



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

TEMA:

**Análisis sobre la idoneidad del procedimiento sumario para la defensa de los
derechos laborales**

AUTOR:

Suquilanda Ramírez Javier Stalin

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER
EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL.**

TUTORA:

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

Guayaquil, Ecuador

2026



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Abogado Javier Stalin Suquilanda Ramírez, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

REVISOR

Dr. Efraín Duque Ruiz, PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

Guayaquil, a los 22 días del mes de junio de 2026.



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Javier Stalin Suquilanda Ramírez,

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Análisis sobre la idoneidad del procedimiento sumario para la defensa de los derechos laborales” previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación absoluta, 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 del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 22 días del mes de junio de 2026.

EL AUTOR

Javier Stalin Suquilanda Ramírez



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Javier Stalin Suquilanda Ramírez,

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 de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal** titulada: “**Análisis sobre la idoneidad del procedimiento sumario para la defensa de los derechos laborales**”, cuyo contenido de ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 días del mes de junio de 2026.

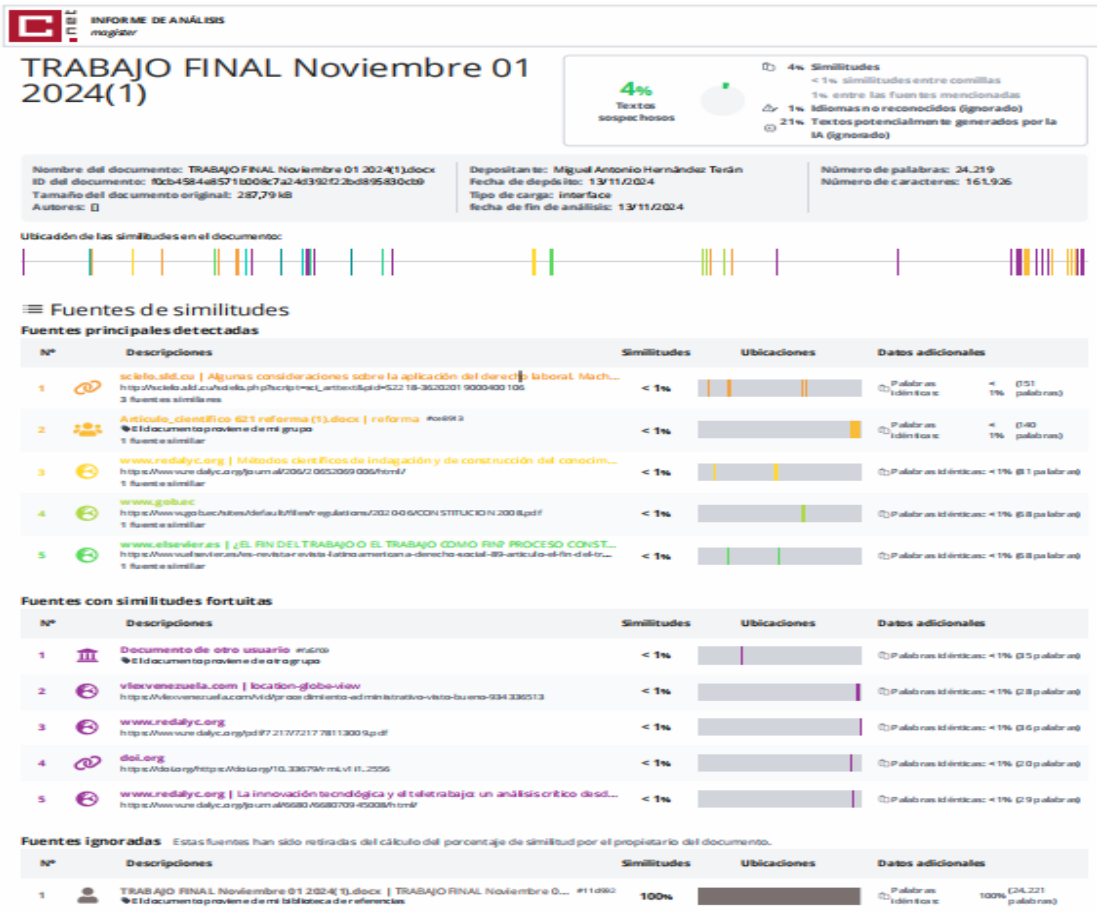
EL AUTOR

Javier Stalin Suquilanda Ramírez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

INFORME DE COMPILATIO



AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación lo dedico a nuestro creador, por ser quien me diera la oportunidad de continuar con mis estudios anhelados en esta hermosa profesión, y a los catedráticos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por impartir sus clases magistrales llenas de mucha experiencia.

Abg. Javier Stalin Suquilanda Ramirez

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mis hijos, a mi esposa, por estar apoyándome en cada momento de mi vida, a mi madre, por ser ejemplo de sacrificio, constancia y fortaleza en cada una de sus enseñanzas, su apoyo constante ha sido fundamental para mi crecimiento personal y profesional. Este logro también es de ustedes, por no dejar de creer en mí, ese cariño, apoyo y confianza hicieron posible la culminación de esta etapa tan importante en mi vida; La gratitud para cada uno de ustedes.

Abg. Javier Stalin Suquilanda Ramírez

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	10
PREMISA.....	11
PREGUNTA CIENTÍFICA	12
OBJETIVOS.....	12
OBJETIVO GENERAL	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
MÉTODOS TEÓRICOS.....	13
MÉTODOS EMPÍRICOS	13
NOVEDAD CIENTÍFICA.....	13
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
DINÁMICA HISTÓRICA DE LOS SISTEMAS PROCESALES	15
EL PROCESO Y LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS	16
EL SISTEMA PROCESAL NACIONAL Y LA REALIZACIÓN DE LA JUSTICIA.....	19

