



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

**El debido proceso en el derecho laboral, frente al Código Orgánico General De
Procesos**

AUTOR:

Abg. Jonnathan Fabricio Calle González

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TUTOR:

Dr. Efraín Humberto Duque Ruiz

ECUADOR, FEBRERO DEL 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Abogado Jonnathan Fabricio Calle González**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Efraín Humberto Duque Ruiz

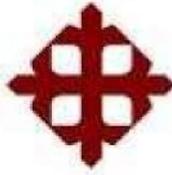
REVISORA

Dra. Nuria Pérez Puig

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán

Guayaquil, a los 6 días del mes de febrero de 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Jonnathan Fabricio Calle González

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **El Debido Proceso en el Derecho Laboral, Frente al Código Orgánico General de Procesos**, previa a la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 6 días del mes de febrero de 2024

EL AUTOR

Jonnathan Fabricio Calle González



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Abg. Jonnathan Fabricio Calle González

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación**, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal, titulada: **El Debido Proceso en el Derecho Laboral, Frente al Código Orgánico General de Procesos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 6 días del mes de febrero de 2024

EL AUTOR:

Jonnathan Fabricio Calle González



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

URKUND Abrir sesión

Documento: [DERIBIDO PROCESO DERECHO LABORAL.docx](#) (D171717492)

Presentado: 2023-07-03 11:58 (-05:00)

Presentado por: andres.obando@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: RV: CORRECIÓN DE TESIS PARA EL SISTEMA ANTIPLAGIO [Mostrar el mensaje completo](#)

12% de estas 38 páginas, se componen de texto presente en 21 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	http://docplayer.es/122689998-República-del-Ecuador.html
	https://docplayer.es/168516906-Universidad-laica-eloy-alfaro-de-manabi-facultad-de-jurispr...
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D74714291
	UNIVERSIDAD DE CUENCA / D145730410
	Universidad Tecnológica Indoamerica / D73400160
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D134711574
	Pontificia Universidad Católica del Ecuador / D69722683
	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA / D21579487
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D77358374
	Universidad Técnica Particular de Loja / D151166319
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D71666061
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D55495695
	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&oid=S2218-36202019000100314&lng=es&nr...
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D97136593
	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / D30204904
	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO / D45995825
	Universidad Técnica Particular de Loja / D11975761
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D24719558
	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&oid=S2218-36202019000100359&lng=es&nr...
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D62034941

0 Advertencias. Reiniciar. Compartir.

Agradecimiento

Quiero comenzar agradeciendo a Dios, que me ha permitido seguir con vida pese a la dura situación que atraviesa el mundo por la pandemia, a mis hijos, esposa y a mis Padres por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque gracias a todos ellos se hace realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, por darme la oportunidad de estudiar y adquirir nuevos conocimientos y profundizar más mi profesión del Derecho.

A mi tutor de tesis, Dr. Efraín Duque Ruiz, por sus esfuerzos y dedicación quien, con su conocimiento, su experiencia, su paciencia y su motivación han logrado en mí, que pueda terminar mis estudios de cuarto nivel con éxito.

También me gustaría agradecer a todos los catedráticos que durante mi carrera profesional de cuarto nivel han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otros en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

Abg. Jonnathan Fabricio Calle González

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis Hijos, Padres y Esposa que han dado todo el esfuerzo para que yo ahora este culminando esta etapa de mi vida, gracias a ellos soy lo que ahora soy y con el esfuerzo de ellos y mi esfuerzo ahora puedo ser un profesional con nuevos conocimientos adquiridos en esta maestría y seré un gran orgullo para ellos y para todos los que confiaron en mí.

Abg. Jonnathan Fabricio Calle González

Índice

Agradecimiento	VI
Dedicatoria.....	VII
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
Índice	VIII
CAPÍTULO I.....	XII
1.1. Objeto de estudio: El debido proceso.....	1
1.2. Campo de estudio	5
1.3. Delimitación del problema	8
1.4. Premisa	9
1.5. Objetivos de la investigación	9
1.5.1. Objetivo General.....	9
1.5.2. Objetivos Específicos	9
1.6. Métodos teóricos	10
1.6.1. Método Deductivo	10
1.6.2. Método Inductivo	10
1.7. Métodos empíricos	11
1.8. Novedad científica.....	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13

2.1	Antecedente Histórico del Debido Proceso	13
2.2	El Derecho al debido proceso	15
2.3	La Constitucionalización del debido proceso	15
2.4	Principios del debido proceso	19
2.4.1.	Principio de supremacía constitucional	19
2.4.2.	Principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional	20
2.4.3.	Principio de interpretación integral de la norma constitucional	20
2.4.4.	Principio de legalidad, jurisdicción y competencia	20
2.4.5.	Principio de igualdad	23
2.4.6.	Principio non bis in ídem y cosa juzgada	26
2.4.7	Derecho a la defensa.....	27
2.4.8.	Presunción de inocencia	28
2.4.9.	Principio de celeridad	28
2.4.10	Principio de inmediación	30
2.5	La naturaleza del derecho laboral	31
2.6.1.	Principios rectores que regulan la aplicación del COGEP	34
2.6.2	Vía establecida en el COGEP para las controversias laborales	36
2.7	Tramite del juicio individual de trabajo según el COGEP	37
2.7.1.	Competencia excluyente.....	37
2.7.2.	Demanda.....	37
2.7.4.	Citación.....	38
2.7.5.	Contestación de la Demanda.	39

2.7.6. Audiencia Única.....	40
2.7.7. Recurso de apelación.....	41
2.7.8. Adhesión al Recurso de Apelación.....	42
2.7.9. Audiencia de Recurso de Apelación.....	42
2.7.10. Recurso de Casación.....	43
2.7.11. La audiencia de Casación	43
2.14.14. Prueba en materia laboral	44
2.7.12. El proceso de ejecución de la sentencia.....	45
2.7.13. Limitaciones del procedimiento sumario	45
CAPÍTULO III	47
MARCO METODOLÓGICO	47
3.1. Metodología de la investigación.....	47
3.2. Diseño de la investigación.....	47
3.3. Métodos de investigación.....	47
3.3.1. Descriptivo	48
3.3.2. Analítico	49
3.3.3. Sintético	49
3.3.4. Deductivo.....	50
3.4. Casos de estudio	50
3.5. Técnicas de investigación.....	51
3.5.1. Universo de estudio	51
Ficha N° 1	52

Ficha N° 2	54
Ficha N° 3	56
3.6. Análisis de resultados	57
Criterios Éticos	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
PROPUESTA	62
Exposición de motivos.....	62
Justificación	62
Objetivos.....	63
General.....	63
Específicos.....	63
Alcance y Beneficios	63
Desarrollo	63
Bibliografía.....	65

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue crear un programa de capacitación y difusión de información para jueces y abogados sobre los procedimientos de derecho laboral de acuerdo con las normas del COGEP. Se explicó la efectividad de los procedimientos abreviados a la luz de las pruebas como parte de los objetivos concretos y se establecieron programas de capacitación y difusión. Todas estas actividades se enmarcaron en el marco del juicio justo en el derecho laboral, que se examinó desde una perspectiva jurídica. ensayo llevado a cabo solo. A diferencia de las reglas generales de procedimiento organizacional, trabaja para garantizar la efectividad de las leyes laborales de debido proceso. Se ha señalado que en algunos de los casos examinados, una audiencia es insuficiente para demostrar una justificación específica, y que no se puede probar caso por caso, lo que indica que el proceso de trabajo es muy complicado. poder. prueba del demandante o del demandado. Se determina que las operaciones rutinarias de los negocios son consideradas como una garantía fundamental para las partes involucradas y como resguardos suficientes para asegurar el desarrollo de los procedimientos administrativos y judiciales de conformidad con los principios constitucionales y las leyes. Se determinó que las disputas laborales deben resolverse de acuerdo con los procesos habituales establecidos por el Ministerio de Trabajo, y se determinó que la Sección 575 de la Ley Laboral deberá ser enmendada por el Parlamento en el futuro.

Palabras Claves: Debido proceso, operadores de justicia, juicios individuales de trabajo, proceso laboral.

Abstract

The overall objective of this study was to develop a training and dissemination program for judicial officers and attorneys on labor law procedures in accordance with COGEP regulations. As part of the concrete objectives, legal concepts and theories related to fair trial in labor law were analyzed, the effectiveness of summary procedures was explained according to tests, and training and dissemination programs were established. individual trial. It works to ensure the effectiveness of due process labor laws compared to general rules of organizational procedure. It has been observed that in some of the cases analyzed, a single hearing is not enough to show a precise justification, and that it cannot be proven on a case-by-case basis, indicating that the working process is very complex. can. plaintiff or defendant evidence. It is concluded that normal working procedures are considered as a fundamental guarantee to the parties concerned and as adequate safeguards to ensure the development of administrative and judicial procedures in accordance with constitutional principles and laws. It decided that labor disputes should be resolved in accordance with the normal procedures established by the Ministry of Labor, and concluded that parliament would need to amend Section 575 in future labor law revisions

Keywords: Due process, justice operators, individual labor trials, labor process.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Objeto de estudio: El debido proceso

Se aplica a cualquier demanda iniciada en su contra y cuestiones de derechos tales como derechos civiles, económicos, políticos, penales, laborales u otros derechos adquiridos según la naturaleza de la causa, y es consistente con las diversas doctrinas y conceptos de jurisprudencia que rigen las garantías procesales, gozando de las garantías debidas, y dentro de un plazo razonable jueces o jueces competentes, independientes e imparciales que declaren conforme a la ley (Sentencia, 1997).

En este sentido,

“El término objeto de investigación se refiere a una acción rutinaria que tiene sus raíces fundamentales en la teoría jurídica y la literatura jurídica, como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José establecida en la citada normativa. el punto del arte 08 No 1, el proceso es uno de los derechos humanos más frecuentemente violados por los estados y es el medio más común por el cual los administradores judiciales responsabilizan a los estados por cumplir con sus obligaciones en el ámbito internacional; de acuerdo con las protecciones procesales que se aplican a todos los procedimientos legales, esta declaración definirá los procedimientos, incluido el derecho laboral (CADH, 1789)”

A los efectos de este estudio, se supone que el objetivo de los procesos judiciales es buscar la coherencia entre la confirmación jurídica y la aplicación de normas basadas en principios, como el respeto a la dignidad humana, este derecho fundamental rige, por tanto, procedimientos judiciales intrincados, progresivos y sistemáticos en juicios y sentencias en

cualquier rama del derecho, cuyos resultados se reflejan en sentencias, con la intención de expresar un punto de vista particular. tiene que (Arazi, 1995).

En relación a ello, Devis Echandía (2017) señala que

“Un proceso es, en términos generales, una serie de pasos que dan como resultado el logro de un objetivo; sin embargo, en el contexto del derecho, se entiende como una serie de acciones dirigidas o coordinadas para lograr un fin, y de esta manera, hablamos de un proceso legislativo que requiere la intervención individual, los participantes en el proceso también pueden acercarse a él. en el campo del derecho administrativo (p.161)”

En consecuencia Devis Echandía (1981).

“Se desarrollaron una serie de acciones coordinadas ante los administradores judiciales de las instancias correspondientes adscritas a las autoridades judiciales del estado para garantizar un juicio justo se busca obtener manifestaciones concretas utilizando el procedimiento antes mencionado en respuesta a argumentos o demandas de remedios obligatorios conforme a la ley formulados por quienes desean utilizar medios legales, públicos o privados para reparar el daño; así, el debido proceso ha sido definido por otros autores como consistente con la búsqueda de soluciones satisfactorias a los derechos que han sido vulnerados, en contraposición al proceso legal, que se define como la estricta observancia de los derechos humanos, además de las reglas y leyes que aplican (pág. 161)”

Sobre estas concepciones teóricas, se puede encontrar una gama de definiciones relacionadas con el ejercicio de un proceso adherido a las normativas, a través de una resolución que responde a la pretensión demandada ante los órganos jurisdiccionales, los cuales deben ejercer justicia basada en los principios de su eficacia. En este sentido, Tomas de

Aquino mencionado por Prieto Monroy (2003), lo concibe como un juicio justo donde hay un acertado acto de justicia en concurrencia principios rectores de los procedimientos judiciales. Asimismo, comprende una calificación vinculante a su eficacia, en la cual se observa la aplicación de normas adjetivas endilgadas a dicho proceso.

Desde este análisis, Couture Eduardo citado por Aguirrezabal Grünstein (2011) señala que

“El debido proceso es un principio fundamental que garantiza a todas las personas el derecho inalienable a ser escuchadas antes de ser juzgadas. Este concepto radica en la premisa de que cada individuo debe tener la oportunidad justa y razonable de presentar y probar sus derechos. Este mecanismo es vital para el correcto funcionamiento de cualquier sistema legal, proporcionando una plataforma equitativa para evaluar la conducta de un individuo. Así, el debido proceso no sólo promueve la justicia, sino también la transparencia y la equidad en la administración de la ley (pág. 38)”

Para este doctrinario, el debido proceso es una garantía simple, no un derecho, además, presenta esto de forma limitada donde se interpreta el objetivo conferido a ser escuchado durante el proceso y que se brinden oportunidades razonables para la presentación de sus derechos. Al respecto, este autor ubica dos niveles que conforman el debido proceso, uno en el plano particular y el otro en lo universal, pero que en ambos planos se busca la protección de los individuos mediante la jurisprudencia vigente.

