridad y equidad de los procesos laborales. Mientras algunas jurisdicciones han modernizado sus sistemas de notificación para evitar dilaciones injustificadas, otras mantienen procedimientos tradicionales que permiten a los empleadores eludir su comparecencia ante la justicia.

España: Notificación Electrónica y Presunción de Domicilio Fiscal

España ha desarrollado un sistema de notificación procesal que combina métodos tradicionales con herramientas tecnológicas avanzadas. En el ámbito laboral, esto significa que las empresas deben estar registradas en la Dirección Electrónica Habilitada (DEH), donde reciben notificaciones oficiales.

Además, la normativa española prevé que, si la citación no puede realizarse de forma personal, esta se entenderá practicada en el domicilio fiscal registrado ante la Agencia Tributaria. Este mecanismo reduce la posibilidad de evasión, ya que los empleadores no pueden alegar desconocimiento de la citación. En caso de no comparecer tras una notificación válida, el proceso puede continuar en su ausencia, evitando dilaciones innecesarias.

Argentina: Notificación en el Domicilio Registrado y Uso de Medios Digitales

Argentina también ha implementado medidas efectivas para garantizar la citación de empleadores en procesos laborales. El Código Procesal Civil y Comercial de la Nación

establece que las notificaciones pueden realizarse en el domicilio fiscal registrado.

Este mecanismo evita que las empresas utilicen cambios de dirección como estrategia para eludir la justicia. Adicionalmente, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en algunas provincias, se han desarrollado sistemas de notificación electrónica a través de plataformas oficiales, lo que permite notificar a los empleadores de manera más ágil. En caso de que un empleador no se presente tras una notificación válida, los jueces pueden aplicar medidas coercitivas para garantizar su comparecencia, incluyendo sanciones económicas y la declaración de rebeldía procesal.

Chile: Flexibilización de Medios de Notificación: Chile ha introducido un sistema de notificación más flexible para los procesos laborales. El Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil permiten la citación mediante correo electrónico cuando la parte notificada ha registrado un correo oficial ante entidades administrativas o judiciales. También se reconoce la notificación en el domicilio fiscal y, en casos excepcionales, se pueden utilizar publicaciones en diarios oficiales o en la página web del Poder Judicial.

Ecuador y Otros Países de América Latina: Falencias en la Notificación En contraste, en Ecuador y varios países de América Latina, la citación judicial a empleadores sigue siendo un problema recurrente debido a la falta de mecanismos efectivos de notificación. En muchos casos, los procedimientos procesales laborales dependen de la notificación personal en el domicilio o lugar de trabajo, lo que permite que los empleadores eviten la citación mediante tácticas como el cambio de domicilio, la negativa a recibir documentos o la omisión de actualización de datos fiscales.

En Ecuador, el COGEP establece la obligación de la notificación personal, pero no contempla mecanismos modernos como la citación electrónica obligatoria para empleadores. Si bien se permite la notificación por boleta en caso de incomparecencia, este método suele ser ineficiente, ya que no existe una presunción automática de validez de la notificación en el domicilio fiscal. Como resultado, muchos procesos laborales sufren dilaciones considerables debido a la dificultad para citar a los empleadores.

Países como Perú y Colombia enfrentan problemas similares. En Perú, el Código Procesal Civil permite la notificación en el domicilio fiscal, pero su aplicación en la práctica es limitada debido a la falta de coordinación con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). En Colombia, la notificación electrónica ha sido implementada parcialmente, pero no es obligatoria para todos los empleadores, lo

que permite que algunos eludan la citación.

Citación, igualdad procesal y acceso a la justicia laboral

En el contexto del derecho laboral, donde la desigualdad estructural entre empleador y trabajador es una realidad evidente, la citación judicial adquiere un rol determinante en el equilibrio del proceso. No se trata solamente de informar a una de las partes que ha sido demandada, sino de garantizar que ambas partes tengan la misma posibilidad de participar activamente en el juicio. Esta idea, que se conecta directamente con el principio de igualdad procesal, ha sido reiterada tanto por la Corte Constitucional del Ecuador como por órganos internacionales de derechos humanos.