DESARROLLO PROCESAL A PARTIR DEL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS	23
RENOVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO.....	24
PROCEDIMIENTO SUMARIO Y CONTROVERSIA INDIVIDUALES DE TRABAJO: PRIMERAS APROXIMACIONES.....	26
CUESTIONES RELATIVAS A LA ESTRUCTURACIÓN SUMARIA DEL PROCESO LABORAL, ENFOCADA DESDE LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO	31
REFORMA DE LA DEMANDA Y REFORMA DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA	32
RECONVENCIÓN CONEXA.....	34
AUDIENCIA ÚNICA	36
MEDIOS PROBATORIOS	39
DE LA SENTENCIA Y SEGUNDA INSTANCIA	40
CAPÍTULO III	42
MARCO METODOLÓGICO	42
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
CUALITATIVO.....	42
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
DESCRIPTIVA.....	42
APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	43

MÉTODO INDUCTIVO.....	43
MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO.....	43
MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO	43
RESULTADOS	46
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
CAPÍTULO IV	66
PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Tabla de métodos Teóricos	44
Tabla 2. Tabla de métodos empíricos.....	45

RESUMEN

El presente trabajo de titulación orienta su investigación al proceso laboral como medio para la realización efectiva de los derechos, en virtud de la trascendencia que revisten los cambios que en materia procesal ha introducido el Código Orgánico General de Procesos al ordenamiento jurídico ecuatoriano; así es como se comenta con detenimiento, la temática en torno a si el procedimiento sumario adoptado por el proceso laboral ecuatoriano, en contraste con el procedimiento ordinario, constituye la estructura procesal apropiada para la efectiva solución de los conflictos individuales de trabajo. Lo dicho, conservando una atención permanente a la debida vinculación de los derechos laborales con los principios integradores del debido proceso, consagrados constitucional y supranacionalmente dentro del sistema internacional de protección de derechos humanos, por constituir los preceptos mínimos fijados para el desarrollo de toda contienda legal laboral, lo cual lleva a determinar las ventajas y desventajas de tal implementación. El presente trabajo permite entender las particularidades que conlleva el tratamiento de una demanda laboral presentada por indeterminado individuo, donde el sistema procesal puede permitir la inobservancia del debido proceso en la garantía del derecho a la defensa; por lo que ha sido menester realizar un análisis sobre la normativa y su aplicabilidad del procedimiento sumario, en los trámites de las controversias individuales de trabajo.

Palabras claves: Debido proceso, Derecho Procesal Laboral, proceso laboral, procedimiento sumario, conflicto individual de trabajo.

ABSTRACT

Throughout the present titling work and from the line of investigation related to the process as a means for the realization of the rights, we will develop by virtue of the importance that the changes that in procedural matters have introduced the General Organic Code of Processes to the ordering Ecuadorian juridical, the theme around whether the summary procedure adopted by the Ecuadorian labor process, in contrast to the ordinary procedure, constitutes the appropriate procedural structure for the effective resolution of individual labor disputes. The aforementioned, keeping a permanent attention to the proper link with the integrative principles of due process established constitutionally and supranationally within the international system of protection of human rights, for constituting the minimum precepts set for the development of any legal labor dispute, which we will lead to determine the advantages and disadvantages of such implementation. This work allows us to understand the particularities involved in the treatment of a labor claim filed by an undetermined individual, in whose treatment the procedural system can allow the non-observance of due process in the guarantee of the right to defense. Therefore, it has been necessary to carry out an analysis on the regulations and the applicability of the summary procedure, in the treatment of labor claims.

Keywords: Due process, Labor Procedural Law, labor process, summary procedure, individual labor dispute.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El debido proceso, como medio idóneo para la realización de los derechos, constituye uno de los lineamientos medulares sobre los cuales se cimenta el carácter autónomo del Derecho Procesal. En efecto, la imposibilidad legal que tiene toda persona de ejercer justicia por mano propia, bajo una suerte de autotutela, le otorga el derecho de acción para que, a través de un proceso que generalmente comienza por medio de un acto propositivo denominado presentación de la demanda, pueda hacer valer sus derechos que considera vulnerados o en condición de potencial vulneración; es así que según Álvarez (2008), en el marco de la actuación jurisdiccional, el proceso puede entenderse como el conflicto o disputa entre dos o más personas (las partes) que, tras la interposición de una acción, es resuelto por el poder judicial mediante la aplicación de la ley. Desde este punto de vista, se podría afirmar que el proceso es simplemente la manifestación y desarrollo de la actividad jurisdiccional en un caso particular.

A partir de estas ideas, se visualiza la diversidad de elementos que rodean a un proceso, el cual evidentemente, evoca a dos o más sujetos generalmente enfrentados al existir una controversia de por medio. Controversia que, a partir de la potestad jurisdiccional del Estado, la cual recae a modo de representación sobre autoridades comúnmente conocidas como Jueces, deberá llegar a su conclusión a través de una sentencia; una vez superadas todas las etapas procesales conforme a los lineamientos legalmente definidos para el efecto. Etapas en las que confluirán un sin número de aristas, en búsqueda del respeto permanente hacia el derecho de las partes involucradas.

OBJETO DE ESTUDIO

El **objeto de estudio** del presente trabajo de investigación se encuentra instituido por el debido proceso en consideración al carácter ontológico del proceso propiamente dicho, en el que, a través de la actividad jurisdiccional estatal procesalmente manifestada, el Estado garantizará a la sociedad una permanente puesta en vigencia de la justicia y la paz social como elementos armonizadores del bien común. En efecto, a partir de este esquema, el proceso se despoja de la idea primigenia de ser un mero engranaje legal, lleno de etapas y solemnidades, para transformarse en un auténtico mecanismo de realización de derechos; en síntesis, una herramienta al servicio de la justicia.

Dicho en otras palabras, tales razonamientos soportan el carácter de derecho humano del proceso, bajo la denominación de debido proceso, al reconocer la trascendencia que lo reviste por ser el *camino civilizado* dentro del cual se deberán de resolver, en muchos casos, asuntos vinculados con derechos íntimamente vinculados con la dignidad propia del ser humano. Debiendo de garantizarse un justo y equilibrado trato a las partes en todas las actuaciones legales, así como por los perjuicios que en los intermedios del litigio puedan sufrir y cuando más se encuentran inmiscuidas personas pertenecientes a grupos considerados socialmente vulnerables, entre otras variables.