Según Zavala Egas (2011), el respeto y la eficacia económica son las bases sobre las que se inician, avanzan y concluyen los procesos judiciales. Las constituciones, las leyes, las normas internacionales previamente aprobadas, así como el principio general de la aprobación

inmediata de los proyectos internacionales para garantizar la seguridad jurídica de las personas, son reconocidos como derechos por la constitución.

Analizando los diversos conceptos presentados y analizados en este estudio, es preciso destacar que lo que se ha de tratar como tema central de esta investigación, es la perspectiva del debido proceso en el derecho laboral. Desde allí que, se prosigue con el desarrollo del objeto en el marco de la eficacia en el derecho al trabajo, donde se inicia con el reconocimiento al principio de igualdad que debe fundamentar una contravención entre un trabajador con el empleador.

En este sentido, el orden constitucional y legal consagra principios favorables para el trabajador, pero debe tenerse en cuenta que los estándares legales de protección laboral fueron desarrollados por el legislador y no por el juez, aunque el operador de justicia debe tener en cuenta que se enfrenta a entidades que no son iguales y que tienen la legalidad favorable para que una de ellas, con el pretexto de esto, no pueda dejar de observar garantías fundamentales, como su imparcialidad, igualdad de armas, el derecho de defensa, entre otras condiciones inmersas en el debido proceso.

Por los comentarios hechos hasta ahora, creo que uno de estos principios laborales es el principio de cumplimiento, que generalmente se entiende como que el juez debe conceder la autorización de acuerdo con la pretensión del peticionario. Estos son los límites establecidos por el juez para cualquier excepción hecha por el demandado a petición suya. Sin embargo, en materia laboral, este principio es flexible, y la legislación laboral establece que los trabajadores pueden acogerse a las prestaciones pactadas, aunque no sean exigidas.

Según este punto de vista, la Constitución de la República del Ecuador (2008) tiene sus raíces en los arts. 169. La justicia es el centro de todo juicio, y quienes ejercen la justicia tienen la facultad de reunir información crucial y evaluar las pruebas mencionadas en el artículo 168 del COGEP (Asamblea Nacional, 2015)

1.2.Campo de estudio

Con respecto al campo de esta investigación, se considera el Derecho al Trabajo el cual está directamente relacionado con el hecho social que regula este sector legal. Además, es el más reconocido en la actualidad, aunque también se le llama derecho laboral, con un sinónimo de expresión.

A escala mundial, destaca como principio fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época en la que la fábrica reemplazó al taller y el operario fue reemplazado por el trabajador. En estas condiciones, los accidentes laborales van en aumento y, a pesar de la producción en masa, se ha hecho evidente el abuso de los trabajadores debido a las jornadas laborales prolongadas y los entornos de salud y seguridad deficientes, así como la explotación de los empleadores y los empleados. y desató protestas. En consecuencia, los legisladores consideran fundamental la creación de normas para salvaguardar a los empleados en su desempeño profesional y laboral. Después de la Primera Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 para afirmar la justicia social como la piedra angular de la paz internacional y reconocer los derechos de los trabajadores en beneficio de la clase trabajadora. un campo de arroz (Barrera Rivera, 2015).

La prevalencia de los derechos de los trabajadores y el potencial impacto global de esta lista de derechos a través de diferentes mecanismos han sido identificados como dos de las tendencias más significativas en el contexto de esta investigación. El derecho al trabajo también se reconoce al plasmar legalmente ese desarrollo histórico, reconociendo los derechos de los trabajadores en todos los marcos constitucionales, incluidos otros marcos constitucionales, como es el caso de Ecuador, y estableciendo la universalidad de una sana institucionalidad laboral. Como componentes necesarios para su crecimiento y conservación, son buscados (Barrera Rivera, 2015).

De acuerdo con otras investigaciones, el procedimiento laboral contiene ciertas características que en las normas adjetivas no pueden ignorar la legislación laboral material, ya que las normas procesales en el tema laboral no pueden inobservar el interés más alto de los derechos y obligaciones consagrados en este (Maldonado, 2017).

Por otro lado, Maldonado C (2017).

“La autonomía del derecho procesal laboral se logra en la doctrina y en el orden legislativo, descartando el procedimiento habitual, antes que la otra naturaleza del litigio laboral, cuando los factores del orden ético y moral de la obligación del tutor se agregan a intereses materiales opuestos, dado que el discurso oral indica un desarrollo significativo del procedimiento en este país, lo que hace que el principio de celeridad sea relevante; en este punto, se concibe como un derecho autónomo que permite dirigirse según sus propias normas e instituciones y resolver todas sus diferencias o problemas en base a sus propias disposiciones, igualmente, a recurrir a autoridades especializadas con procedimientos singulares”

En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (2010)

“La declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus consecuencias en Ginebra el 18 de junio de 1998, basándose en este marco legal. Con el fin de abordar los problemas planteados por la globalización económica, que han sido objeto de acalorados debates en la OIT desde 1994, la OIT busca brindar soluciones, la globalización económica es un factor que contribuye al crecimiento económico, pero si bien es un requisito para el avance social, no garantiza el crecimiento económico; para garantizar que todas las partes involucradas puedan reclamar su parte justa de la riqueza que ha contribuido al crecimiento, el crecimiento debe ir acompañado de un conjunto mínimo de reglas para gobernar las sociedades basadas en valores compartidos”

Por ello, el primer paso para lograr este objetivo se dio en 1995 en Copenhague, donde los jefes de Estado y de Gobierno que asistieron a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social asumieron los siguientes compromisos y compromisos sobre los derechos fundamentales de los trabajadores: Aprobados mediante un plan de acción prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso; derecho de asociación y negociación colectiva; no discriminación en la contratación; e igual justicia por trabajo de igual valor (OIT, 2010).

Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo (2010)

“Brindó la oportunidad de avanzar aún más al reforzar los compromisos nacionales para defender las normas laborales fundamentales reconocidas internacionalmente, el tercer paso es la adopción de una declaración, que promoverá el objetivo establecido en el párrafo 54(b) del plan de acción aprobado en la cumbre de Copenhague, a saber, proteger y promover el respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos. es un aporte significativo; al implementar plenamente los convenios de la OIT, enviaremos

trabajadores a los estados partes de estos convenios en función de sus principios rectores”

1.3. Delimitación del problema

El análisis de las prácticas procesales en derecho laboral de acuerdo con las cláusulas reguladoras del Reglamento General de Procedimientos es el único objeto de este estudio. Al respecto, es oportuno escribir una breve reseña discutiendo las leyes afirmativas y diversas teorías que explican la génesis del conflicto entre el capital y el trabajo. En consecuencia, el comienzo de la historia de la ley fue cuando se sacrificó a importantes empleados multitarea de EE. UU y sus salarios aumentaron como resultado de los intentos de las corporaciones a gran escala por consolidar y acumular capital. para aumentar la producción mientras se reducen los costos de mano de obra. Pero en ese entonces, no había tecnología sofisticada como la que hay hoy, por lo que la única forma de producir bienes y servicios era a mano (Gómez, Alcalá, & y Corella., 2014).

Ante estas circunstancias, emerge la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores durante el ejercicio de sus labores en las empresas, a través de la creación de un régimen económico que sirvió como un modelo de Estado, fue así como la industria y el trabajador se integraron a este proyecto, de tal forma que se debía tener en cuenta la capacidad de producción del hombre y las limitaciones conforme a su salud, físico y estado biológico.

De acuerdo con algunos estudios realizados en el ámbito del Ecuador, se ha detectado que la explotación laboral afecta en gran parte a este país en distintas regiones y cantones, según la información presentada por la Flacso en conjunto con la OIT en el año 2012, sin embargo, aún se reportan casos que han sido presentados ante la Fiscalía General del Estado. (Gómez,

Alcalá, & y Corella., 2014). En función de ello, la presente investigación se limita al análisis de tres juicios presentados en la Unidad Judicial Primera de lo Civil en el año 2016, ubicada en el Cantón La Troncal en la provincia del Cañar, a fin de observar el debido proceso en las fases de oralidad durante la audiencia única dentro del procedimiento sumario.

1.4. Premisa

El debido proceso en el derecho laboral evidencia baja efectividad, por cuanto en una única audiencia no es suficiente para preparar la sustanciación oral y argumentos probatorios de los trabajadores, de acuerdo con el procedimiento contenido en el COGEP. Por ello, se requiere que la Asamblea Nacional modifique el artículo 575 del código del trabajo con el fin de que el trámite de las controversias laborales se sustancie por el procedimiento ordinario el cual contempla dos audiencias.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

- Establecer las limitaciones o deficiencias que presenta el procedimiento laboral con el COGEP y el mecanismo para asegurar a trabajadores y empleadores una justicia más efectiva y expedita.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar las concepciones jurídicas y doctrinarias referidas al debido proceso en el derecho laboral.
- Establecer las limitaciones que presenta el procedimiento laboral con el COGEP.
- Describir la efectividad del debido proceso en el derecho laboral desarrollados en los procedimientos sumarios según los casos presentados.

- Proponer la modificación del artículo 575 del Código del Trabajo.

1.6. Métodos teóricos

1.6.1. Método Deductivo

En concordancia con lo referido por (Nuñez Pineda, 2013)

“Se presume que la conclusión sigue a la premisa en este método porque la conclusión está implícita en la premisa, los filósofos Aristóteles y otros a quienes cita el citado autor describen el proceso de deducción a partir de este argumento, que implica calcular el resultado de una regla, afirmación o hipótesis, a diferencia de la inducción, que crea leyes a partir de hechos observables, los métodos deductivos infieren hechos observables basados en leyes generales (pág. 1)”

1.6.2. Método Inductivo

En función de la conceptualización de este método, se considera principalmente la diferencia de perspectiva en relación al método deductivo el permite apreciar la realidad desde otro punto de partida, es decir desde casos particulares para llegar a una premisa general.

De acuerdo a lo señalado por (Nuñez Pineda, 2013),

“Se trata del método científico más usual, que se caracteriza por cuatro etapas básicas: la observación y el registro de todos los hechos; el análisis y la clasificación de los hechos; la derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos; y la contrastación, de allí que se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares, esto supone que, tras una primera etapa de observación, análisis y clasificación de los hechos, se deriva una hipótesis que soluciona el problema planteado, una forma de llevar a cabo el método inductivo es proponer, a partir de la observación repetida de objetos o acontecimientos de la

misma naturaleza, una conclusión para todos los objetos o eventos de dicha naturaleza (pág. 01)”

De acuerdo a la definición de (Saltalamacchia, 2008)

“Este método consiste en recurrir a casos reales especialmente para analizar, discutir, debatir y tomar decisiones, al respecto, el autor citado suscribe que la casuística, es proveniente de la filosofía escolástica medieval, donde se comienza a utilizar en Harvard en 1914 implícito en el programa de derecho, Case System, con el cual se pretendía que los alumnos del área de leyes buscaran soluciones a una historia concreta y la defendieran, por consiguiente, consiste en el razonamiento especialmente útil en cuestiones morales y éticas, aplicadas y referidas al razonamiento basado en casos (pág. 1)”

1.7. Métodos empíricos

Categoría	Dimensiones	Instrumentos	Unidades de Análisis
El Debido Proceso en Derecho Laboral	Debido Proceso	Análisis documental	Constitución de la República Código Orgánico General de Procesos Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto De San José)
	Derecho Laboral	Estudios de Casos Revisión documental	Juicios presentados en la Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016. Doctrinas e investigaciones previas

1.8.Novedad científica

Este estudio es significativo porque ayudará a identificar fallas y limitaciones en el flujo de trabajo típico de los procesos organizacionales, lo que resultará en un mejor trato tanto para los empleados como para los empleadores. Su valor proviene del hecho de que sirve como control de la justicia.

Este estudio servirá de base doctrinal y bibliográfica para que los estudiantes e investigadores del derecho del trabajo puedan fundamentar otras investigaciones en la actualidad mientras se revisa la bibliografía de este trabajo. Convertirse en. El desarrollo de programas de capacitación y extensión para los empleados y miembros de la función judicial de acuerdo con las disposiciones del COGEP es otra de las soluciones novedosas del estudio a los problemas contemporáneos. tiene como objetivo salvaguardar los derechos de los trabajadores al tiempo que maximiza el impacto de las audiencias públicas, incluida su capacidad para dar a los trabajadores una voz y a las autoridades judiciales una base teórica para acciones futuras. También se busca mejorar la encuesta laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente Histórico del Debido Proceso

A grandes rasgos Oyarte (2015)

“Dentro de la historia de toda la humanidad, se pueden establecer tres momentos importantes bien delimitados del nacimiento y de la evolución histórica del debido proceso a nivel mundial, el término debido proceso tiene su origen en Inglaterra, y posteriormente es adoptado por países vecinos, por el sistema jurídico romano-germánico, y por último se convierte en una garantía de carácter universal”

Con la adopción de la renombrada Gran Carta Británica en el Imperio Británico en 1215, el llamado proceso legal se estableció oficialmente por primera vez. Juan Sin Tierra obligó al rey a firmar la mencionada constitución porque el sistema monárquico que gobernaba Inglaterra en ese momento era totalmente injusto y se caracterizaba por la dictadura y el despotismo como resultado de la oposición del populacho y las familias aristocráticas de la época (Oyarte, 2015).