Cuando un empleador evita ser citado intencionalmente (ya sea cambiando de domicilio, negándose a recibir la demanda o simplemente desapareciendo del radar judicial) lo que ocurre en la práctica es una ruptura del equilibrio procesal. Mientras el trabajador acude al sistema judicial para reclamar derechos fundamentales como salarios, liquidaciones o reintegros, la contraparte se ampara en vacíos procedimentales para mantenerse ausente. Esto no solo genera frustración, sino que pone en riesgo la eficacia del sistema legal en su conjunto.

El acceso a la justicia, consagrado en el artículo 75 de la Constitución ecuatoriana, exige que todos los ciudadanos puedan hacer valer sus derechos de forma efectiva, sin trabas arbitrarias ni obstáculos innecesarios. (Constitución del Ecuador, 2008) Si un proceso se paraliza indefinidamente porque no se logra citar al demandado, ese acceso se convierte en una ilusión. Frente a esto, la ley procesal debe interpretarse con un enfoque que priorice el derecho sustancial. La citación, como mecanismo de activación del proceso, debe evolucionar hacia modelos más eficientes, como la notificación electrónica obligatoria, la presunción de validez en el domicilio fiscal o incluso la posibilidad de sancionar conductas claramente dilatorias.

Además, el principio de celeridad, tan importante en materia laboral, se ve gravemente afectado cuando no se logra completar este acto procesal. Cada día de demora implica para el trabajador una mayor incertidumbre económica, emocional y social. Por eso, el marco normativo no debe leerse de manera aislada: debe conectarse con las realidades que enfrenta el sistema judicial y con la necesidad de adaptar las reglas a los cambios tecnológicos y sociales del presente.

La función judicial frente a la citación: interpretación garantista y responsabilidad

institucional

La norma no actúa por sí sola; requiere de operadores jurídicos que la apliquen con criterio, sensibilidad y compromiso con los derechos humanos. En ese sentido, el papel del juez es fundamental. Si bien el Código Orgánico General de Procesos establece un marco procedimental, es el juzgador quien tiene la facultad —y el deber— de darle un sentido garantista a cada uno de los actos procesales, especialmente cuando el proceso corre el riesgo de verse afectado por tácticas dilatorias.

La Corte Constitucional ha desarrollado el concepto de interpretación conforme a la Constitución, lo cual significa que las normas procesales deben ser aplicadas de modo que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. Esto cobra especial fuerza en el caso de la citación judicial, donde una lectura rígida de los artículos puede llevar a la nulidad del proceso o a la paralización del juicio, afectando directamente al demandante. El juez, en su rol de director del proceso, debe velar porque las formas no se conviertan en mecanismos de impunidad.

Esto se traduce, por ejemplo, en reconocer la validez de una citación realizada en un domicilio fiscal que ha sido previamente declarado por el empleador ante el SRI o el IESS, incluso si no existe constancia física de que la recibió. También significa permitir la continuación del proceso en rebeldía, cuando se ha agotado la diligencia debida en los intentos de notificación. La responsabilidad institucional del juez incluye garantizar que el proceso avance, sin permitir que las omisiones formales se impongan sobre el derecho sustantivo.

Asimismo, el artículo 11, numeral 5 de la Constitución establece que, en caso de duda sobre la aplicación de normas, deberá prevalecer la interpretación que más favorezca a la persona. En el contexto laboral, esto implica que las reglas de citación deben ser utilizadas con una lógica de protección al trabajador, sin que esto suponga vulnerar los derechos del empleador, pero sí exigiendo que ambos actúen con buena fe.

Hacia un Modelo de Notificación Más Eficiente

El análisis comparativo evidencia que los países que han incorporado mecanismos alternativos de notificación, como la citación electrónica obligatoria y la presunción de notificación en el domicilio fiscal, han logrado reducir significativamente la dilación procesal en los juicios laborales. Esta dependencia no solo retrasa los procesos, sino que también mina la confianza del trabajador en el sistema judicial, generando una percepción

de impunidad que afecta la legitimidad de las instituciones.