Lo dicho, configura el precepto básico bajo el cual se justifica un tratamiento con especificidad y especialidad de cada tipo de proceso, por los matices particulares que usualmente lo rodean e identifican, existiendo una amplia gama de procesos laborales, penales, entre otros. Por lo tanto, el debido proceso es un derecho fundamental que incluye principios y garantías esenciales para asegurar una resolución justa en diversos procedimientos, siempre dentro del contexto de un estado social, democrático y de derecho. Este derecho garantiza a cada persona la oportunidad de

participar en un procedimiento guiado por individuos con funciones y cualidades específicas, que se desarrolla conforme a las normas establecidas en el ordenamiento jurídico. Se requiere que las decisiones se tomen en base al derecho sustancial vigente y se escuche a todas las partes que pudieran verse afectadas por las resoluciones adoptadas (Agudelo, 2005).

En virtud de tales consideraciones, el debido proceso se encuentra en un sitio supremo al ser reconocido como un derecho humano, aglutinando más elementos aparte de los tradicionales, como principios, garantías y demás lineamientos propios de la dinámica de protección internacional de los derechos fundamentales. Tales cuestiones, se posicionan como presupuestos mínimos que deben de respetarse en todo proceso, haciendo énfasis el sistema internacional de protección de derechos humanos en aquellas garantías vinculadas al proceso penal, aunque sin descuidar la amplia lista de principios aplicables de manera transversal para la universalidad procesal, en correlación con los matices propios que pueden adoptar dependiendo del segmento procesal específico en el que se desenvuelva la contienda legal.

Es así que, dentro de la estructura regional de protección internacional de los derechos humanos a la que pertenece el Ecuador, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) a partir de los numerales integradores del artículo 8, configuran lo que la Convención presenta bajo la denominación de *Garantías Judiciales*.

En efecto, se desglosan a modo de consideraciones elementales, lineamientos a tener en permanente consideración dentro del desarrollo natural de los diversos procesos judiciales perpetrados en los países suscriptores. Consecuentemente, trayendo a colación la normativa vigente en el Ecuador, se evidencia que el artículo 76 de la Constitución de la República relativo a las garantías básicas del debido proceso, es un ejemplo de la adecuación debida entre la normativa internacional y el ordenamiento jurídico interno, de tal suerte que las normas establecidas en la

Constitución y en los instrumentos internacionales poseen un carácter predominantemente procesal. Aunque están dirigidas principalmente a los jueces y a los órganos administrativos que emiten actos normativos de rango inferior a la ley, estas normas también funcionan como directrices para el legislador, permitiendo que el contenido de las leyes pueda ser objeto de revisión (Wray, 2000).

Esto quiere decir que, las reglas instauradas bajo la denominación de debido proceso, articulan en efecto, todo el andamiaje procesal, reconociendo la armonía debida entre las normas constitucionales y supranacionales, principalmente aquellas relativas a los derechos humanos, forjando un fenómeno garantista que tiende uniones entre las atribuciones y actuaciones de los operadores judiciales y los sujetos involucrados. De esta manera, a partir de las competencias legislativas determinadas en diversos niveles, es posible concretar un seguimiento minucioso hacia los contenidos promulgados en aras de verificar el grado de afinidad con los mínimos demandados por el debido proceso.

En síntesis, los preceptos fundamentales del debido proceso promulgados en la Constitución, los cuales, en ratificación a lo previamente destacado, se encuentran dirigidos principalmente a los procesos de naturaleza penal, no son en lo absoluto, ajenos a las realidades presentes en las causas legales de otra índole, permitiendo delinear el sendero para la efectiva concreción de la justicia, como fin básico del Derecho, a modo de responsabilidad fundamental de todo país política y jurídicamente organizado.

De este modo, se desglosan aspectos procesales como la oportunidad que tiene toda persona de ser debidamente escuchada, así como la presunción de libertad ante la inexistencia de resolución en firme que determine algún tipo de culpabilidad. Por su parte, se resguarda un equilibrio procesal a través de la prestación pública de un defensor, así como, en caso de ser necesario, la asistencia

otorgada por intérpretes o traductores cuando la parte procesal desconoce el idioma. Así mismo, se hallan contenidos principios legales tradicionales, como el: non bis in ídem, el doble conforme, la no autoincriminación, entre otros.

Por otra parte, es necesario subrayar la necesidad de preexistencia de un Estado de Derecho, puesto que, será a partir del reconocimiento y respeto a las libertades ciudadanas que se efectuará la construcción y vigencia de un andamiaje procesal verdaderamente garantista y, en definitiva, edificador del proceso como mecanismo para la plena realización de los derechos subjetivos.

CAMPO DE ESTUDIO

El **campo de estudio** de este trabajo lo constituye el proceso laboral, el cual, en memoria de lo estipulado alrededor de la consagración del debido proceso a nivel de derecho humano, abre todo un espacio dinámico y multifuncional, en donde se conjugan principios, garantías, procedimientos, entre otros elementos característicos de corte procesal.

De este modo, el proceso laboral, concretamente hablando, se encuentra dotado de múltiples elementos y matices procedimentales que le permiten autodefinirse y posicionarse en el ámbito jurídico científico dentro del Derecho Procesal Laboral, gozando de características propias que facilitan su distinción en el amplio universo procesal. Es así que, este tipo de proceso se encuentra integrado por un significativo espectro de normas e instituciones centradas en la singularidad de problemáticas que se generan en las relaciones de trabajo, las cuales deben en gran medida su particularidad a un denominador común específico: el trabajador, generalmente tratado como miembro de un grupo social contemporáneamente considerado como vulnerable.

En otras palabras, tal como el Derecho Procesal ha ganado autonomía científica, identificándose de manera independiente del contenido propio del derecho sustantivo, al proceso laboral se le han reconocido particularidades únicas, que lo distinguen de otros procesos y que se han visto reforzadas a partir de los contenidos del debido proceso, siendo tratado con un pronunciado grado de atención y especialidad. La autonomía del Derecho Procesal Laboral se ha consolidado tanto en la doctrina como en la legislación, al diferenciarse del proceso ordinario debido a la naturaleza particular de los conflictos laborales, en los cuales, además de intereses materiales opuestos, intervienen factores éticos y morales que requieren especial protección (Cabanellas, 2001).