El efecto de esta primera constitución, particularmente el Artículo 39, es demostrar en gran medida que Gran Bretaña ha creado un sistema legal que garantiza un juicio justo independiente de la voluntad del gobierno. juicio justo. En el párrafo anterior, los hombres no pueden ser detenidos ni encarcelados, sus derechos de propiedad no están restringidos y no pueden ejercer poderes públicos contra los solicitantes de asilo sino de conformidad con las leyes establecidas por órdenes judiciales. Significa implementar. Por defecto. Jurídicamente vinculante (Oyarte, 2015).

Debido a lo que ocurrió en Inglaterra, todas las colonias que dependían de Gran Bretaña finalmente adoptaron sistemas legales que se adhirieron a los principios de juicio justo, con Estados Unidos como ejemplo principal. la cláusula de debido proceso de la Quinta Enmienda, la cláusula de debido proceso de la Decimocuarta Enmienda y las cláusulas de debido proceso de la Declaración de Derechos del Pueblo de Virginia del 12 de junio de 1776, respectivamente.

Se siguió el debido proceso en la frontera romano-germana, especialmente en Europa continental y otros territorios coloniales, y resultó en este momento. Cuando Suecia ratificó el Código Magnus-Ericson de 1350, que defendía la igualdad de todos los ciudadanos y el respeto por los derechos del Rey y las leyes del país, se convirtió en una de las primeras naciones en implementar el debido proceso. estableció un sistema judicial imparcial y abierto. los ciudadanos.

El pueblo francés y los pensadores más importantes de su época lucharon por hacer realidad su sueño de libertad durante la Revolución Francesa de 1789, en la que Francia sobrevivió a la tormenta de la Bastilla tras el genocidio en todo el mundo. campo de arroz. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que fue promulgada e incorporada a la constitución legal francesa el 3 de septiembre de 1791, y la abolición de la monarquía sirvieron como piezas finales en su consolidación. Se establecieron varias libertades y derechos, incluidos los relacionados con el debido proceso en los artículos 7, 8 y 9 (Oyarte, 2015).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y contiene los artículos 8, 9 y 10, deja claro el tercer punto. Este principio se reconoce en los artículos 1 y 11 de la Convención porque otros acuerdos internacionales basados en esta Declaración han sido realizados por

ciudadanos y están sujetos al ordenamiento jurídico, aumentando la litigación mundial, acuerdos y otras declaraciones (Oyarte, 2015).

2.2 El Derecho al debido proceso

Es la protección adecuada que, garantiza el cumplimiento de los procedimientos jurisdiccionales y administrativos como garantía básica según el derecho constitucional, y su objetivo es la plena aplicación de la sentencia. Procedimiento adecuado como garantía y principio constitucional dentro de la jurisdicción administrativa. Tensión entre el principio del debido proceso como principio rector para la solución de disputas entre el Estado y los individuos y su cumplimiento como un postulado superior de la función administrativa. (Hoyos, 2004).

2.3 La Constitucionalización del debido proceso

La protección de los derechos humanos va de la mano con la garantía constitucional de un juicio justo, presente en la mayoría de las constituciones internacionales. Esto incluye el derecho a ser elegido como juez independientemente del procedimiento de selección, el derecho a un segundo juicio y el respeto a los derechos fundamentales.

El concepto del debido proceso ha logrado cambios con el paso del tiempo, ya que en un principio era un tema netamente legal, hasta la actualidad que constituye una de las garantías básicas en todo proceso, ya que es una garantía constitucional que, de no ser cumplida, puede traer como consecuencia la nulidad de las actuaciones realizadas en su contravención.

En este sentido, Gozáni (2004) establece:

“La constitucionalización del proceso retrasa y evita el concepto de demanda individual o derecho subjetivo público, el debido proceso es una garantía internacional universal

sin limitaciones geográficas ni elementos particulares en ningún estado; es una idea clara que requiere ajustes únicos y estándares que se basan en la protección procesal por excelencia (p. 26)”

Por lo tanto, debe argumentarse que la constitucionalización del sistema judicial implica el establecimiento de requisitos únicos para transmitir a todos los ciudadanos los requisitos que deben cumplirse como mínimo para el proceso de desarrollo judicial. En los procedimientos judiciales, la defensa y se establecen los derechos de los demás, el código legal y constitución. De acuerdo con el concepto del debido proceso, los derechos de todas las partes deben respetarse de principio a fin.

El debido proceso está codificado en el Ecuador desde el año 2008 con fuerza de la Constitución vigente, y es un derecho reconocido por numerosos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Por tratarse de un conjunto de una serie de garantías procesales destinadas a llevar adelante los procesos judiciales en cada rama del derecho, tales como el Código Procesal Penal, el Código Procesal Constitucional, etc., se le reconoce como un bien jurídico fundamental en este país, todos los cuales están destinados a garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos que son partes en el juicio, tales como el Código de Procedimiento Civil y la Ley de Procedimiento Electoral. El litigio ecuatoriano se distingue por su incorporación a la sección doctrinal de la Constitución ecuatoriana, la cual es protegida por todos los ciudadanos (Trujillo, 2019).

Desde que el procedimiento ordinario se convirtió en parte de la constitución, ha ganado más estatus. Ahora tiene la posición legal más alta y se adhiere a los principios del estado de derecho, que exige que todos, ya sean judiciales o administrativos, reciban un trato justo

durante los procedimientos. Las actividades de los órganos ejecutivos estatales deben estar de acuerdo con la Constitución, todas las leyes y reglamentos estatutarios. Velar por el debido proceso en cualquier actividad o proceso administrativo que realicen es una responsabilidad compartida por todos los servidores públicos. así como garantizar el cumplimiento de los artículos 11, 75, 76, 77 y 82 de la Constitución Política de la República.

El numeral 6 del artículo 168 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), señala:

“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo (p. 62)”

De esta misma forma el artículo 169 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), establece:

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades (p. 62)”

Tal como lo establece el artículo primero de la Constitución, a ningún ciudadano se le negará el derecho a un juicio justo ni el derecho a respetar las garantías legales y constitucionales que permiten el ejercicio del derecho a la defensa. no. Derecho a ser escuchado, jueces imparciales que tienen derecho a un rápido acceso a los procesos sin demoras injustificadas que violen sus derechos y dificulten los procesos sacrifiquen la justicia

por el bien de los procesos. Eso nunca debe ocurrir indica que el fondo siempre debe estar en buenas condiciones.

En este sentido, el Ecuador se describe en el artículo 1 de la Constitución como una nación de derechos, equidad y sociedad, que asegura el respeto al sistema judicial y permite a los ciudadanos ser justos, respetando sus fundamentos. Hay que prometer un juicio, al menos en teoría. El componente social implica que las instituciones públicas deben apoyar a la población y asegurarse de que se respeten sus derechos legales.

En conclusión, al garantizar la legitimidad del proceso constitucional, es posible asegurar que a ninguna persona natural se le nieguen las protecciones y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República, es decir que, al someterse a un procedimiento ágil y sencillo se puede argumentar que la abolición del proceso de adjudicación no es un fin en sí mismo, sino una manera perfecta de poner en práctica la idea de que las leyes procesales se convierten en un medio para lograr la justicia y que nadie debe ser juzgado dos veces por la misma ofensa.

Se establece el derecho y la garantía de un juicio justo, califica como un derecho porque el público siempre puede reclamarlo y porque la Carta Magna le otorga pleno reconocimiento. Los ciudadanos están facultados a través del debido proceso y se hacen exigibles a través de diversos mecanismos constitucionales del poder judicial, como las garantías especiales, por lo que esto constituye una garantía.

Por tanto, el debido proceso es considerado como un derecho fundamental para evitar la violación o vulneración de los derechos de las partes en el juicio, cualquiera que sea el asunto de que se trate. Ello porque implícitamente implica otros derechos y principios de protección

reconocidos en la Constitución y la Ley Orgánica, esto demuestra que mientras el artículo 76 de la Constitución establece muchas garantías básicas relacionadas con los procesos generales, el artículo 77 establece solo otras garantías relacionadas con los procesos penales. Crecer (Trujillo, 2019).

2.4 Principios del debido proceso

Esta doctrina estableció las reglas fundamentales que rigen los procedimientos judiciales, garantizando juicios justos para el público en general y procedimientos judiciales ininterrumpidos. Proteger al acusado y asegurar que las agencias estatales a cargo del poder judicial cumplan con la ley y la constitución mediante la creación de procedimientos jurídicamente vinculantes son los dos objetivos principales del derecho constitucional al debido proceso (Trujillo, 2019).

Por lo tanto, esta teoría sostiene que un juicio justo implica un conjunto de reglas procesales establecidas en los artículos 76 y 77 de la Constitución de la República, el Código Judicial y el Código Judicial. cuyos principios se exponen a continuación, la ley orgánica penal inclusiva y la ley orgánica garantizan la jurisdicción y el control constitucional.

2.4.1. Principio de supremacía constitucional

Este principio establece que la Constitución es la norma jurídica más alta de la nación y prevalece sobre todas las demás normas jurídicas. Como la Constitución ocupa el primer lugar en el ordenamiento jurídico de la República, todas las demás leyes se consideran con fuerza de ley. En su lugar, normalmente se deben hacer adaptaciones para garantizar que la ley y la constitución no entren en conflicto entre sí, los artículos 424 y 425 de la CRE, que están de acuerdo con el artículo 4, contienen los principios antes mencionados. 4 COFJ (Blancas, 2017).

2.4.2. Principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional

Este principio establece que todas las normas previstas en la Constitución deben ser aplicadas directamente y sin demora por los servidores públicos, ya sea que trabajen en el poder judicial o administrativo, sin necesidad de más instrucciones de sus superiores o de conformidad con los términos de sus contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 11.3 y el artículo 82 de la CRE, se establece este principio 5 COFJ y los arts. LOGJCC en 4.2 (Blancas, 2017).

2.4.3. Principio de interpretación integral de la norma constitucional

Este principio implica que los jueces siempre deben interpretar la ley de manera que muestre el mayor respeto posible por la Constitución, que debe servir como la norma más alta del sistema legal, los jueces, los secretarios, el personal administrativo y los participantes en los procesos judiciales deben actuar de conformidad con la Constitución en este sentido. Los artículos 11 y 427 de la CRE, que también son congruentes con el artículo 6 del COFJ, consagran este principio.

2.4.4. Principio de legalidad, jurisdicción y competencia

Los términos latinos *nullumcrimn, nulla poena y sine lege*, que en leyes anteriores significaban que los actos ilícitos serían punibles si no se preveían, son el origen del concepto de legalidad. aumentar. Todas las estructuras políticas que defiendan la democracia, es decir, las estructuras que defiendan los derechos fundamentales de los ciudadanos, deben adherirse a esta regla.

El artículo 5 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) establece que la ley solo puede prohibir acciones dañinas para la sociedad, siendo este la base del principio de legalidad. Lo que no es ilegal es permitido y nadie puede ser obligado a hacer

algo que la ley no indica. Esto es un principio esencial para la democracia y juzgar y castigar a alguien requiere que su conducta haya sido previamente definida como delito en la ley.

Este principio se encuentra consagrado de igual manera en el numeral 3 del artículo 76, de la Constitución de la República de Ecuador (2008), que establece lo siguiente:

“Nadie puede ser juzgado ni castigado por una acción u omisión que no corresponda a la categoría de infracción penal, administrativa o de otra índole, conforme a la ley; no se aplican las sanciones no previstas por la Constitución o las leyes, una persona sólo puede ser juzgada ante un tribunal o ante otra autoridad competente, según el procedimiento propio de cada caso (p. 34)”

El constituyente ecuatoriano contempló dentro de la Constitución de Montecristi este principio y garantía constitucional, que prevé que para sancionar una conducta como delictual, debe existir previamente en una disposición legal aprobada por los mecanismos formales establecidos en la ley.

De esta misma manera, a los efectos de garantizar el debido proceso, el artículo 428 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente:

“Si un juez determina, de oficio o a petición de parte, que una disposición legal viola la Constitución o cualquier tratado internacional de derechos humanos que establezca derechos superiores a los garantizados por la Constitución, el tribunal suspenderá su conocimiento, la Corte Constitucional entonces será consultada sobre el asunto y dictará una decisión sobre si la norma es

constitucional dentro de los 45 días; la parte perjudicada tiene la opción de presentar la demanda correspondiente si el tribunal no toma una decisión dentro del plazo asignado (p. 128)”

Claramente, para que el principio de legitimidad se realice, debe estar consagrado en la ley o constitución de la nación, lo que asegura que actuemos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Los ciudadanos que hayan hecho algo que ahora se considera contrario a la ley serán sancionados en los términos de las leyes aplicables.

En tal sentido, se observa que este principio es una garantía para la colectividad, para que pueda desarrollarse con tranquilidad y que los ciudadanos de un Estado determinado, tengan la calma y la seguridad que, de acuerdo a la Constitución y a la ley, aquellas conductas tipificadas como delictuales, serán sancionadas por los órganos legales con competencia en esa materia.

La noción de legitimidad en un juicio justo implica la aplicación de los principios constitucionales necesarios para la administración de justicia, ya sea judicial o administrativa, así como la igualdad y no discriminación de las partes en la justicia, y va más allá del sentido procesal de las normas, incluso cuando se trata de derechos procesales, protecciones y la regla de inocencia hasta que se pruebe su culpabilidad.

Por otra parte, la prescripción del sistema superpenal,^z estipula que las sentencias de juicio deben respetar las pretensiones de las partes del juicio. Las sentencias penales solo pueden imponer sanciones legales por delitos anteriores que caen bajo las mismas pautas penales.