Para fortalecer la justicia laboral, se debe implementar reformas que incluyan:

- La obligatoriedad de la citación electrónica para empleadores registrados en entidades tributarias.
- La presunción de validez de la notificación en el domicilio fiscal o comercial.
- Sanciones efectivas para empleadores que evadan la citación judicial.
- La creación de sistemas de notificación en línea, accesibles y vinculantes.

Estas reformas permitirían reducir los tiempos procesales, garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva y evitar que los empleadores utilicen estrategias dilatorias para evadir su responsabilidad en procesos laborales.

Argumentación Jurídica

Desde una perspectiva doctrinaria, la citación judicial es un acto procesal fundamental para garantizar el contradictorio y la bilateralidad de la audiencia. La jurisprudencia ha establecido que la demora en la notificación constituye una violación del derecho a la tutela judicial efectiva. Se plantea la necesidad de una interpretación más garantista de las normas procesales laborales.

Desde una perspectiva doctrinaria, la citación judicial constituye un acto procesal esencial dentro del derecho procesal laboral, ya que garantiza el debido proceso y el principio de contradicción. Sin una notificación efectiva, el empleador podría desconocer la existencia de una demanda en su contra, impidiendo su comparecencia y afectando el desarrollo adecuado del juicio.

La jurisprudencia ha reiterado que la falta de una citación oportuna y efectiva vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, afectando el acceso a la justicia de los trabajadores. En este sentido, se plantea la necesidad de adoptar una interpretación garantista de las normas procesales laborales, privilegiando mecanismos que aseguren una notificación eficaz y oportuna de los empleadores. Para que los empleadores no sigan cometiendo este tipo de injusticias, aprovechándose de los vacíos o lagunas jurídicas que se encuentran o que por alguna razón no están claramente establecidas en la norma.

1. La Citación Judicial como Garantía del Debido Proceso

En materia laboral cobra aún más relevancia debido a la relación asimétrica entre trabajadores y empleadores. La citación judicial cumple una función esencial dentro del debido proceso, ya que permite a las partes conocer la existencia de una demanda. Sin

una notificación válida, el acceso a la justicia se ve seriamente comprometido, especialmente para el trabajador que, muchas veces, depende de la resolución del conflicto para ejercer derechos básicos.

1.1. Principio de Contradicción y Bilateralidad de la Audiencia

El principio de contradicción implica que todas las partes de un proceso deben tener la oportunidad de presentar pruebas, formular alegaciones y refutar los argumentos de la contraparte. Si el empleador no es debidamente citado, se rompe la bilateralidad de la audiencia, lo que genera una afectación grave al desarrollo del proceso y puede dar lugar a nulidades procesales.

En el derecho procesal laboral, la carga de la prueba suele recaer en gran medida sobre el trabajador, quien muchas veces carece de los recursos necesarios para obtener documentos o testimonios esenciales. Si la citación no se realiza correctamente, el trabajador podría quedar en una situación de indefensión.

1.2. El Principio de Celeridad Procesal en el Derecho Laboral

El derecho laboral se rige por el principio de celeridad procesal, que busca evitar dilaciones innecesarias en los juicios y garantizar una pronta resolución de los conflictos, la demora en la citación del empleador atenta directamente contra este principio, ya que prolonga innecesariamente el litigio y afecta la estabilidad económica del trabajador.

Este es quien muchas veces depende del resultado del juicio para acceder a salarios impagos, indemnizaciones o prestaciones laborales. En varias legislaciones, como la española y la argentina, la jurisprudencia ha determinado que los jueces deben aplicar una interpretación flexible y garantista de las normas de notificación, privilegiando la tutela judicial efectiva sobre el formalismo procesal. Este enfoque busca equilibrar la desigualdad estructural entre las partes, entendiendo que un procedimiento lento o ineficiente no solo posterga la justicia, sino que en muchos casos la niega por completo.