En consecuencia, este tipo de proceso se encuentra revestido por factores de notoria trascendencia que justifican su extrapolación del procedimiento litigioso común, al no encontrarse únicamente vinculados, como en principio sucede con los procesos de orden netamente civil, aspectos de tinte material, sino también, consideraciones vinculadas de un modo más cercano con la dignidad de la persona humana como ente generador de trabajo, revelado por la puesta en controversia de una presunta vulneración perpetrada en el libre desarrollo de sus actividades y competencias. De esta manera, se articula la labor tuitiva en las relaciones de trabajo, a modo de deber patrocinado principalmente por el Estado, a través de sus instituciones:

El Estado tiene que proteger a la clase laboral con la finalidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador y para el efecto dicta normas en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones de trabajo. Los derechos que nacen de normas que favorecen al trabajador, se los otorga como derechos irrenunciables, es decir, que no se los puede disminuir, originando la nulidad de cualquier acuerdo y convenio adoptado con violación a la ley (Aguirre, 2013, p.29).

Tal razonamiento, a más de poner en evidencia al elemento medular que justifica la existencia autónoma del proceso laboral, coloca sobre el Estado la responsabilidad fundamental de proteger los derechos de los grupos laborales. Esta tarea deberá de ser concretada a partir de la facultad estatal para expedir, modificar o derogar leyes, a modo de actos a partir de los cuales se otorgan derechos a favor de los trabajadores bajo el precepto principal y firme de ser irrenunciables, teniéndose bajo un carácter de nulo aquello particularmente convenido que vulnere tales derechos, como muestra de tutela y garantía que permita la concreción de relaciones equilibradas y justas entre trabajadores y empleadores.

Por lo tanto, dentro de una perspectiva constitucional garantista, el debido proceso en el apartado laboral se instala como un precepto supremo que incide de forma categórica a la realización de los derechos laborales, a partir de la premisa fundamental de acudir ante el Estado, a través de sus diversas entidades, en búsqueda de protección hacia la vulneración de derechos constitucionales y legales vinculados al trabajo. Es así que, dentro del espectro laboral, se verifica el sentido propio del proceso, que, en dinámica con la facultad de acción, dota al ciudadano de las herramientas necesarias para buscar la tutela de derechos e intereses legítimos.

De esta manera, el ordenamiento se encuentra dotado de un catálogo de principios vigentes dentro de la categoría del debido proceso laboral, entre los que se sitúa el principio dispositivo, expresado de múltiples formas y en distintos momentos procesales. En efecto, a lo largo del desarrollo histórico del proceso, existe una diversidad de manifestaciones propias de un sistema dispositivo:

- a) el inicio de la actividad jurisdiccional solo es posible a instancia de parte, el juez no puede iniciar de oficio el proceso judicial; b) las partes no solamente fijan y determinan el objeto litigioso y aportan el material de conocimiento, sino que también gozan del poder

de impedir que el juez exceda los límites fijados a la controversia por la voluntad de aquellas; c) el juez solamente puede proceder a petición de parte interesada; d) el juez no puede tener en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados ni ofrecidos por las partes; e) la sentencia debe ser conforme a lo alegado y probado y el juez no puede condenar a más ni a otra pretensión que la formalizada en los escritos constitutivos del proceso; f) las partes tienen el poder de fijar la extensión del conocimiento del tribunal de apelación; g) la finalización de la actividad jurisdiccional se atribuye en exclusiva a la voluntad de los litigantes (Masciotra, 2016, p.1).

A partir de este desglose, se puede vislumbrar un hegemónico protagonismo de las partes dentro del proceso judicial laboral desarrollado bajo un precepto dispositivo. Lógicamente, serán los sujetos confrontados, los encargados de llevar a cabo las actuaciones dirigidas a la obtención de un resultado en específico, convirtiéndose el administrador de justicia, en un auténtico director de toda la actividad, sin que sus facultades puedan ir más allá de todo aquello propuesto por las partes confrontadas; son ellas las que, en principio, delimitan el campo de juego del proceso.

En este sentido de análisis, el principio dispositivo se extiende a lo largo del fenómeno procesal, abarcando la presentación de la demanda (activación de la actividad jurisdiccional), así como las diversas actuaciones de los sujetos en pugna. Sin embargo, este principio, aunque delimita categóricamente la actividad jurisdiccional, no posee un carácter absoluto. Sería utópico concebir un proceso direccionado en su totalidad por las partes; ello mismo, desvirtuaría la esencia misma del Derecho Procesal, el cual se encuentra instalado en la esfera del Derecho Público.

Por su parte, el principio de contradicción, el cual, por mandato constitucional, se establece como uno de los principios rectores, junto al de concentración y dispositivo, guiará la sustanciación del proceso laboral, en todas sus instancias, etapas y diligencias que lo conforman, bajo el nuevo paradigma instalado que versa principalmente sobre la oralidad, sin que sea ejercido de manera

maliciosa o temeraria; debe de apegarse a los lineamientos propios de la buena fe y lealtad procesal, dentro del marco de defensa de los derechos e intereses en litigio.

Paralelamente, a razón del tratamiento particular de los medios probatorios en virtud de los principios del debido proceso, se encuentra definido que la carga procesal la soporta aquella parte que ha introducido una fuente de prueba al proceso, sin perjuicio de la incorporación normativa de la figura de la inversión en la carga de la prueba en situaciones plenamente justificables, como resulta cuando es la contraparte quien posee los medios probatorios de relevancia para la defensa de su adversario legal. Lo dicho, puede verse reflejado con mayor relieve en litigios laborales, en los que es el empleador quien generalmente posee bajo su dirección, toda aquella información, documentación, entre otros medios de trascendencia para soportar la fundamentación procesal formulada por el trabajador.

Por otro lado, el principio del interés público de la prueba responde a la función principal del juzgador: juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Por lo tanto, en protección y garantía de esa potestad pública, resulta fundamental que los medios probatorios introducidos por las partes, lleven al juez a la elaboración lógica y fundamentada de criterios que sirvan para emitir un fallo apegado a lo procesalmente obrado, concretándose lo que conocemos como verdad procesal.