Este principio establece que se debe seguir la Constitución y las leyes que regulan el poder judicial para que los jueces tengan autoridad para conocer de los casos, la capacidad de un administrador judicial para conocer, escuchar y decidir un caso que se le ha asignado se denomina jurisdicción; por otra parte, la jurisdicción se entiende como una restricción de competencia y se basa en el volumen, el alcance y la materia, las Secciones 76.7 de la CRE consagran este principio. k), arts. 171 y 172, COFJ arts. 7, 150 y 156, y art. COIP en 5 puntos (Trujillo, 2019).

2.4.5. Principio de igualdad

Si bien es cierto que no todos los ciudadanos son iguales a nivel material y espiritual, el estado debe garantizar la igualdad de derechos, es decir, derechos sin discriminación. La igualdad de todas las personas ante la ley es un principio humano; no importa su raza o posición social, todos los ciudadanos deben ser tratados por igual cuando compiten entre sí.

El principio de igualdad se encuentra consagrado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la república de Ecuador (2008), que contempla lo siguiente:

“Dado que todos son creados iguales, todos merecen los mismos privilegios y oportunidades, nadie, independientemente de su raza, origen nacional, lugar de nacimiento, edad, género, orientación sexual, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, ideología, partido político, estado socioeconómico, estado migratorio, salud, estado de VIH, discapacidad o diferencias físicas; también incluye cualquier otra distinción que, directa o indirectamente, altere, restrinja o de cualquier otra forma interfiera en el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, ya sean temporales o permanentes, individuales o colectivos; la discriminación de cualquier tipo será ilegal bajo la ley para promover la igualdad

real de los derechohabientes en situaciones de desigualdad, los estados deben implementar políticas de acción afirmativa (p. 11)”

De esta manera, podemos ver cómo la Constitución ecuatoriana asegura que todos sus ciudadanos tengan los mismos derechos, y si las pretensiones de las partes son ciertas, también podemos determinar si los estados están obligados a actuar de manera práctica y efectiva para proteger a los ciudadanos de ella. Se involucra en un proceso que es en gran medida desigual, en el que los empleadores siempre tienen una ventaja financiera sobre los trabajadores, especialmente en el área de derecho laboral. Para garantizar la equidad y la seguridad, los estados deben tratar a cada parte por igual durante todo el proceso un procedimiento justo que garantice sentencias claras.

La noción de oposición está estrechamente relacionada con la idea de igualdad de las partes en un tribunal de justicia. El principio de oposición permite que cada parte ejerza su derecho a la defensa en pie de igualdad dentro de los límites de un tribunal, lo que permite a ambas partes utilizar sus derechos regulares y recursos únicos para proteger sus derechos.

De acuerdo con esta doctrina, a cada parte de un juicio se le garantiza el derecho a presentar sus propias defensas de acuerdo con las reglas del sistema legal pertinente, y ninguna de las partes podrá ganar más del litigio que la otra. De manera similar a cómo una parte puede presentar pruebas en el juicio, la otra parte también puede impugnar o refutar las pruebas que ha presentado.

En este mismo sentido el numeral 1 del artículo 1 de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (1969) lo siguiente:

“Los Estados Partes en este Pacto están obligados a respetar los derechos y libertades establecidos en él y a no discriminar a nadie bajo su jurisdicción por motivos de raza, color, sexo, idioma o religión, nos comprometemos a asegurarnos de que pueda ejercer libre y plenamente sus derechos en virtud de este pacto desde los puntos de vista políticos o elementos adicionales, origen social o nacional, posición económica, fecha de nacimiento u otras circunstancias sociales (p. 1)”

Para que todos los ciudadanos tengan garantizados los mismos derechos y la posibilidad de disfrutar de un equilibrio de derechos sin ser marginados, el Estado debe implementar este principio. Todos tienen igualmente garantizados todos los derechos protegidos por la constitución y la ley porque algunos grupos en la sociedad tienen derecho a ciertos beneficios y derechos mientras que otros no.

Todos los ciudadanos nacionales deben tener los mismos derechos y no deben enfrentar discriminación por motivos de género, raza, opinión o condición social. Pero para lograr un estado social en el que todos los ciudadanos tengan los mismos derechos ante la ley, es el estado quien debe apoyar estas políticas públicas.

Es fundamental que exista un proceso legal regular que respete los derechos y garantías en él consagrados, que se lleve a cabo sin problemas desde el inicio, y que impere el estricto apego a la ley y la igualdad. La garantía fundamental incluye lo siguiente: Además de conducir directamente al principio de no discriminación, la igualdad de las partes también asegura que todos los ciudadanos tengan los mismos derechos porque los legisladores tienen el deber de promulgar leyes.

De acuerdo con (Gozaini, 2004)

“La igualdad es uno de los principios más difíciles de defender, por lo que se decidió que se debe garantizar la igualdad de derechos y la igualdad de trato. Si bien es cierto que los litigantes son diferentes y los intereses son diferentes, el sistema judicial defiende este principio en cada etapa del proceso cuando se presenta contra el demandado después de una violación de este principio. debería estar hecho. En principio, si se prueba la culpabilidad, el juicio es nulo y debe repetirse”

2.4.6. Principio non bis in ídem y cosa juzgada

De acuerdo con la misma doctrina de daños, una persona no puede ser juzgada dos veces por el mismo delito o sentenciada más de una vez por el mismo mal. El artículo 76-7-I de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece que “Nadie puede ser juzgado más de una vez por la misma causa y por el mismo caso”, sirve de fundamento a este principio; por ello, se deben tomar en consideración los casos tramitados por jurisdicciones indígenas (p. 35)”

En consecuencia, este principio es una garantía ciudadana para aquellas personas que han sido sancionadas por determinada causa, pues no se les puede juzgar nuevamente; este principio está ligado de manera directa con el principio de seguridad jurídica previsto en el artículo 82 del texto constitucional, que juntos constituyen una garantía para el ciudadano común, que no podrá ser sancionado de manera ilimitada por ilícito cometido.

Si bien es cierto, esto aplica al campo judicial por cuanto trae como consecuencia, que una persona no puede ser sancionada varias veces por una causa, un empleador no puede pagar a un trabajador dos veces la misma liquidación, así como tampoco en el área civil una persona

condenada a reparar un daño causado, posteriormente no puede ser condenada nuevamente a reparar ese daño, pero también es aplicable al área de la administración pública, una persona que ha sido sancionada administrativamente por una causal, no puede ser nuevamente sancionada por ese acto.

Este principio prohíbe el abuso de autoridad y derechos contra personas particulares, y cuando las personas son sentenciadas de acuerdo con las pautas de la Constitución, son elegibles para un nuevo juicio sobre la base de que las circunstancias, como la acción disciplinaria, fueron impropias. Establece que se pueden aplicar sanciones a un nuevo hecho que viole los derechos de un tercero si la misma persona sancionada lo comete.

2.4.7 Principio de Derecho a la defensa

El derecho a la defensa es parte de un juicio justo y tiene un fundamento constitucional literal en el artículo 76, artículo 7 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece: “Hay dos aspectos del derecho a la representación legal. Un tercero, o viceversa, aceptará o posiblemente aceptará la solicitud de una parte. impugnar las reclamaciones de sus derechos por parte de otros (p. 34)”

La inviolabilidad de este derecho es la característica principal del derecho de defensa. Por un lado, el derecho de defensa es un derecho subjetivo en todo proceso que está abierto a ambas partes; por un lado, se refiere a una garantía procesal frente a juicios o excepciones que permite a las partes en un proceso judicial hacer valer claramente sus derechos. Para responder a este caso utilizando los canales legales proporcionados por el sistema judicial, la ley requiere claramente que el demandado conozca la base legal de la demanda.

Cabe recalcar que cuando una persona actúa en el ámbito procesal, también ejerce el derecho de defensa respecto de determinados derechos ya que tradicionalmente se ha creído que el derecho de defensa sólo corresponde al demandado.

Desde el comienzo del juicio hasta el alegato del acusado, así como en la etapa de prueba y durante el juicio, el derecho a la defensa es prominente en todas las etapas de un caso. El derecho a presentar y apoyar argumentos está reservado para cada parte. Una parte también tiene derecho a presentar una apelación si una sentencia infringe sus derechos, lo que permite que un tribunal superior determine si la sentencia actual es legal.

2.4.8. Principio de Presunción de inocencia

De acuerdo con (Jarama, 2019)

“Recuerde que todos deben asumir su inocencia hasta que se pruebe su culpabilidad mediante una decisión judicial vinculante, esto es conforme a la presunción de inocencia; existe una presunción de inocencia a favor del acusado, que es una de las garantías fundamentales de un juicio justo, en este sentido, el acusado se presume inocente hasta que se pruebe su culpabilidad, y la carga de la prueba recae en el acusador (pág. 313)”

En las causas penales, corresponde al fiscal desvirtuar la presunción de inocencia que el legislador había establecido a favor del imputado. Si el fiscal decide no testificar, la carga de la prueba recae en última instancia sobre el acusado. demostrará su culpabilidad. El juez resolverá a favor del demandado en un indubio pro caso del preso.

2.4.9. Principio de celeridad

La celeridad procesal tiene como fin que los procedimientos sean rápidos pero también que se realicen cumpliendo las formalidades establecidas en la ley En este sentido es importante

destacar que tiene su sustento en el artículo 169 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece lo siguiente:

“La justicia se realiza a través del sistema procesal, las normas procesales son eficaces para garantizar los procedimientos judiciales porque respetan los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediatez, celeridad y economía de los procedimientos, con solo saltarse los trámites, la justicia no se verá comprometida (p. 62)”

Como se dijo anteriormente, el sistema judicial ecuatoriano es sin duda el mejor modelo para lograr la justicia; la justicia es uno de los principios fundamentales de la Constitución de la República del Ecuador, y la celeridad está en el centro de sus principios. Esto se hace para evitar procedimientos judiciales prolongados que puedan violar los derechos fundamentales de los litigantes y potencialmente aumentar los daños y costos desde el punto de vista económico.

Este principio se encuentra consagrado de igual manera en el artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial (2009) que establece lo siguiente:

“La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido; por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario, el retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley (p. 9)”

Del análisis de las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior se desprende que la administración judicial está obligada a agilizar todo lo que constituye la resolución de los casos, incluida la ejecución de las sentencias, y por tanto también las demandas a los ejecutores judiciales. tener esta obligación. No esperar a la solicitud expresa de parte para proceder, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley. Otro factor importante que debe ser respetado por este principio es la demora indebida de los jueces, que puede dar lugar a sanciones previstas por la ley.

El objetivo de aplicar el principio de la velocidad de los juicios es evitar que los procedimientos se prolonguen de modo que los jueces se vean obligados a renunciar a demoras injustificadas y juicios sin sentido, pero las decisiones rápidas son justas. Debido a la noción de que no hay herramienta, el procedimiento de adjudicación puede llevar más tiempo. Al limitar la capacidad de intervención de una de las partes, el proceso puede volverse largo y complicado, lo que lleva a una de las partes a retirarse o concluir rápidamente un caso difícil y extenso. puede decidir llegar a un compromiso. Si deja que el proceso se alargue, perderá la justicia que se pretendía lograr.

En resumen, se puede definir que la celeridad es un principio que se relaciona con la eficiencia y la eficacia de la administración de justicia, una función que debe responder a quienes, dada la agilidad, las oportunidades, la transparencia, la calidad de las medidas y la preparación de quien administra la justicia. (Jarama, 2019)

2.4.10 Principio de inmediación

El principio de inmediación tiene su base legal en el artículo 6 del Código Orgánico General de Procesos (2015) que establece lo siguiente:

“La o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso. Solo podrán delegar las diligencias que

deban celebrarse en territorio distinto al de su competencia. Las audiencias que no sean conducidas por la o el juzgador serán nulas (p. 2)”

Las Reglas Inmediatas están diseñadas para promover una mejor comunicación entre los jueces y las partes. Debido a esto, los jueces deben estar presentes en todas las audiencias, incluidas aquellas en las que las partes deben presentar sus reclamos y reunir pruebas. Si el juez está presente, se le da un relato directo de cómo se desarrolló el caso, y el maestro de juicio mira la etapa de evidencia sin inmutarse en lugar de imparcialmente, determinando el mismo veredicto. Como resultado, el juicio es siempre inmediato.

La ventaja de la inmediación radica en el punto, que el juez al dictar su sentencia tiene un conocimiento profundo de la manera como se ha llevado el proceso, porque ha estado en cada una de sus fases, ha conocido de manera directa los alegatos de las partes así como también la forma como han materializado las pruebas si el juez no estuviese en la fase del proceso y no se cumpliera el principio de inmediación, pudiera suceder que se dictara una sentencia contraria a la realidad procesal, ya que dentro de las ventajas que tienen la inmediación por ejemplo en la fase probatoria, es que el juez puede hacerle preguntas a los testigos, puede repreguntarlo, puede preguntarle al perito o al experto y de esta manera aclarar dudas que pudiera tener en relación a la causa, que sería muy difícil resolverla en aquellas situaciones que el juez no hubiese estado vinculado a cada uno de los actos procesales.

2.5 La naturaleza del derecho laboral

El nombre más acertado para el campo del derecho es derecho laboral porque está íntimamente relacionado con las realidades sociales que lo controlan. Aunque actualmente es la ley más aceptada, también se le conoce como derecho laboral. La Revolución Industrial

(siglos XVIII y XIX) es un tema central en el escenario mundial, un período de cambio de talleres a fábricas, de artesanos a trabajadores.