2. Jurisprudencia sobre la Inaplicabilidad de la Citación y sus Consecuencias

Diversos tribunales han emitido fallos en los que se reconoce que la demora o la falta de citación judicial a empleadores constituye una violación a derechos fundamentales. Se pueden mencionar algunos que destacan:

2.1. Tribunal Constitucional de España: Prioridad de la Tutela Judicial Efectiva

El Tribunal Constitucional de España ha establecido en múltiples sentencias que la falta de notificación oportuna vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. En

su jurisprudencia, ha señalado que los jueces deben interpretar las normas procesales de manera flexible cuando está en riesgo el acceso a la justicia de una de las partes.

Por ejemplo, en la Sentencia STC 117/1998, el Tribunal sostuvo que la citación no es un mero requisito formal, sino una garantía sustantiva del derecho de defensa. En este fallo, se determinó que cualquier obstáculo en la notificación que impida el desarrollo del proceso debe ser corregido con mecanismos alternativos para garantizar la comparecencia de las partes.

2.2. Corte Suprema de Argentina: Notificación en el Domicilio Fiscal

En Argentina, la Corte Suprema ha dictado jurisprudencia sobre la validez de la notificación en el domicilio fiscal del empleador. En la causa "Sánchez c. Empresa X", el tribunal determinó que si un empleador ha sido notificado en el domicilio registrado ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la notificación debe considerarse válida, incluso si el empleador alega desconocimiento.

2.3. Corte Constitucional de Colombia: Flexibilidad en la Notificación

En Colombia, la Corte Constitucional ha abordado casos en los que los empleadores han evitado ser citados cambiando constantemente de domicilio. En la Sentencia C-150/2015, el tribunal concluyó que la administración de justicia no puede quedar paralizada por tácticas dilatorias, por lo que se permite la notificación mediante medios alternativos, como la publicación en diarios oficiales o el uso de notificaciones electrónicas.

3. Interpretación Garantista de las Normas Procesales Laborales

El concepto de interpretación garantista implica que las normas deben aplicarse de manera que maximicen la protección de los derechos fundamentales. En el derecho procesal laboral, esto significa que las reglas de notificación deben interpretarse de manera flexible cuando su aplicación estricta pueda generar indefensión para una de las partes, especialmente el trabajador.

3.1. Supremacía del Derecho Sustancial sobre el Formalismo Procesal

Un problema recurrente en la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores es el exceso de formalismo en la interpretación de las normas procesales. En algunos casos, los tribunales han anulado juicios enteros debido a supuestas fallas en la notificación, incluso cuando el empleador tenía pleno conocimiento de la demanda.

Desde una perspectiva garantista, se propone que los jueces prioricen el derecho sustancial sobre las formalidades procesales. Si existen evidencias de que el empleador

fue notificado de alguna forma y tuvo la oportunidad de defenderse, el proceso debe continuar sin trabas innecesarias. Buscando siempre el beneficio del trabajador que al ser vulnerado algún derecho necesita de la protección que la legislación le otorga.

3.2. Propuesta de Reformas en la Interpretación de la Citación Judicial

Para garantizar un equilibrio entre el derecho de defensa del empleador y la tutela judicial efectiva del trabajador, se sugieren las siguientes reformas en la interpretación de las normas de citación:

Presunción de Validez de la Notificación en el Domicilio Fiscal: Si un empleador ha sido notificado en la dirección registrada ante entidades tributarias o de seguridad social, la citación debe considerarse válida sin necesidad de confirmación adicional. Esta presunción no solo otorga seguridad jurídica al acto de notificación, sino que también evita que los empleadores utilicen omisiones administrativas como excusa para eludir el proceso. De esta manera, se traslada la responsabilidad al empleador para mantener actualizada su información, reduciendo las oportunidades de evasión y fortaleciendo la eficiencia del procedimiento judicial.

3.3 Propuestas de Reforma para Corregir la Problemática de la Inaplicabilidad de la Citación Judicial a Empleadores en Procesos Laborales

Para abordar la ineficacia de las citaciones judiciales a empleadores en procesos laborales, es fundamental implementar reformas estructurales que garanticen la comparecencia oportuna de los empleadores y, con ello, la tutela efectiva de los trabajadores.