En tanto que, el principio de publicidad se encuentra concebido, respecto de las partes, bajo un carácter de respeto y armonía en la relación procesal entablada, producto de una apreciación transparente de todo lo obrado y, en torno a terceros, viene dada por una cuestión estricta de interés público, vinculada al seguimiento de las actuaciones procesales generadas en el desenvolvimiento de la cuestión litigiosa, a modo de *fiscalización social* de la actividad ejercida por los operadores de justicia.

Consecuentemente, aterrizando las nociones generales de publicidad al ámbito específico de la prueba, dilucidamos que este principio se encuentra íntimamente relacionado con el de contradicción de la prueba, precisamente, por el derecho que tienen las partes de intervenir, en igualdad de condiciones, en la práctica probatoria. Evidentemente, todos los medios probatorios aportados por las partes en litigio, pertenecen exclusivamente al proceso; esto es, la inexistencia de una *propiedad subjetiva* de todo lo procesalmente introducido. Por lo tanto, el marco constitucional concibe el derecho que tienen las partes, para poder acceder a todo lo actuado, en búsqueda de la protección de sus derechos e intereses en disputa.

Consiguientemente, a partir de estos y más principios integradores del debido proceso, se puede gestionar el cuidado necesario al derecho de las partes, con la finalidad de garantizar tal respeto desde el principio hasta su finalización, procurando el equilibrio en igualdad de oportunidades de los sujetos confrontados, en resguardo de la justicia como bien supremo de la paz social y en cumplimiento de la razón de ser del proceso laboral, radicado como el medio idóneo para la efectiva realización de los derechos laborales.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Es menester indicar que, en efecto, la limitación del problema en el presente trabajo de investigación, radica en la sustanciación de controversias individuales de trabajo a través del procedimiento sumario. Lo anterior se traduce en ciertas desventajas que potencialmente, pueden menoscabar derechos e intereses legítimos de las partes enfrentadas, afectando en un mayor grado la relación concreta entre empleador y trabajador, teniendo presente que todo proceso judicial, se encuentra categóricamente condicionado al cumplimiento de ciertas garantías básicas.

Dicho con otras palabras, todo proceso dilucidado ante las autoridades jurisdiccionales, debe de expresar un fiel cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso, como

lineamientos óptimos que garantizan los derechos de los sujetos enfrentados, teniendo presente la vigencia de un mandato constitucional, e incluso a nivel de derechos humanos, que obliga a su permanente supervisión como garantía máxima de cumplimiento. En tal sentido, cuestiones expresadas a modo de controversias en las relaciones laborales de carácter individual, pueden contener un alto grado de complejidad, lo cual se traduce en la necesidad de un procedimiento que permita, en un rango más extenso de tiempo, así como de opciones procesales, circunscribir la dinámica del litigio contando con la participación activa y apropiada de los intervinientes, así como de los medios probatorios anunciados y expuestos en las respectivas etapas.

Es así que, el procedimiento sumario, al propugnar por una mayor celeridad en la resolución de litigios, puede no ser técnicamente apropiado para brindar soporte instrumental a este tipo de causas laborales, debido a que de muchas formas pueden quedar por afuera de la contienda, aspectos claves para la toma final de una decisión judicial, al reducirse las opciones de defensa, así como las estrategias legítimas de demanda planteadas por empleadores o trabajadores, según sea el caso.

Dicho esto, la determinación del procedimiento sumario para la resolución de conflictos individuales de trabajo esbozada por el Código Orgánico General de Procesos, abre un debate, el cual, analizando las particularidades de este procedimiento, puede detectar la configuración de situaciones perjudiciales y desfavorables para óptima resolución de tales controversias.

PREMISA

En observancia a razones teóricas y prácticas involucradas en la detección de la realidad expuesta, se desprende con novedad, la problemática planteada en la presente investigación. En ese sentido, los esfuerzos a ser esgrimidos a lo largo de estas líneas, se dirigen de manera fundamental a demostrar de manera inequívoca, el siguiente enunciado: El procedimiento sumario no es idóneo

para la sustanciación de las controversias individuales de trabajo, debido a sus limitaciones que vulneran los derechos de las partes enfrentadas.

PREGUNTA CIENTÍFICA

Teniendo en consideración la problemática anteriormente expuesta, relacionada a las limitaciones que tiene el procedimiento sumario en materia laboral, de acuerdo con el Código Orgánico General de Procesos, cabe formular la siguiente pregunta de investigación: *¿Resulta idóneo el procedimiento sumario para la defensa de los derechos laborales?*.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la idoneidad del procedimiento sumario en los juicios individuales de trabajo para la defensa de los derechos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fundamentar los presupuestos teóricos del debido proceso y del proceso laboral.
2. Analizar el estado en que se encuentra la aplicación del procedimiento sumario para la resolución de conflictos individuales de trabajo.
3. Determinar las limitaciones que se presentan en el procedimiento sumario actual, lo cual afecta al debido proceso como garantía constitucional.
4. Establecer los cambios que serían necesarios para garantizar la protección procesal de los derechos laborales.

MÉTODOS TEÓRICOS

1. Método jurídico. - Es la disciplina que se ocupa del estudio de los instrumentos técnicos necesarios para conocer, elaborar, aplicar y enseñar ese objeto del conocimiento que denominamos derecho.
2. Método empírico. - Es un modelo de investigación que pretende obtener conocimiento a partir de la observación de la realidad. Por ende, está basado en la experiencia.
3. Método exegético. - Es un método de interpretación jurídica que se utiliza en el estudio de textos legales, se centra en el análisis de la forma en la que fue escrita la norma o ley por parte del legislador, analizando también las reglas gramaticales y del lenguaje.

MÉTODOS EMPÍRICOS

1. La entrevista. - Es una herramienta de mucha utilidad con el beneficio de recopilar datos en la investigación que puede ser cualitativa, dentro de la conversación que se propone con un solo fin de determinar distintos hechos, siendo este instrumento técnico, para el desarrollo de la entrevista y el objetivo al que se puede llegar.
2. La encuesta. - Es un método empírico complementario de investigación que supone la elaboración de un cuestionario, cuya aplicación masiva permite conocer las opiniones y valoraciones que sobre determinados asuntos poseen los sujetos (encuestados) seleccionados en la muestra (Casas, Repullo & Donado, 2003).