Por razones obvias, la aparición de este mecanismo ha incrementado la siniestralidad laboral. Además, dada la escala de la producción en masa, el maltrato de los empleados da como resultado aumentos ilimitados en las horas de trabajo, y los empleadores son los responsables últimos de mantener condiciones de trabajo seguras e higiénicas. Los legisladores consideraron necesario establecer requisitos para la protección de los trabajadores en el trabajo y el desempeño. Después de la Primera Guerra Mundial, en 1919, se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de reconocer los derechos de los trabajadores en beneficio de la clase trabajadora y establecer la justicia social como piedra angular de la paz internacional (Żołyński, 2017).

La universalización de los derechos de los trabajadores y la eventual influencia de esta lista de derechos en todo el mundo a través de diversos mecanismos es una de las tendencias más importantes que ha configurado el desarrollo histórico de los derechos de los trabajadores. Como resultado, se crean varias garantías constitucionales para los derechos de los trabajadores.

La protección directa del trabajador está prevista en la legislación laboral. Esto es así porque en una relación laboral, los empleados son los más vulnerables, porque los dueños de negocios siempre tienen más capital disponible y tienen el poder de imponer ciertas obligaciones a su personal, una persona que repetidamente acepta violaciones legales como pago por su empleo. En este sentido, si es cierto que la legislación laboral salvaguarda los derechos tanto del empleador como del trabajador, es un medio más directo para que los trabajadores garanticen su derecho a la seguridad en el empleo y su derecho a una compensación justa. una técnica que protege.

Es por esto que las leyes que rigen el derecho al trabajo son de orden público y moral, y las partes, y en especial los trabajadores, se ven presionados por otros a contratar trabajadores para mantener la estabilidad. Dada la probabilidad, la restricción no se puede relajar. Por ejemplo, algunos servicios sociales exigen que los nuevos empleados firmen una carta de renuncia al comienzo de su empleo para que puedan ser despedidos en cualquier momento, al igual que los empleadores pueden obligar a los trabajadores a renunciar a las protecciones laborales. En este sentido, estos actos carecen de sentido porque los derechos mencionados son inherentes a los trabajadores y son necesarios para el mantenimiento del orden público.

2.6 EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS (COGEP)

Hoy es una norma legal innovadora, que tiene como objeto la organización del sistema procesal ecuatoriano, es importante señalar que el proceso se regula por un conjunto de principios que se encuentran establecidos en la Constitución, pero para que se puedan materializarse hace necesario la creación de un cuerpo legislativo que establezca la forma como deben realizarse los procedimientos, así como también los principios esenciales, los lapsos, los términos así como cada una de las partes en el proceso.

El COGEP es un ejemplo de sistema procesal, y se prevé que las partes se adherirán a él para comparecer ante los tribunales y solicitar la tutela judicial efectiva. El Reglamento General de Residuos Orgánicos destaca la necesidad de establecer tres procedimientos como parte de sus novedades. El primero es el procedimiento convencional, que es aplicable a quienes carezcan de justificación legal para hacerlo, y el tercero es el procedimiento personal. Para eludir los derechos y las obligaciones de cumplimiento, se necesitan métodos informales, procedimientos de pago y juicios económicos. Su objetivo es cobrar pequeñas deudas que no califican como títulos de oficiales.

En definitiva, cabe destacar que el Código Procesal Sistemático Común se basa en principios procesales establecidos y tiene por objeto regular los procesos judiciales en todas las materias, con excepción de las penales, electorales y constitucionales. Tal como lo establecen los convenios internacionales, sentencias judiciales y la Constitución de la República del Ecuador.

A través de audiencias que otorgan a los jueces la autoridad para supervisar cada proceso y manejar todos los casos que de ellos resulten, se continúa con el desarrollo del nuevo sistema procesal. En todos los niveles de la audiencia, se examina cada documento procesal. Para garantizar el cumplimiento de normas constitucionales inequívocas, esto facilita que las partes ejerzan objeciones y defensas válidas al demostrar que ambas han presentado justificaciones por escrito y que todas las partes han participado en el proceso (León, 2019).

2.6.1. Principios rectores que regulan la aplicación del COGEP

Según el Artículo 2, los procedimientos no penales en Ecuador están sujetos a los principios establecidos en la constitución de la República, los instrumentos internacionales de derechos humanos y los principios establecidos en COFJ y COGEP. Con respecto a esto último, están regulados en los artículos 3 a 8, los más importantes son: el principio de gestión de procesos; el principio de la oralidad; el principio del dispositivo; El principio de inmediatez.

Según el artículo 3, el Juez en el modelo procesal ecuatoriano tiene la autoridad y la obligación de liderar el proceso, evitar demoras y controlar las actividades de las partes. Esta dirección del proceso otorga al juez una serie de poderes, tales como: denegación del reclamo si no hay requisitos formales; dar al reclamo el procedimiento apropiado; ordenar las pruebas

y medidas necesarias para establecer la verdad de los hechos en disputa; instruir a la presencia de expertos, testigos y partes para solicitar declaraciones que consideren necesarias; rechazar la intervención de partes o terceros si la petición no tiene base constitucional o legal; disciplinar las acciones de los abogados; e imponer sanciones apropiadas, entre otras cosas.

El artículo 5, a su vez, estipula que las partes son responsables de iniciar e impulsar el proceso de acuerdo con el principio dispositivo. De hecho, esta contradicción es obvia y el legislador la resuelve de la siguiente manera: la regla general de todo el Código es la aplicación del principio de impulso procesal muy propio de todo el sistema dispositivo. Es por ello que le corresponde a las partes el impulso del proceso a los fines de lograr la protección de los derechos que se exige en el proceso.

El otro principio rector clave de COGEP es el de la oralidad. De acuerdo con este principio, los actos procesales generalmente se llevan a cabo por voz ante el juez o el tribunal para garantizar la rapidez, a fin de evitar una duración y formalidad excesivas. El derecho procesal ecuatoriano, que sigue la tendencia internacional, ha adoptado gradualmente la idea que el sistema oral se aplicará en todos los casos, fases y pasos procesales. (COGEP, 2018).

En el caso de COGEP, este código ha mezclado el sistema haciéndolo mixto, lo que significa que, aunque la mayoría de los actos procesales son orales, la demanda y la respuesta o la contrademanda, son por escrito. En resumen, el sistema judicial en las audiencias es a lo que el COGEP se refiere realmente cuando menciona el principio de la oralidad. Esto significa que, en asuntos procesales no penales, los procedimientos deben desarrollarse en audiencia y- las diligencias contenidas en ellas deben llevarse a cabo oralmente.

2.6.2 Vía establecida en el COGEP para las controversias laborales

El nuevo código proporciona dos tipos de procedimientos. Primero, el art. 289 ordena que

“Todas las reclamaciones para el establecimiento de las cuales no se aplica ningún procedimiento especial, se tramiten de conformidad con el procedimiento ordinario; el art 332 hace referencia Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz (COGEP, 2018)”

Dado que la diferencia entre estos dos procedimientos es esencialmente el número de audiencias requeridas en primera instancia, algunas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales involucradas en la preparación y revisión del proyecto COGEP, concluyeron que el procedimiento de trabajo era inevitablemente de dos-audiencias: la preliminar y de juicio. En este sentido Abad (2015) señaló lo siguiente:

“Ejecutivo vetó parcialmente el texto del COGEP aprobado por la Asamblea, y dentro de ese veto procedió a reformar el Código del Trabajo mediante la disposición reformativa sexta y sustituyó el art. 575 de dicho cuerpo normativo determinando que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos (p. 4)”

Es importante señalar que en materia laboral existen tres procedimientos bien delineados por una parte el ordinario el cual se aplica para la disolución de una organización laboral, se encuentra el procedimiento monitorio en el cual se efectúan los reclamos de sueldos y beneficios adeudados, así como también el procedimiento sumario el cual tiene como fin resolver las controversias individuales de trabajo.

Más allá de estar de acuerdo o en desacuerdo en que las controversias laborales deban tramitarse con el procedimiento sumario y no en el procedimiento ordinario, lo que cabe es efectuar un análisis concreto respecto de los efectos de este cambio para los operadores del sistema de administración de justicia.

2.7 Tramite del juicio individual de trabajo según el COGEP

2.7.1. Competencia excluyente

En este sentido es importante hacer referencia al numeral 1 del artículo 11 el Código Orgánico General de Procesos (2015) que estableció lo siguiente:

Competencia excluyente.- Únicamente serán competentes para conocer las siguientes acciones: 1. La o el juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte de la o del trabajador. (p. 3)

Al efectuar un análisis de la normativa citada en el párrafo anterior, se evidencia que en materia laboral el tribunal competente va a ser el del domicilio del trabajador, en todas aquellas demandas que se puedan realizar contra él, y un elemento importante que señala la normativa y que dicha competencia es irrenunciable por parte del trabajador.

2.7.2. Demanda

Se considera acción judicial el acto procesal en que un ejecutor dirige una reclamación a un tercero por incumplimiento de las obligaciones inscritas o violación de los derechos establecidos en las disposiciones legales aplicables. Dado que se trata de una demanda formal, se requieren varios factores, como el apellido, el nombre y el lugar de residencia, para identificar al demandado ante el tribunal.

Es importante de igual manera que, toda demanda debe poseer una narración de cómo han sucedido los hechos, la manera más detallada posible debe identificar en el caso que sea una

obligación cuál era el plazo a vencerse, cuál era el monto de la obligación, de igual forma se deben acompañar los elementos esenciales dentro de los que son las pruebas, que van a permitir que dicha demanda se pueda admitir, en este mismo sentido se deben establecer los fundamentos de derecho que de acuerdo al actor o demandante para justificar su pretensión.

Adicionalmente, en este sentido, es crucial establecer una definición precisa de lo que se requerirá en el juicio para que sea claro tanto para el acusado como para quienes estarán presidiendo el caso al momento de la admisión. Afecta también a la fase probatoria del juicio, por lo que cuando se le imputan cargos, puede utilizar los aspectos contenciosos de la acusación como prueba en su defensa.

2.7.3. Calificación de la demanda

Un juez tiene cinco días para decidir si una denuncia cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 142 del Código de Procedimiento Organizado (2018) después de que se haya presentado de acuerdo con los procedimientos requeridos. Si se satisfacen los requisitos generales, será calificado, recibirá el tratamiento y practicará los procedimientos requeridos; sin embargo, si no se cumplen los requisitos previstos, el maestro de prueba actuará como actor. Si no cumple con las condiciones antes mencionadas, deberá enviar y devolver el archivo adjunto en lugar de dejar una copia.

2.7.4. Citación.

Por medio de esta, se realiza una de las acciones más importantes en el proceso judicial. Por lo tanto, es importante determinar la ubicación exacta de la persona física o jurídica que desea citar, para que no haya acto de nulidad o consentimiento de conformidad con el artículo 53 del Código Orgánico General de Procesos (2018), donde existen diferentes formas de citación:

- En persona, consiste en enviar la queja personal y directamente al acusado. Si el acusado es una persona jurídica, como suele ser el caso en los procedimientos laborales, la queja debe remitirse al representante legal si el cargo se hace en persona. Si el cargo se realiza en persona, es suficiente de vez en cuando se toman los días para responder al reclamo.
- Por boletas, si no es posible llamar al demandado personalmente. En este caso, esto se realiza mediante tres papeletas, que el ciudadano (agente judicial) entrega en tres días diferentes en la casa o domicilio del acusado o la empresa, si su representante legal no lo acepta. Si no se encuentra a nadie en la dirección donde se recibirán las papeletas, se adjuntará en la puerta de la dirección.
- Para el caso de las personas jurídicas, se la realizará en sus oficinas o establecimientos, en días y horas hábiles, y podrá ser entregada a uno de los dependientes o empleados. En caso que sea imposible determinar el domicilio del demandado, el Código Orgánico General de Procesos (2018), prevé que la citación se la realice a través de los siguientes medios:
 - Prensa: tres publicaciones, en diferentes días, en un periódico de gran difusión del lugar. Las publicaciones contendrán un extracto de la demanda y deberán ser agregadas al proceso luego de su publicación.
 - Radiodifusión: el pasaje se lee tres veces al día entre seis y veintidós horas y en tres fechas diferentes, en una estación de radio local.

2.7.5. Contestación de la Demanda.

Tan pronto como se realice la última llamada, se responderá la queja y la reconvención, si se supone que está respaldada por ella, ya que es un problema laboral, habrá un período de quince días para responder, dicha contestación deberá realizarse conforme al artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos (2018); el acusado debe hablar expresamente sobre cada

una de las reclamaciones del demandante, es decir, lo que confirma o lo que se niega sobre la exactitud de los hechos presentados, así como el momento procesal apropiado para revelar todas las pruebas que respalden la posición de la queja, se agregan y se adjunta una lista de testigos. Si no se pueden proporcionar pruebas documentales o fácticas de difícil acceso, el juez debe tomar medidas de precaución para obtener una protección efectiva. Dentro de esta contestación se deberá deducir las excepciones previas que debe ser solamente las que se encuentran tipificadas en el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos (2018).

Las instituciones del sector público tendrán treinta días para contestar a la demanda.

2.7.6. Audiencia Única.

La audiencia única se desarrollará en dos fases. La primera consiste en el saneamiento del proceso, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos.