1. Uso Obligatorio de la Notificación Electrónica

Los empleadores deben estar obligados a recibir citaciones mediante plataformas digitales oficiales, evitando estrategias de evasión. Esta medida permitiría una comunicación más ágil y segura, reduciendo los tiempos procesales y evitando dilaciones indebidas. El sistema debería integrarse con plataformas gubernamentales como bases de datos tributarias, de seguridad social y portales empresariales, asegurando la efectividad del proceso de notificación a través de medios electrónicos certificados.

2. Presunción de Notificación Válida en el Domicilio Fiscal o Comercial

Se propone establecer la presunción de validez de la notificación enviada al domicilio fiscal o comercial registrado ante las autoridades competentes. Esta presunción operaría independientemente de que el empleador efectivamente recoja la citación, trasladando la carga de la prueba al empleador para que demuestre que la notificación no fue recibida

por causas ajenas a su voluntad. Esta medida impediría que las empresas utilicen estrategias dilatorias basadas en el ocultamiento o cambio de domicilio

3. Creación de Mecanismos de Citación Subsidiaria

En los casos en los que no sea posible realizar la citación personal o electrónica, se propone implementar mecanismos de citación subsidiaria, como edictos electrónicos, publicaciones en portales oficiales, boletines judiciales o medios digitales de acceso público. Además, podrían establecerse sistemas de alertas en plataformas fiscales y empresariales que notifiquen automáticamente a los empleadores sobre la existencia de procesos en su contra, promoviendo así la transparencia y el acceso a la información procesal.

4. Sanciones por Obstrucción de la Notificación

En los casos en que el empleador se niegue sistemáticamente a recibir citaciones o modifique constantemente su domicilio con fines dilatorios, el juez debe tener la facultad de imponer sanciones económicas y procesales. Estas sanciones pueden incluir multas progresivas, sanciones administrativas o restricciones para acceder a beneficios fiscales y participar en licitaciones públicas.

Se debe permitir que el proceso continúe en rebeldía cuando se compruebe una notificación válida, habilitando al juez a resolver en derecho.

Estas medidas no deben entenderse como castigos arbitrarios, sino como mecanismos necesarios para equilibrar la relación procesal y evitar que la mala fe procesal se convierta en una herramienta de impunidad. Fortalecer la autoridad judicial en estos casos es clave para disuadir comportamientos evasivos y garantizar el respeto al debido proceso desde una perspectiva de equidad y responsabilidad.

La imposición de sanciones por obstrucción a la notificación cumple una doble función: por un lado, actúa como un mecanismo disuasorio frente a conductas dilatorias por parte del empleador, y por otro, reafirma la autoridad del sistema judicial en el cumplimiento de sus actos procesales. En muchos casos, la falta de consecuencias concretas por parte del infractor genera un mensaje de permisividad que vulnera el principio de igualdad procesal.

El siguiente gráfico muestra de forma proporcional la distribución de propuestas planteadas como solución para combatir la evasión de la citación judicial en procesos

laborales:

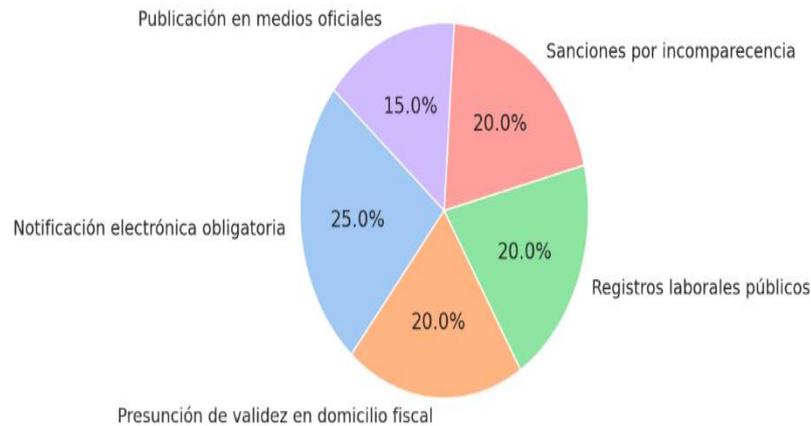


Gráfico 1: Propuestas planteadas. **Fuente:** Elaboración propia con base en datos de encuesta (Anexo 1).