NOVEDAD CIENTÍFICA

En virtud de lo expuesto, la novedad científica del presente trabajo de investigación radica en una verificación exhaustiva, relativa a la idoneidad del procedimiento sumario para la resolución de controversias individuales de trabajo. En efecto, la realidad en la que se encuentra todo proceso judicial, en virtud de su relevancia constitucional e incluso, a nivel de protección internacional

dentro del ámbito de los derechos humanos, en obediencia a una corriente totalmente garantista, inspiran un permanente control dirigido hacia el desenvolvimiento del mismo, conforme a los preceptos de mínimo y obligatorio cumplimiento.

En consecuencia, tanto los administradores de justicia ordinaria, como la justicia constitucional, los funcionarios públicos administrativos y usuarios del sistema de justicia en general, se encuentran involucrados en una dinámica permanente de cumplimiento máximo en los procesos judiciales y procedimientos administrativos. Las vulneraciones, en efecto, pueden encontrarse en diferentes ámbitos, tanto contempladas con potencial peligro en disposiciones normativas, así como en sentencias de justicia ordinaria o constitucional, laudos arbitrales, e incluso dentro de la práctica común, propia de la interacción entre el administrador de justicia y los usuarios del sistema; por lo que se transforma en un deber y tarea permanente, ahondar en esfuerzos académicos para materializar de manera concreta, un control apropiado en cuanto al cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso, en las normas y procesos desarrollados en el ordenamiento jurídico nacional.

En definitiva, la contribución que se pretende generar a la comunidad científico-jurídica y a la sociedad en general, parte de un análisis exhaustivo de las causas que motivaron al órgano legislativo a adjudicar la dilucidación de las controversias individuales de trabajo al procedimiento sumario contemplado en el Código Orgánico General de Procesos, lo cual permitirá, a su vez, formular una reforma a la norma procesal, de manera que se ajuste al espíritu que originalmente se previó para la tramitación de estas causas laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

DINÁMICA HISTÓRICA DE LOS SISTEMAS PROCESALES

En virtud de una perspectiva histórica documentada en el tiempo, se puede destacar que, conforme a las necesidades presentes en una determinada época, a la par de derechos susceptibles de ser reconocidos, se destacan, a partir de su trascendencia, dos sistemas procesales en concreto, los mismos que han sentado las bases para la aplicación de los preceptos configuradores del Derecho Procesal como una rama jurídica con independencia científica.

En tal sentido, el primer sistema procesal a mencionar, es el denominado inquisitivo, surgido específicamente en Europa continental y en la América colonial, cuyo fin superior era el de dar respuestas principalmente a los temas relacionados con la herejía y diferentes delitos derivados de la fe, los mismos que, para los fieles católicos, eran considerados como los peores de la época. En esencia, dicho sistema conservaba, según Palavecino (2010) los siguientes rasgos característicos:

1. La actividad jurisdiccional, se iniciaba por cualquier persona, por denuncia, incluso anónima—o de oficio;
2. El eje central del sistema es la investigación, esto es, la búsqueda de la verdad histórica o material;
3. El control sobre la generación de los medios probatorios recae sobre el juez, el mismo que se convierte en inquisidor o instructor, es decir, es un investigador activo en persecución de la verdad, lo cual, en efecto, devenga en una confusión de roles.
4. La víctima era tenida por culpable desde el principio y sobre ella recaía la responsabilidad de probar su propia inocencia;

5. El máximo fin de la inquisición era conseguir de la persona prisionera, un manifiesto reconocimiento de su culpa y su respectiva penitencia.

Posteriormente, una vez emergido el liberalismo, que trajo consigo el reconocimiento y respeto de la propiedad privada, y que propugnó por la supremacía del hombre como auténtico sujeto del derecho y que, por lo tanto, el verdadero soberano en un Estado, nace el sistema procesal conocido como dispositivo, el cual se rige por los siguientes principios:

1. Principio de la demanda, la actividad jurisdiccional solo puede ser provocada a la instancia de parte.
2. Principio de exhaustividad y congruencia, según el cual el juez al resolver debe ajustarse estrictamente al objeto determinado mediante la actividad dialéctica de las partes, de manera tal que no puede conceder más de lo que las partes piden o algo distinto a lo pedido y debe necesariamente pronunciarse sobre todos los puntos discutidos en juicio.
3. Principio de aportación de parte, que se relaciona con el brocardo *iudex iudicare debet secundum allegata et probata partibus*, interpretado en el sentido que corresponde exclusivamente a las partes tanto la alegación de los hechos que dan fundamento a sus pretensiones, como la agregación de los medios de prueba destinados a formar la convicción del juez respecto de aquellas alegaciones.

EL PROCESO Y LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS

En el contexto concreto de cada sistema de justicia, a lo largo del devenir histórico de las épocas, apegado a las necesidades e intereses colectivos vinculados con la puesta en escena como valor máximo del bien común, así como para reconocer y otorgar a cada ser humano lo que le

corresponde, en virtud de su dignidad inalienable como persona, se comienza a propiciar como cuestión propia de la lógica social de la humanidad, el desarrollo y aplicación de sistemas judiciales diferentes pero que parten de un elemento semejante, que constituye fundamentalmente, el denominador común de sus realidades: el proceso.

Efectivamente, el proceso judicial ha tenido diversos matices en cuanto a su noción y consideración, en virtud al campo jurídico que se refiere y, en el que se manejan una diversidad de principios, tanto de índole general, como particular. Sin embargo, la consigna básica que persigue todo proceso judicial, radica de manera esencial, en la plena realización de los derechos pertenecientes al ámbito subjetivo de cada persona, justificado por la condición inherente a ella.

Por lo tanto, para poder hablar de una efectiva realización, se debe verificar que cada derecho tenido como fundamental, incluso aquellos que escapan del ámbito formal normativo de reconocimiento por parte de las constituciones nacionales, incluso del ámbito de reconocimiento y protección internacional de los derechos humanos, debe de ser efectivo y concretamente tutelado y ejercitado conforme a cada garantía y principio general, procurando de manera esencial y suprema, la dignidad humana.