- 1) **Saneamiento del Proceso:** En esta etapa de la audiencia se aclararán cuestiones de excepciones previas, en las que el demandado inicialmente tiene la palabra para decidir sobre ellas, siempre que estén establecidas en el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos (2018), de lo contrario, esto se entiende como un rechazo puro y simple de los hechos presentados y la audiencia continúa de la manera normal. Esta regla de exención estipula que, si una excepción anterior no se resuelve, la reclamación se declarará sin espacio y su archivo se ordenará (Art. 295.1); así como prevé que, en los asuntos de puro derecho, la o el juzgador luego de escuchar los alegatos de las partes, emitirá su resolución y notificará posteriormente la sentencia por escrito (Art. 295.4).
- 2) **Fijación de puntos de debate:** La determinación de los puntos de discusión o el objeto de la controversia serán los temas que se tratarán en la audiencia, estarán relacionados con los reclamos hechos y que la parte demandada no está de acuerdo, por lo que el juez debe hacer que una de las partes en el proceso de sugerencia decida

en puntos controvertidos, donde se establecerá los puntos de discusión. Es importante determinarlos, porque en base a los temas controvertidos, se practican las pruebas y las denuncias relevantes. No se aceptarán reclamaciones o pruebas que no tengan nada que ver con los hechos controvertidos. En el caso de que las partes en el proceso difieran en la determinación de los puntos controvertidos, el juez es responsable de determinarlos con base en las medidas promocionales del demandante, como en la respuesta del accionado.

En este sentido es importante destacar que esta audiencia se materializará en un tiempo máximo de 30 días los cuales se comenzarán a computar a partir de la contestación de la demanda en situaciones que tengan por objeto el despido intempestivo de mujeres embarazadas o que se encuentren dentro del periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales la audiencia única se realizará en un tiempo máximo de 48 horas contados a partir de la situación.

2.7.7. Recurso de apelación.

Una vez que haya presentado una apelación oral en la audiencia, debe esperar a que se comunique el fallo antes de que la apelación pueda presentarse por escrito y con razones. La fecha límite para esto es diez días a partir de la fecha de comunicación. El objeto de la apelación aquí un juez distinto al que dictó sentencia en primera instancia verifique que la sentencia está bien fundada y de acuerdo con el objetivo de la queja, que es atacar los puntos de la sentencia, si es necesario, por el contrario, es inadmisibles y la sentencia se lleva a cabo, de modo que el verdadero recurso sigue siendo seguro si se encuentra que es respaldado. Se puede anunciar nueva evidencia conjunta para la queja, si está relacionada con nuevos hechos.

Tan pronto como el juez apruebe la queja, la otra parte será informada de la justificación, para que pueda ser respondida dentro del mismo período de 10 días. Se hace referencia a los

puntos contenidos en la queja tan pronto como se presenta la apelación. El propio juez remitirá el caso al tribunal provincial para una audiencia apropiada.

2.7.8. Adhesión al Recurso de Apelación

Conforme a lo que establece el artículo 263 del Código Orgánico General de Procesos, las partes en el procedimiento pueden respetar la queja presentada por la otra parte. El cumplimiento sigue el mismo orden que la queja. Se enviará dentro de los diez días posteriores a la notificación y debe basarse en la queja recibida. De lo contrario, será rechazado y, de la misma manera, se notificará a la otra parte para que pueda decidir y, una vez aprobado, se discutirán en la audiencia de apelación.

2.7.9. Audiencia de Recurso de Apelación.

Los jueces se eligen por sorteo poco después de que el tribunal de distrito acepte los procedimientos. Después de llevar el caso a juicio, el tribunal debe programar una audiencia dentro de los 15 días, de acuerdo con los lineamientos generales del Código Orgánico Común Procesal (2018), se conocen los recursos de apelación, durante la audiencia, el juez presenta los asuntos al magistrado por escrito.

Primero, el demandante intervendrá dentro de un período establecido por el tribunal. La presentación del demandante debe referirse únicamente a los puntos de discusión establecidos por el tribunal con base en el principio de verdad y lealtad procesal después de su intervención. puede referirse a puntos de discusión. Durante esta audiencia, el derecho de respuesta será ejercido una vez por las partes en el procedimiento, y la fecha será determinada por el Tribunal; cuando termine el debate, el tribunal pronunciará su decisión oralmente en la misma audiencia.

La sentencia escrita se lo realizará de manera motivada conforme a lo que determina en los artículos 93, 94, 95 del Código Orgánico General de Procesos (2018).

2.7.10. Recurso de Casación

En este sentido es importante citar el artículo 266 del Código Orgánico General de Procesos (2018) que establece lo siguiente:

“El recurso de casación procederá contra las sentencias y autos que pongan fin a los procesos de conocimiento dictados por las Cortes Provinciales de Justicia y por los Tribunales Contencioso Tributario y Contencioso Administrativo, igualmente procederá respecto de las providencias expedidas por dichas cortes o tribunales en la fase de ejecución de las sentencias dictadas en procesos de conocimiento, si tales providencias resuelven puntos esenciales no controvertidos en el proceso ni decididos en el fallo o contradicen lo ejecutoriado; se interpondrá de manera escrita dentro del término de diez días, posteriores a la ejecutoria del auto o sentencia o del auto que niegue o acepte su ampliación o aclaración. (p. 48)”

Si el recurso se interpone con el fin de la restitución inmediata, es decir, es fundamental demostrar la competencia del foro del tribunal de distrito donde se dictó la sentencia dentro del tiempo legal, una demanda contra el estado, corte que a su vez amplía o aclara la decisión de rechazar el recurso.

2.7.11. La audiencia de Casación

Tiene igual desarrollo que el de Corte Provincial, con la diferencia que es una audiencia más técnica, en referirse a los casos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (2018), el Juzgador en la audiencia expondrá los puntos de debates que fueron previamente presentados por el recurrente. Una vez que se descubren estos problemas, el demandante tendrá la palabra para discutir y apoyar el reclamo realizado.

El juez establece el tiempo, al igual que con la doctrina de la oposición, y luego decide cuándo retar al oponente. A una parte en un procedimiento solo se le permite una respuesta, concluidos los alegatos, el juez resolverá oralmente en la misma audiencia de conformidad con el artículo 273 del Código Procesal Organizado Común. Si los reclamos no se alinean, el caso puede ser devuelto al tribunal de distrito para la revocación de la fianza y luego devuelto al tribunal original para su ejecución. Si se aprueba la reclamación, se devolverá el depósito ofrecido y, si aún no se ha iniciado el proceso de ejecución, se detendrá.

2.14.14. Prueba en materia laboral

Puede ser difícil presentar, examinar y aplicar toda la evidencia relevante en la audiencia porque con frecuencia se presenta en una variedad de formas, los demandantes en procedimientos legales pueden solicitar una inspección informática, de escritura a mano, forense, reconocimiento de firmas y una inspección exhaustiva de objetos. También hay hechos laborales innegables, como el hecho de que las acusaciones del director ejecutivo generalmente no ayudan con los casos judiciales porque los representantes corporativos con frecuencia ni siquiera conocen a sus empleados porque la empresa tiene numerosas divisiones y sucursales. Las disputas hasta este punto se decidirán en una audiencia preliminar, pero en el caso de litigios relacionados con negocios, se decidirán en la misma audiencia en la que se emitió este certificado.

Luego, el juez, que quiere comprender completamente los hechos y decidir en consecuencia, debería examinar el caso, leer el reclamo y la respuesta cuidadosamente antes de la audiencia, ya sea individual o doble, para determinar los puntos que se aplican al caso debería relacionarse y en base a ello analizar las evidencias que considera relevante, orientadora y útil para el procedimiento mencionado anteriormente, considerando que una vez

que se ha eliminado la confesión ficta, ya no será posible usarla para, por ejemplo, liberar prematuramente sus decisiones. (Abad, 2015).

2.7.12. El proceso de ejecución de la sentencia

Al final del proceso la sentencia en materia laboral debe ejecutarse, la cual se efectuará a petición del actor quién realizara la liquidación del fallo, para ello tiene la obligación de consignar los comprobantes respectivos para demostrar los gastos en los cuales incurrió, esta diligencia será efectuada por el juez competente que resolvió la causa, de conformidad como lo establece la resolución número 08-2016 de fecha primero de diciembre del 2016; posteriormente se dejará contemplado mediante Secretaría la determinación si el demandado consignó o no la cantidad a liquidar, en caso contrario se procederá con el mandamiento de ejecución, para ello se le otorgará a la parte que fue condenada el término de 5 días a los efectos que cumpla con las obligaciones pertinentes, en caso de incumplimiento se procederá a la ejecución de forma forzosa. Una vez ejecutada la sentencia termina el proceso y el juez ordena el archivo de la causa.

2.7.13. Limitaciones del procedimiento sumario

Al efectuar un análisis del procedimiento sumario del punto de vista laboral es importante citar el numeral 1 del artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos (2015) que establece lo siguiente: “Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas: 1. No procede la reforma de la demanda” (p. 63).

Por lo tanto, si por alguna razón el trabajador y/o el empleador se olvidan de mencionar un reclamo en la demanda de conformidad con la ley aplicable, deberán iniciar un nuevo procedimiento sumario para ejecutarlo. Esto se debe precisamente a que la ley estipula que las

solicitudes de trabajo deben ser procesadas en casos sumarios, lo que impide la reforma de ella.

Finalmente, también se violaría la protección legal efectiva consagrada en el artículo 75 de la Constitución, que confirma el derecho de todos a un acceso rápido a la justicia. En otras palabras, el derecho a que el proceso se lleve a cabo rápidamente para que no se pueda decir que hay demoras en la imposición de una sentencia, desigualdad en las sentencias, difusión y/o acumulación innecesaria de causas y aplicación de principios constitucionales, que causan incluso el más mínimo estado de impotencia. Además, es una parte legalmente vulnerable, como los trabajadores. (C.R.E., 2008)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Metodología de la investigación

La metodología empleada en este estudio, que se refiere a las prácticas laborales justas que operan en contra de las regulaciones generales del proceso orgánico, fue moldeada por una serie de métodos destinados a agregar los resultados previstos al comienzo de este estudio. Este enfoque combina todo el conocimiento acumulado a lo largo del tiempo y genera un análisis fundamental para obtener los hallazgos que sirven como piedra angular de un estudio específico (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.2. Diseño de la investigación

Para abordar este tema se utilizó la metodología de este estudio, de carácter documental y bibliográfico, basada en un diagrama modelo interpretativo para el análisis de los litigios laborales en el contexto de los códigos de conducta. progreso. Esto eleva la investigación previa al nivel descriptivo, lo que requiere el uso de métodos inductivos, inductivos, analíticos y sintéticos para desarrollarla y permitir nuevas perspectivas, comentarios y conclusiones.

3.3. Métodos de investigación

Todas las tácticas que los investigadores deben usar para lograr los objetivos de investigación deseados se clasifican como métodos de investigación. Por lo tanto, debemos emplear técnicas científicas que nos permitan conocer el comportamiento del fenómeno en estudio a través de elementos como la observación, la justificación y la explicación (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Estos pasos o procesos deben seguirse para realizar cualquier tipo de investigación, procesar la información necesaria y realizar el análisis a la luz de los estándares teóricos adecuados. En este sentido, la teoría consideraba que cada método era extremadamente significativo para definir cada etapa de la investigación y permitir el logro de cada objetivo y aspiración fundamental. fase de examen. Unir fuerzas para realizar investigaciones empíricas poniendo en práctica procedimientos metodológicos para examinar cómo se obtiene, procesa y hace posible la información.

A través de su aplicación, este estudio nos permitirá obtener una comprensión más profunda de los procedimientos de derecho laboral en relación con los procedimientos generales de nuestros documentos constitucionales, ha sido diseñado de acuerdo con el criterio de ser complementario a los métodos utilizados al mismo tiempo. Para interpretar los datos recopilados a través de una revisión de la literatura y las referencias pertinentes a cada variable de estudio, se utilizaron técnicas analíticas y sintéticas a lo largo de este estudio.

3.3.1. Descriptivo

Este enfoque demuestra los componentes clave y las características de la pregunta de investigación. El enfoque descriptivo busca ofrecer una interpretación precisa y comprensible de los datos recopilados en las secciones de apoyo a la luz de las contribuciones únicas que cada campo científico ha hecho a cualquier desarrollo de investigación dado (Calduch, 2015).

Para estudiar las garantías procesales en el derecho laboral se opta por métodos descriptivos a partir de este panorama general. Este método fue utilizado en este estudio, en el que cada componente del proceso legal para hacer efectivos los derechos de los trabajadores se describen en relación con las reglas generales de procedimiento de la organización.

3.3.2. Analítico

El conocimiento que tiene el investigador de la pregunta de investigación o de la información pertinente, incluido el conocimiento de cada elemento de la pregunta de investigación o sus componentes, constituye la base de los métodos analíticos. Por lo tanto, utilizando este enfoque, el problema se divide en todos sus componentes, cada uno de los cuales se examina por separado antes de sacar conclusiones (Calduch, 2015).

Se eligió este método para el presente estudio, ya que permite la investigación del debido proceso en el derecho laboral. Este método fue aplicado cuando se efectuó el análisis legal y doctrinario el debido proceso en el derecho laboral, frente al código orgánico general de procesos.

3.3.3. Sintético

Este enfoque no busca profundizar la comprensión; más bien, busca comenzar con una comprensión profunda de los fenómenos de investigación, llegar a conclusiones individuales y resumir desde una perspectiva amplia. Es para obtener un conocimiento más profundo, la técnica es breve y sencilla, pero va directo al grano (Calduch, 2015).