Consideraciones Finales

La problemática de la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores en el ámbito laboral no solo representa un obstáculo técnico dentro del proceso judicial, sino que pone en riesgo principios fundamentales del derecho procesal, como la celeridad, la igualdad de armas y el debido proceso. En un sistema de justicia que aspira a ser eficiente y equitativo, resulta inaceptable que las garantías procesales de los trabajadores se vean debilitadas por vacíos normativos o conductas evasivas sistemáticas.

Las reformas planteadas en este trabajo no responden únicamente a una necesidad de modernización técnica, sino a la urgencia de garantizar el acceso real y efectivo a la justicia. La adopción de mecanismos como la notificación electrónica obligatoria, la presunción de validez en domicilios fiscales, la citación subsidiaria por medios oficiales y la imposición de sanciones por incomparecencia injustificada, conforman un paquete normativo integral que busca restablecer el equilibrio procesal entre trabajadores y empleadores.

Además, estas medidas contribuyen al fortalecimiento de la seguridad jurídica, al brindar mayor certeza sobre los actos procesales y permitir que los procesos se desarrollen con mayor fluidez. Su implementación efectiva implica no solo una reforma normativa, sino

también un compromiso institucional para adaptar los sistemas judiciales a los desafíos contemporáneos, haciendo uso de las herramientas tecnológicas disponibles y promoviendo una cultura de responsabilidad procesal entre los sujetos obligados.

En definitiva, avanzar hacia un sistema de citaciones laborales más eficiente, transparente y justo no solo protege los derechos del trabajador, sino que reafirma la credibilidad del sistema judicial en su conjunto. La justicia laboral del siglo XXI exige respuestas ágiles y mecanismos adecuados que aseguren que nadie, bajo ningún pretexto, pueda sustraerse al imperio de la ley.

CONCLUSIONES

A lo largo de este ensayo, hemos analizado cómo la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores se ha convertido en un obstáculo significativo en la resolución de procesos laborales. Desde el inicio, planteamos la pregunta sobre cómo esta situación afecta la justicia laboral y qué consecuencias tiene para los trabajadores que buscan hacer valer sus derechos. Hemos demostrado que la ausencia de mecanismos efectivos para notificar a los empleadores facilita la evasión y dilación de los procesos, lo que genera un ambiente de incertidumbre y vulnerabilidad para los trabajadores.

Esta falla en el sistema judicial no solo afecta el acceso a la justicia, sino que también permite que los empleadores eludan sus responsabilidades, afectando el principio de tutela judicial efectiva. Asimismo, hemos identificado que la falta de regulación adecuada y la permisividad en la dilación procesal incentivan prácticas desleales dentro del ámbito laboral. Esto no solo impacta a los trabajadores individualmente, sino que también debilita la confianza en el sistema de justicia y promueve la impunidad.

En conclusión, la inaplicabilidad de la citación judicial a empleadores representa una barrera en la resolución efectiva de los conflictos laborales. Para evitar la evasión y la dilación injustificada, es necesario reformar los procedimientos de notificación y fortalecer los mecanismos legales que garanticen el cumplimiento de las obligaciones procesales por parte de los empleadores. Solo así se podrá garantizar un acceso equitativo a la justicia y una mayor protección de los derechos laborales.