En este sentido, la dinámica vinculatoria entre el proceso y la realización de los derechos de las personas, se expresa básicamente, por medio de la relación intrínseca entre el Derecho Procesal, de manera concreta, el sistema procesal, incluyendo la evolución de dicha infraestructura a lo largo del tiempo, desde el sistema inquisitivo al dispositivo, y el reconocimiento, seguido del desarrollo amplio y técnico de los derechos que se desprenden del ámbito supremo de la dignidad humana.

Por su parte, Carlos Eduardo B. (1959) indicó que la mayoría de los criterios doctrinarios sitúan al sistema procesal en un papel central dentro del marco de protección de derechos.

Específicamente, el proceso es considerado como el eje principal que otorga dinamismo a los derechos o intereses, y facilita el adecuado desarrollo del derecho procesal. Este último no solo es reconocido como una rama independiente del Derecho, sino también como una disciplina con varias subáreas. En resumen, el Derecho Procesal se ocupa del estudio del conjunto de normas que regulan el proceso y, mediante la potestad jurisdiccional del Estado, garantiza, declara y ejecuta el Derecho en su totalidad.

En singular manera, el Derecho Procesal surge de la existencia misma del proceso, siendo calificado este último, como el “instrumento jurídico de solución a los conflictos intersubjetivos” (Carnelutti, 1955, p. 20). Históricamente hablando, a lo largo de las diversas épocas y conforme a las pretensiones colectivas, se han manifestado múltiples modalidades y caracteres especiales que particularizan a cada uno de los procesos.

Por lo tanto, el proceso como elemento del sistema, ha sido conceptualizado con base en la denominada Teoría General del Proceso esbozada por Teitelbaum (1968), el mismo que destacó que es “aquella constituida por determinados conceptos, fundamentos y principios generales que regulan el proceso, en su estructura y desarrollo, contenidos expresa o implícitamente Derecho Procesal” (p.149). Lo dicho, puesto que proceso, constituye una noción que no solo involucra o constituye un sistema estrictamente judicial, sino que, en sentido amplio, estamos ante una palabra que manifiesta acción de avanzar a través de una diversidad continua de etapas para la concreción de un evento específico y, de esa forma, dentro del contexto netamente judicial, estaría construida por cada una de las etapas que forman parte de la estructura de los procedimientos ventilados ante los jueces competentes.

Lo dicho se expresa en que, el proceso consiste en un conflicto dirigido a cumplir con la función jurisdiccional y alcanzar la justicia, entendida como la resolución de la disputa en

conformidad con la verdad (Puppio, 2008). Desde un enfoque similar, para Calamandrei (1960) el proceso constituye una herramienta desenvuelta por la autoridad competente, de tal suerte que es un método establecido por la autoridad para alcanzar la justicia, basado en un razonamiento estructurado y regulado por la ley, que tanto las partes como los jueces deben seguir de manera secuencial, respetando una sucesión previamente definida y una coordinación dialéctica con el objetivo de obtener una sentencia equitativa. El proceso es, en esencia, una operación guiada por este método. Las normas del derecho procesal, al observarlas detenidamente, no son más que principios de lógica, sentido común y pericia técnica.

EL SISTEMA PROCESAL NACIONAL Y LA REALIZACIÓN DE LA JUSTICIA

En el Ecuador, la Constitución de la República del 2008, expresa en su artículo 169, la definición de sistema procesal, destacándolo como un *medio para la realización de la justicia*, con base en normas procesales que involucran a principios tales como la uniformidad, eficacia, simplificación, inmediación, celeridad y economía procesal. Por medio de los cuales resulta factible el cumplimiento de las garantías del debido proceso y, por lo tanto, la protección hacia los derechos subjetivos de las personas, que buscan una tutela efectiva previa a su violación o una vez violentado, materializada a partir de una reparación-indemnización o sanción.

Concretamente hablando, tal disposición contiene preceptos importantes para una idónea administración de justicia en el Ecuador, y de manera más precisa, en virtud de su contenido se puede llegar a definir al proceso, como la herramienta mediante la cual el Estado, protege eficazmente cada derecho; en tal sentido, el proceso se transforma en el medio más adecuado para la realización de los mismos.

En apego a lo expuesto, la Corte Constitucional, para el período de transición, a través de su sentencia 0108-12-SEP-CC, expresó que:

En el ordenamiento jurídico del país existe, como parte del mismo, el sistema procesal, esto es, el conjunto de reglas que sirven para toda la tramitación de una controversia judicial, que permita hacer realidad la justicia. En este sentido, para el cumplimiento de este objetivo, las normas procedimentales han establecido una serie de principios que permiten optimizar este servicio que proporciona el Estado a las personas, para resolver los conflictos, desterrar las iniquidades e injusticias, equilibrar las fuerzas sociales, todo ello con el fin de lograr la paz, que permita el desarrollo y progreso de todos.

Esa tutela eficaz, según la misma Corte Constitucional, en virtud de la Sentencia No. 0135-09-EP, que define como, no únicamente el derecho de toda persona a acudir antes los órganos jurisdiccionales, sino que:

A través de los debidos cauces procesales y con mínimas garantías, obtenga una decisión fundada en derecho respecto de sus pretensiones. El derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le "haga justicia", a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas. Constituye el derecho de todas las personas a tener acceso al sistema judicial y a obtener del mismo una resolución fundada en derecho -y por tanto motivada- que puede ser de inadmisión cuando concurre una causa legalmente prevista. A ello hay que añadirle derecho a no sufrir indefensión, es decir a poder ejercer en el proceso, en apoyo de la propia posición, todas las facultades legalmente reconocidas.

De esta forma, el sistema procesal ecuatoriano se encuentra configurado a partir de principios rectores, perfilados hacia la consecución de una efectiva tutela judicial de los derechos, siendo esta a su vez parte para proporcionar la seguridad jurídica que el Estado ostenta como uno de los deberes prioritarios del mismo, que finalmente se traduce como un valor a alcanzar o concretar, siendo el valor instrumental para llegar a la justicia siendo el fin último y superior del derecho.