El propósito de la selección del método de este estudio fue identificar las teorías más conocidas pertinentes a la investigación procesal en derecho laboral. Este enfoque se utiliza cuando se compilan todos los trabajos examinados en el estudio actual y se eligen entre ellos los trabajos más cruciales relacionados con los procedimientos de la ley laboral, que están conectados con las normas orgánicas generales del proceso.

3.3.4. **Deductivo**

El enfoque se basa en la comprensión general que los investigadores tienen del tema investigado y busca partir de esta comprensión, a partir de la cual se pueden hacer inferencias específicas. Este enfoque se usa con frecuencia en estudios que examinan fenómenos complejos con una gran cantidad de datos y cómo afectan a grupos o individuos tan pequeños (Calduch, 2015).

Fue seleccionado este método por cuanto permitió a partir de conocimientos generales llegar a conclusiones individuales, acerca el debido proceso en el derecho laboral,. Este método se utilizó en la presente investigación cuando se analizaron las normas legales que tenían pertinencia el debido proceso en el derecho laboral, frente al código orgánico general de procesos.

3.4.Casos de estudio

De acuerdo con lo señalado por Arias (2012)

“Puede definirse por estudio de casos cualquier objeto considerado como el todo a ser estudiado en profundidad, de allí que, un caso puede representar una unidad pequeña que puede ser una institución, uno o pocos miembros, una familia, una norma o un caso concreto que necesita ser estudiado; en función de lo enunciado, se considera que esta investigación se centra en el estudio de casos prácticos, por tratarse de examinar el análisis de tres juicios presentados en la Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016, ubicada en el sector Troncal en la provincia de Guayas, a los fines de observar el debido proceso en las fases de oralidad durante la audiencia única dentro del procedimiento sumario (pág. 34)”

3.5. Técnicas de investigación

De acuerdo con Martínez (2017)

“Las técnicas empleadas en el presente proceso investigativo, se encuentran centradas en la observación, la cual se llevó a cabo mediante la recopilación de datos e información necesaria para los consecuentes análisis y síntesis del objeto de este estudio; por tal motivo, es del criterio que una forma de recolectar datos mediante la observación al objeto de investigación dentro de una situación particular, es sumamente importante para lograr los objetivos propuestos y el investigador no debe intervenir ni alterar el ambiente donde se desenvuelve el objeto de estudio (pág. 01)”

De allí que, la observación se aplica desde la perspectiva de los procedimientos relacionados con el debido proceso en el derecho laboral. Asimismo, se emplea la técnica del fichaje, que consiste en una compilación de una colección de información mediante la visualización de fuentes documentales, que ayuda a sistematizar datos relevantes sobre un tema de interés utilizando archivos.

3.5.1. Universo de estudio

La población y la muestra de este estudio están cubiertas por una revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias de datos sobre las variables del estudio. Según la UNAM (2018), el objetivo principal de la investigación documental es responder preguntas de investigación mediante la recopilación, el análisis y la interpretación de datos de fuentes documentales.

Esto incluye sintetizar todos los datos recopilados sobre el tema de investigación, delinear los puntos clave a los que se refiere y delinear las conexiones entre los materiales que se analizan en las áreas relacionadas con el desarrollo y análisis de resultados; debe ser determinado.

En base a lo antes citado, para efectos de este estudio, el universo de análisis está comprendido por el conjunto de normativas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico General de Procesos, y análisis de tres juicios presentados en la Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016, ubicada en el cantón La Troncal en la provincia del Cañar, a los fines de observar el debido proceso en el sistema oral durante la audiencia única dentro del procedimiento sumario.

Ficha N° 1

Registro oficial: 03331-2016	Fecha: 02/08/2016
Numero de sentencia: JUICIO 03331-2016-00027	
Provincia: Cañar , Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016, sector Troncal.	
Materia: Laboral	
Accionante: Daniel Felipe Benavides Mendoza	
Tema Específico: Juicio Laboral	
<p>Antecedentes: comparece Daniel Felipe Benavides Mendoza, y luego de consignar sus generales de ley manifiesta que, mediante contrato verbal de trabajo desde el mes de octubre del año 2011, esto es desde que el accionante tuvo once años seis meses de edad ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de trabajador general en el comercial de propiedad del demandado, labores que lo realizaba como secar, limpiar, acomodar el cacao y otras actividades relacionadas con el negocio que el</p>	

accionado tiene, labores que indica el actor que lo desempeñaba en esta ciudad de la Troncal, trabajo que lo cumplía desde las 06h00 hasta las 19h00, durante los siete días de la semana.

Motivos Para decidir la acción

De las pruebas aportadas por la parte actora y de acuerdo a la prueba evacuada en la audiencia definitiva, se evidencia que en la demanda, se requiere el pago parcial de sus haberes laborales. Es necesario hacer alusión a la llamada inversión de la prueba, es decir que al ser el Derecho Laboral, parte primordial del Derecho Social, la carga de la prueba, contrario a lo que regula nuestro ordenamiento civil y procesal civil, corresponde al trabajador el probar y justificar la existencia laboral, más sin embargo constituye una obligación del suscrito precautelarse el derecho del trabajador y en tal virtud, y del análisis de la prueba no queda duda que el demandado tiene la obligación de pagar los rubros que han sido probados en base a la prueba documental, Juramento Deferido, y a la sana crítica del testimonio del testigo presentado por la parte actora respecto de que el hoy accionante cuando trabajó para el demandado era menor de edad y tenía 11 años, seis meses.

Resuelto:

Administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador y por autoridad de la constitución y leyes de la república”, declara parcialmente con lugar la presente demanda planteada por el actor y dispone, que el accionado Jimmy Marcelo Yong Alvarado, pague al actor Daniel Felipe Benadides Mendoza, los rubros constantes en la liquidación realizada que quedan detallados de la presente resolución, Lo honorarios de la abogada defensora del actor se fijan en la suma de Quinientos Dólares de los

Estados Unidos de Norteamérica, debiéndose descontar el 5% para el Colegio de Abogados del Cañar.

Ficha N° 2

Registro oficial: 03331-2016	Fecha: 02/08/2016
Numero de sentencia: JUICIO 03331-2016-00343	
Provincia: Cañar, Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016, sector Troncal.	
Materia: Laboral	
Accionante: Rolando Ignacio Tejena Salazar	
Tema Especifico: Reclamación de beneficios laborales	
<p>Antecedentes: : Que con fecha 01 de mayo del año 2008, empezó a trabajar o prestar sus servicios lícitos y personales para la empresa ECUDOS S. A., hoy denominada COAZUCAR S. A. en el área de Bodega de Azúcar en calidad de ESTIBADOR, labor que la cumplió hasta el 06 de noviembre del año 2015, fecha en la que le despidieron sin razón ni motivo alguno.</p>	
<p>Motivos Para decidir la acción</p> <p>Apreciada así la prueba y valorada en su conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, como manda el Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos, se llega a la conclusión, que con la documentación aportada al proceso por los litigantes con las formalidades establecidas en la ley, como son el contrato de trabajo, los roles de pago, la historia laboral, el aviso de salida y la comunicación suscrita por la funcionaria responsable de Agencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por</p>	

un lado, el actor señor Rolando Ignacio Tejena Salazar, ha justificado los asertos expuestos en su demanda, esto es, que laboró para la Empresa ECUDOS S. A., desde el 1 de mayo del año 2008, luego para la CORPORACION ECUATORIANA AZUCARERA S.A. COAZUCAR ECUADOR, compañía que ha absorbido a otras compañías, entre éstas, a la compañía ECUDOS S. A., hasta el 6 de noviembre del año 2015; ha logrado demostrar que la Empresa CORPORACION AZUCARERA ECUATORIANA S. A. COAZUCAR ECUADOR, le adeuda los valores correspondientes a los beneficios sociales del último período laborado correspondientes al año 2015, por décima tercera remuneración, décimo cuarta remuneración y vacaciones, como así expresamente lo reconoce la empresa demandada, tanto más que, ha consignado con cheque certificado la suma de \$ 1.156,93 dólares.

Resuelto:

: Por las consideraciones que se han expuesto, desechando las excepciones de fondo deducidas por el accionado y el Organismo de Control, en atención de lo establecido los Arts. 33, 326 numerales 1, 2, 3 y 13; y, 328 de la Constitución de la República y los Art. 4 y 7 del Código del Trabajo, el suscrito Juez, “administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador y por autoridad de la Constitución y las leyes de la República”, declaro con lugar la demanda

Ficha N° 3

Registro oficial: 03331-2017	Fecha: 02/08/2016
Numero de sentencia: JUICIO 03331-2017-00105	
Provincia: Cañar, Unidad Judicial Primera de Civil en el año 2016, sector Troncal.	
Materia: Laboral	
Accionante: Justo Manuel Fernández Vera	
Tema Específico: Reclamación de beneficios laborales	
<p>Antecedentes: : El actor señor Justo Manuel Fernández Vera comparece con su demanda (fs. 18-20), manifestando que con fecha 7 de noviembre del 2.007, mediante contrato verbal prestó sus servicios lícitos y personales , como pegador de cartón, bajo dependencia directa, en las Haciendas Bananeras “California” y “Jacinto”, de propiedad del señor Raúl Lara Carrión, ubicadas junto a la gasolinera Rircay en la vía Durán-Tambo, y entrando por el recinto La Puntilla, respectivamente, en esta jurisdicción del cantón La Troncal, provincia del Cañar</p>	
<p>El señor Ab. Ángel Castillo Perlaza en su calidad de Procurador judicial del señor demandado Raúl José María Lara Carrión, reconoce: a) Por concepto de indemnizaciones laborales demandadas en favor del ex trabajador señor Fernandez Vera Justo Manuel, La Cantidad De Ocho Mil Quinientos Dólares De Lo Estados Unidos De América (USD \$ 8.500,00). b) El demandante señor FERNANDEZ VERA JUSTO MANUEL, acepta la cantidad de dinero que le ofrece el demandado y se compromete a no realizar reclamo venidero alguno en el futuro. c) El demandado se compromete a consignar el dinero ofrecido en siete cuotas mensuales de MIL DOSCIENTOS CATORCE DÓLARES USA, CON VEINTE Y OCHO CENTAVOS</p>	

CADA UNA (\$1.214,28), pagaderos los primeros diecisiete días de cada mes hasta el cumplimiento de la obligación total referida

Resuelto:

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA”, acepta el acuerdo conciliatorio logrado por las partes procesales.

3.6. Análisis de resultados

Del análisis de las sentencias que se evidencian en la presente investigación se puede establecer que el proceso laboral es bastante complejo, ya que se observa que una única audiencia resulta insuficiente a los efectos de poder realizar una correcta la sustanciación oral, así como también poder demostrar cada uno de los elementos probatorios bien sea de parte de los accionantes o accionados. En consecuencia, se presenta un proceso laboral en el cual el tiempo para la argumentación de las partes, así como también la materialización de las pruebas resulta insuficiente.

De acuerdo a lo anterior se observa que, solamente en procesos en los que existe un acuerdo entre las partes, situación que representa a la minoría de los procesos, una audiencia es suficiente para materializar un acuerdo entre las partes, tal como se evidencia en el juicio 03331-2017-00105 que riel en la ficha N° 3.

En consecuencia, se hace necesario que se puedan crear mecanismos de capacitación para todos los miembros de la judicatura que tengan la competencia laboral, con el fin de hacer referencia a cada una de las fases del proceso y como se puede hacer más efectiva la audiencia

de sustanciación oral. De igual forma es importante señalar que el procedimiento sumario ha demostrado ser extremadamente rápido situación que puede traer como consecuencia la vulneración del derecho a la defensa hoy del trabajador, porque no cuenta con el tiempo requerido para ejercer una defensa de calidad que permita garantizar sus derechos establecidos en la ley, por tal motivo se hace necesario que se amplíe al término de dos audiencias, ello con la finalidad de poder garantizar la tutelar judicial efectiva dentro del proceso para el trabajador.

Al efectuar un análisis de las causas que se mencionaron anteriormente, se pudo evidenciar qué se vulneró el debido proceso en la garantía de la defensa, por cuanto el tiempo que tuvieron las partes especialmente la parte demandada fue muy corto, situación que trae como consecuencia que los trabajadores en muchas oportunidades, como sucede una de las causas analizadas, tienen que conciliar con el empleador y ceder mucho de sus derechos o de las aspiraciones que poseen en un momento determinado, situación que no ocurriría si se contara con un procedimiento de 2 audiencias.

Criterios Éticos

La presente investigación se efectuó partiendo del criterio del análisis doctrinal, así como también el legal de las fuentes del derecho; se efectuó un estudio de caso, de los cuales se obtuvieron conclusiones importantes para la realización del presente trabajo, se utilizó bibliografía especializada respetando siempre el derecho de autor, citando y referenciando las ideas textuales, el resto del contenido del presente de trabajo investigativo se ha realizado el en base al análisis efectuado por el autor.

Ha sido importante en lo personal, la realización de la presente investigación, por cuanto se profundiza acerca todo lo vinculado al debido proceso del derecho laboral, y la forma como se encuentra contemplado en el Código Orgánico General de Proceso el cual es un tema que desde

el punto de vista doctrinal y de la investigación ha sido poco abordado, en consecuencia, la presente investigación servirá también de partida para investigaciones vinculadas al debido proceso laboral.