Referencias

- Abogados, Z. (2024, enero 5). Reformas Citación de Demandas: Cambios en la legislación. *Meythalerzambrano*.
<https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/reformas-citacion-demandas-ecuador>
- Andrade, R. (2015). Regulación del Domicilio Electoral en el Código Civil Ecuatoriano [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de:
https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13905/1/Andrade_Urena_Ricardo_Fabricio.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Asociación Americana de Psicología (APA). (2020). Manual de publicaciones de la American Psychological Association (7ª ed.). American Psychological Association.
- Carrasco Villagómez, D. N. (2022). La citación judicial en el Ecuador a través de las redes sociales en acciones mercantiles (Bachelor's thesis).
- Cassagne, J. C. (2019). Derecho procesal laboral: Principios y garantías en el proceso laboral. Editorial Astrea.
- de La Corte Provincial de Justicia de Pichincha, R. P. (s/f). *CRITERIO NO VINCULANTE*. Gob.ec. Recuperado el 6 de mayo de 2025, de
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Familia/226.pdf
- Enríquez, M. (2023). La citación como elemento determinante de la administración efectiva de justicia en el COGEL. Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bc5ae8c7-6549-4d16-b7fc-c9b542c01cca/content>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021). Derecho a la tutela judicial efectiva en los procesos laborales: Principios y estándares internacionales.

- García-Muñoz, M. (2020). El acceso a la justicia en conflictos laborales: Un análisis de los desafíos procesales en América Latina. *Revista de Derecho Laboral*, 25(1), 45-67.
- Marcano, D. (2009). Análisis Comparativo de la Notificación de las partes según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la citación según el Código de Procedimiento Civil Venezolano (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Justicia laboral y protección de los trabajadores: Informe mundial sobre empleo y derechos laborales.
- Ortíz Coro, C. D. (2020). La imposibilidad de citación de un servidor público, en el sumario administrativo y el principio de seguridad jurídica (Bachelor's thesis).
- Pérez, A., & Ramírez, J. (2021). Evasión de la justicia en el ámbito laboral: Un estudio de las estrategias dilatorias en los procesos judiciales. Editorial Jurídica Iberoamericana.
- Troya Suárez, A. N. (2025). Evolución normativa de la citación en el proceso judicial civil ecuatoriano (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2025).
- Sánchez Cabezas, G. (2022). La citación como garantía del debido proceso en el sistema procesal civil ecuatoriano según el COGEP. Quito : UCE. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27705>

Anexos

Título del Instrumento: Encuesta sobre Estrategias Dilatorias en Procesos Laborales

Objetivo: Analizar el impacto de la inaplicabilidad de la citación judicial en la demora de los procesos laborales y las estrategias utilizadas para dilatar su resolución.

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión y complete las preguntas abiertas cuando corresponda.

Sección 1: Experiencia en procesos laborales

1. ¿Ha experimentado retrasos en procesos laborales debido a la ausencia del empleador en citaciones judiciales?
 - Sí
 - No
2. En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo adicional considera que se ha demorado su proceso debido a esta causa?
 - Menos de 3 meses
 - Entre 3 y 6 meses
 - Más de 6 meses

Sección 2: Percepción sobre la normativa

3. ¿Considera que la normativa actual es suficiente para evitar la evasión de empleadores en juicios laborales?
 - Sí
 - No
 - No estoy seguro/a
4. ¿Cree que la falta de aplicación efectiva de la citación judicial afecta negativamente el acceso a la justicia laboral?
 - Sí, en gran medida
 - Sí, en cierta medida
 - No, no tiene un impacto significativo

Sección 3: Estrategias dilatorias

5. ¿Cuáles de las siguientes estrategias ha identificado como frecuentes en la dilación de procesos laborales? (Puede marcar más de una opción)
 - No comparecencia del empleador
 - Exceso de trámites administrativos
 - Uso de recursos legales para extender el proceso

- Otros (especificar) _____
- 6. ¿Cómo calificaría el impacto de estas estrategias en la resolución de los casos laborales?
 - Muy alto
 - Alto
 - Moderado
 - Bajo
 - Nulo

Sección 4: Propuestas de solución

- 7. ¿Qué medidas cree que podrían reducir la dilación en los procesos laborales? (Puede marcar más de una opción)
 - Mayor rigurosidad en la citación judicial
 - Sanciones más severas para quienes no comparezcan
 - Reducción de trámites administrativos
 - Uso de tecnología para agilizar el proceso
 - Otros (especificar) _____

Comentario final

- 8. ¿Desea agregar algún comentario sobre su experiencia con los procesos laborales y las estrategias dilatorias? (Opcional)