CONCLUSIONES

Luego de haber culminado la presente investigación, que tuvo como objetivo general Establecer las limitaciones o deficiencias que presenta el procedimiento laboral con el COGEP y el mecanismo para asegurar a trabajadores y empleadores una justicia más efectiva y expedita, se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. El debido proceso está formado por un conjunto de normas contempladas en la ley, que garantizan a las partes que todo el juicio de inicio a fin, estará tutelado por principios fundamentales como la igualdad y la transparencia del litigio.
2. Al analizar las limitaciones que presenta el procedimiento laboral con el Código Orgánico General de Procesos, se establece que el procedimiento sumario no es el idóneo para el trámite de las controversias laborales, ya que los procesos de esta naturaleza son bastante complejos, por lo cual se requiere que en lugar de un procedimiento de una audiencia, estos trámites se resuelvan dos audiencias.
3. Al efectuar un análisis de los procedimientos sumarios efectuados en materia laboral, se pudo determinar qué se vulnera el derecho a la defensa, en la garantía de no contar con el tiempo necesario y los medios adecuados para la preparación de la misma
4. Se considera que el procedimiento idóneo para garantizar a las partes el efectivo ejercicio del derecho a la defensa, debe ser el ordinario contemplado en el Código Orgánico General de Procesos.

RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la presente investigación, que tuvo como objetivo general Establecer las limitaciones o deficiencias que presenta el procedimiento laboral con el COGEP y el mecanismo para asegurar a trabajadores y empleadores una justicia más efectiva y expedita, se han llegado a las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda el sistema de Justicia ecuatoriano velar por el cumplimiento del debido proceso, con la finalidad de garantizar a las partes esta garantía que se encuentran contempladas en la Constitución y la ley.
2. Se recomienda la no aplicación del procedimiento sumario hoy en los trámites de controversias laborales por cuanto se ha demostrado que es muy complejo resolver estos procedimientos en una sola audiencia.
3. Se recomienda, difundir el criterio de que, para una efectiva defensa de los derechos de las partes dentro del proceso laboral, debe implementarse una reforma al artículo 575 del Código del Trabajo.
4. Se recomienda reformar el artículo 575 del Código del Trabajo, con el fin de que los trámites de las controversias laborales se sustancien con el procedimiento ordinario, que contempla dos audiencias, por cuanto el procedimiento sumario que contempla una sola audiencia, vulnera el derecho a la defensa de las partes en el proceso.

PROPUESTA

Exposición de motivos

Ecuador de acuerdo a lo contemplado en el artículo 1 de la Constitución de la República, se ha constituido como un Estado de derecho y justicia, con lo cual busca tener como objetivo principal la resolución de los conflictos que existan entre la ciudadanía, y entre la ciudadanía y el Estado, en consecuencia, los órganos de la administración pública tienen como función esencial satisfacer las necesidades de la sociedad. Dentro de los principales conflictos que pueden ocurrir se encuentran los de carácter laboral los cuales de acuerdo al artículo 575 del Código del Trabajo deben sustanciarse por el procedimiento sumario, esto ha traído como consecuencia múltiples quejas de los trabajadores quienes parten del criterio que es muy complejo resolver en una sola audiencia las controversias laborales que se suscitan con el empleador, por cuanto al final se le termina vulnerando su derecho a la defensa en la garantía de no contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

Justificación

La presente propuesta no solo se justifica, sino que es necesaria por cuanto se requiere que el trámite de las controversias en materia laboral se efectúe por un procedimiento que contemple dos audiencias que exista una audiencia preliminar en la cual cuál se determine la validez del proceso cuáles son los reclamos o conflictos esenciales de las partes a los fines de poder determinar convalidarlos o sanearlo que se pueda promover la conciliación de acuerdo a lo establecido en la ley y de esta manera se determine si es necesaria una audiencia de juicio o no porque existen situaciones o conflictos entre el empleador y el trabajador que pueden ser resueltas en una audiencia preliminar.

En este mismo sentido se destacable que los conflictos que existen entre el empleador y el trabajador en oportunidades pueden ser sencillos pero también complejos lo cual requiere que

exista un mínimo de 2 audiencias ya que efectuar una sola audiencia en determinadas circunstancias atentaría contra el derecho a la defensa del trabajador.

Objetivos

General

Efectuar una reforma al artículo 575 del Código del Trabajo con el fin que el trámite de las controversias individuales de trabajo se sustancien por el procedimiento ordinario del Código Orgánico General de Procesos.

Específicos

- Garantizar el derecho a la defensa en las controversias individuales en la garantía de contar con el tiempo necesario.
- Llevar a cabo un procedimiento laboral que no sea tan apresurado, que termine vulnerando los derechos del trabajador.

Alcance y Beneficios

El alcance de la presente propuesta es de carácter general, por cuanto ella va a beneficiar a todos los trabajadores por cuanto permitirá un trámite de las controversias laborales mediante la aplicación de un proceso en dos audiencias.

Desarrollo

Tomando en consideración:

Que el artículo 1 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) parte del criterio que Ecuador es un Estado constitucional de derecho y de justicia que tiene como centro al ciudadano común.

Que el artículo 575 del Código del Trabajo contempla que el trámite de las controversias laborales se sustenta sustanciará por el procedimiento sumario contemplado en el Código Orgánico General De Procesos

Que el artículo 169 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece: parte del criterio que el sistema procesal debe tener como fin garantizar la justicia a la población

ecuatoriana por tal motivo se deben establecer las vías más idóneas para garantizar este derecho

En uso de las facultades que le confiere el numeral seis del artículo 120 de la Constitución de la República de Ecuador. La Asamblea Nacional:

RESUELVE:

Artículo Único: Se modifica el artículo 575 del Código del Trabajo, el cual quedará de la siguiente manera:

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán en procedimiento ordinario, conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 6 días del mes de febrero de 2024.

Bibliografía

- Abad, D. (2015). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). *Revista de Derecho*(24). Recuperado el 2020, de file:///C:/Users/user/Downloads/457-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1772-1-10-20170207%20(2).pdf
- Aguirrezabal Grünstein, M. (2011). La Imparcialidad del dictamen pericial como elemento del debido proceso. *Revista chilena de derecho*, 38.
- Arazi, R. (1995). *Derecho Civil y Comercial*. (Astrea, Ed.) Argentina: 2.da Edición.
- Asamblea Nacional. (1789). *DEclaracion de derechos del hombre y del ciudadano*. Paris: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica de Ecuador*. Ecuador. Recuperado el 13 de 04 de 2020
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Ecuador: Asamblea Nacional. Recuperado el 14 de 04 de 2020, de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Barrera Rivera, C. (2015). *Análisis de la afectación positiva de los principios de celeridad, concentración e inmediatez bajo la ley 1395 de 2010*. Colombia: Universidad San Juan Buenaventura.
- Blancas, C. (2017). *Derecho Constitucional*. Lima: Lo esencial.
- C.R.E. (2008). *Constitución de la Republica de Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional. Recuperado el 08 de 07 de 2019, de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2017/09/LI-CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

- CADH. (1789). *Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José* (Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos ed.). Paris, Costa Rica.
doi:<http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/CONVENCION%20AMERICANA%20SOBRE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- COGEP. (2018). *Código Orgánico General de Procesos*. Ecuador: Congreso Nacional.
Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/COGEP.pdf>
- COGEP. (2018). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito - Ecuador: Asamblea Nacional.
- Devis Echandía, H. (1981). *Compendio de Derecho Procesal*. Colombia: ABC.
- Devis Echandía, H. (2017). ISBN: 978-958-35-0902-5. Colombia: Temis. Recuperado el 24 de 04 de 2020
- Gómez, G., Alcalá, D. R., & y Corella., y. S. (2014). Modernización y mejora de la administración de justicia y de la operacionalidad de los jueces. *Academia Educ*, 34.
- Gozaini, O. (2004). *Derecho procesal Constitucional. El debido proceso*. Buenos Aires: Rubinzai-Culzoni.
- Hoyos, A. (2004). *EL DEBIDO PROCESO*. Bogota: TEMIS S. A. Recuperado el 08 de 07 de 2020, de <https://mail.editorialtemis.com/Temis/Contenidos/10-000-0249.pdf>
- Jarama, Z. (02 de Marzo de 2019). El principio de celeridad en el código orgánico general de procesos, consecuencias en la audiencia. *Universidad y Sociedad*, 11(01). Recuperado el 08 de 07 de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000100314&lng=es&nrm=iso
- León, D. (02 de Marzo de 2019). La prueba en el código orgánico general de procesos. Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(01). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Maldonado C., P. (2017). *La Vulneración de los derechos del trabajador al verse obligado a realizar trabajos forzosos*. Ecuador: Universidad de Machala.

Ministerio Público Fiscal. (2016). El Derecho al Debido Proceso. *Colección de dictámenes sobre derechos humanos*, 11. Recuperado el 24 de 04 de 2020, de <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2016/11/Cuadernillo-4-El-derecho-al-debido-proceso.pdf>

Muñoz, S., & Ordonez , J. (2016). LA APLICACIÓN AL DEBIDO PROCESO CÓMO GARANTÍA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LOS JUICIOS LABORALES. MACHALA. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9814/1/TTUACS%20DE00129.pdf>

Nuñez Pineda, P. (2013). Métodos deductivo e inductivo. *Universidad Americana de comercio e informatica*, 01.

OIT. (2010). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el trabajo y su seguimiento. (N. Unidas, Ed.) *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 24 de 04 de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf

ONU. (1969). *Convencion Interamericana de Derechos Humanos*. SAn Jose de Costa Rica: ONU.

Oyarte, R. (2015). *Derecho Constitucional*. Quito: CEP.

Prieto Monroy, C. A. (2003). El proceso y el debido proceso. (P. U. Javeriana, Ed.) *Vniversitas*, 8. Recuperado el 24 de 04 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510622.pdf>

- Rojas, R. (06 de Mayo de 2019). El principio de inmediación y la actividad probatoria en la normativa procesal ecuatoriana. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3802>
- Saltalamacchia, H. R. (2008). Casuística y subjetivismo: falsos estigmas de la investigación cualitativa. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 01.
- Sentencia, Caso Genie Lacayo Vs. Nicaragua (Corte Interamericana de Derechos Humanos 29 de 01 de 1997). Recuperado el 24 de 04 de 2020, de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_45_esp.pdf
- Trujillo, J. (2019). *Panorama del Derecho Constitucional*. Quito: CEN.
- Zavala Egas, J. E. (2011). *Derecho Administrativo*. Perú: Printed in Perú. Recuperado el 02 de 04 de 2020
- Żołyński, J. (20 de Diciembre de 2017). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de la naturaleza del contrato laboral. *Revista IDEIDES UNTREF*. Obtenido de <http://revista-ideides.com/derecho-laboral-derecho-privado-o-derecho-publico-analisis-en-el-contexto-del-derecho-laboral-colectivo-y-de-la-naturaleza-del-contrato-laboral/>

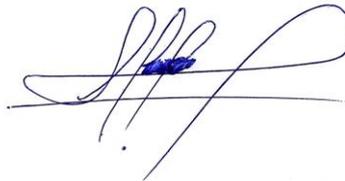
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Jonnathan Fabricio Calle González, con cédula de ciudadanía N° 0106505969 autor del trabajo de titulación: “*El debido proceso en el derecho laboral, frente al código orgánico general de procesos*” previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 06 de febrero de 2024.



Jonnathan Fabricio Calle González

C.C: 010650596-9.



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	EL DEBIDO PROCESO EN EL DERECHO LABORAL, FRENTE AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Calle González Jonnathan Fabricio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Nuria Pérez Puig		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:		No. DE PÁGINAS:	83
ÁREAS TEMÁTICAS:	El debido proceso en el derecho laboral, frente al código orgánico general de procesos.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajadores, derechos, reclamaciones, juicios, laboral.		
<p>RESUMEN/ABSTRACT La presente investigación tuvo como objetivo general al desarrollar un programa de capacitación y difusión dirigido a los trabajadores sobre el Debido Proceso en el Derecho Laboral, según las normativas del COGEP. Dentro de sus objetivos específicos se analizaron las concepciones jurídicas y doctrinas referidas al debido proceso en el derecho laboral, se describió la efectividad del debido proceso en derecho laboral desarrollados en los procedimientos sumarios según los juicios analizados y se estableció un plan de capacitación y difusión sobre las etapas del proceso en juicios de derecho laboral. El diseño que fue utilizado para la realización de la presente investigación fue de carácter documental y bibliográfico, y el mismo tuvo su base en la figura del paradigma interpretativo, con la finalidad de estudiar el debido proceso en el derecho laboral, frente al código orgánico general de procesos. Se obtuvo como resultado de los casis de estudio analizados evidenciar que el proceso laboral es bastante complejo ya que se observa que una única audiencia resulta insuficiente a los efectos de poder realizar una correcta la sustanciación oral, así como también poder evidenciar cada uno de los elementos probatorios bien sea de parte de los accionantes. Se concluyo debido proceso laboral es concebido como la protección adecuada por medio de la cual se garantiza el cumplimiento de cada uno de los procedimientos jurisdiccionales y administrativos, como garantía básica para las partes que forman parte de un proceso de esta naturaleza. Por último, se recomendó la creación y aplicación de un plan de capacitación y difusión que tenga como fin dar un conocimiento, acerca de las etapas del proceso en juicios de derecho laboral.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993679429 / 072423096	E-mail: abogadojusticiero1994@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: +593-992854967		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			