En efecto, alcanzar tal valor supremo, requiere inevitablemente de un sistema procesal consolidado, dotado de una amplia gama de garantías básicas conocidas como partes del debido proceso, que rige tanto para los procedimientos administrativos, como para los procesos propiamente judiciales, constituyéndose en principios rectores para que cada ciudadano goce de la seguridad jurídica debida, así como la tutela efectiva de cada uno de sus derechos. En tal sentido, entre las garantías procesales, nos encontramos con: presunción de inocencia, tipicidad de infracción penal y sanción, juzgado por autoridad competente, validez de pruebas con sujeción a la ley, duda a favor del reo, proporcionalidad entre sanción e infracción, derecho a la defensa en su contenido material y formal, entre otras, tal como lo establece el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

En la actualidad, producto de la renovación de un sistema riguroso, estrictamente escrito a un sistema procesal oral, lo que se concebía como un sistema procesal tradicional, ha sufrido cambios estructurales, generándose categóricos beneficios. Es imperativo resaltar que el sistema oral, fue reconocido a partir de la Constitución de la República de 1998, pero fue materializado de manera efectiva, por medio de la Constitución de 2008, norma que fue reforzada a partir de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos.

Tal instrumento jurídico, establece en la práctica jurídica, un cambio claramente estructural, al propugnar y reconocer un sistema oral como elemento medular para la dirección, celeridad e inmediación del proceso, y que principalmente prevé que sean las partes enfrentadas, quienes adquieran del sistema de justicia, una verdadera protección y seguridad jurídica hacia sus derechos e intereses legítimos.

En este sentido, la oralidad demanda en todo proceso legal, abrir el camino hacia la materialización de las garantías del debido proceso, para la efectivización de la justicia, que no es más

que reconocer y otorgar a cada parte lo que por derecho le corresponde, de una manera ágil, evitando la configuración de retardos injustificados y con base en la economía procesal. Así mismo, entre otras cosas, incentivará a que la verdad y pretensión procesal sean dilucidadas en maneras menos formalistas, en que exista una comunicación adecuada, un contacto procesal entre el juez y las partes, generando un intercambio activo de perspectivas, en el contexto de un sano debate, brindando de forma más contundente y espontánea, los posibles elementos necesarios para la emisión de una decisión final.

Teniendo en consideración la trilogía de sujetos presentes en todo proceso: actor, demandado y juez, se reconoce a través del Código Orgánico General de Procesos, una renovación que no solo apunta al cambio del sistema escrito al oral, sino a partir de modificaciones en las funciones y roles que cada sujeto principal y secundario deberá cubrir. Frente a tal escenario, resulta adecuado indicar ¿Cuál es el rol del juez?, siendo el representante de la función judicial, revestido de jurisdicción, lo cual lo habilita para administrar justicia y hacer ejecutar lo decidido y resuelto en la sentencia correspondiente.

De esta manera, el juez adquiere el papel protagónico como director desde el inicio, durante y final del proceso sustanciado en audiencia oral, conservando una participación e intermediación técnica y oportuna, sirviéndose de argumentos legales y de su sana crítica para ser capaz de decidir y resolver sobre la cuestión principal e incidentes esbozados, evitando el retardo de cualquier acto procesal.

En tal sentido, el juez deberá controlar el desenvolvimiento de las partes procesales, evitando razonablemente dilaciones innecesarias, moderando la discusión, ordenando la práctica de pruebas cuando sea procedente, limitando el tiempo del uso de la palabra, y demás aspectos que, de manera

generalizada, la legislación nacional y el ordenamiento jurídico le reconocen, dentro de su segmento de responsabilidades y derechos.

Es así que, por medio de un apropiado sistema procesal, se tiende al cumplimiento de cada papel, competencia y atribución legal; todo ello, serán consignas básicas que serán siempre buscadas y supervisadas, por su relación con las garantías básicas del debido proceso, tal como la Corte Constitucional, para el período de transición, a través de su sentencia 0108-12-SEP-CC, indica:

La seguridad jurídica como resultado de la certeza que otorga el cumplimiento de las formalidades jurídicas en el tiempo y a lo largo del proceso, siempre y cuando dichas formalidades sean justas y provoquen desenlaces justos y cuya inobservancia sea la razón y esencia misma de una sentencia, pues lo contrario configuraría una situación jurídica injusta, irrita o fraudulenta. En este contexto el principio de seguridad jurídica va de la mano con el principio de justicia, pues una causa juzgada es lícita cuando la sentencia o razonamiento que acepte o niegue derechos es justa y bien fundamentada.

DESARROLLO PROCESAL A PARTIR DEL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS

La Constitución Política de la República del Ecuador (1998) manifestó en su disposición transitoria vigésima séptima, lo siguiente: “La implantación del sistema oral se llevará a efecto en el plazo de cuatro años, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuará las dependencias e instalaciones para adaptarlas al nuevo sistema.”, se evidencia que la reforma normativa estuvo a cargo de los diputados del Congreso Nacional, quienes tenían que cumplir con esta disposición hasta el año 2002, hecho que jamás sucedió.

La reforma más cercana, en la que se implementó el sistema oral, tuvo lugar en 2003 y entró en vigor en todo el país en 2004. A partir de entonces, los juicios laborales comenzaron a

desarrollarse en dos audiencias, llamadas Preliminar y Definitiva. Estas dos audiencias contribuyeron a reducir, en cierta medida, el tiempo de tramitación de los procesos judiciales en los que se debatían los derechos de los trabajadores, pasando de un proceso Verbal Sumario a un proceso Oral Laboral (Ortiz, 2018).

Sin embargo, la disposición de que, en el Ecuador, se implante el sistema judicial oral no ocurrió sino hasta el año 2015, en el que se promulgó el Código Orgánico General de Procesos, mismo que entró en vigencia el 22 mayo del año 2016, es decir, aproximadamente 17 años más tarde. Sin razón alguna, los congresistas y posteriormente los asambleístas que ejercieron su cargo luego de la entrada en vigencia de la Constitución del 1998, no dieron cumplimiento a lo establecido por el mandato popular y así es como pasaron los años hasta que, en el Ecuador, se produjo este cambio histórico de la escritura a la oralidad.

Según Cañas (2017) manifestó que una de las principales metas de cualquier proceso judicial es asegurar que, por encima de todo, se llegue al conocimiento de la verdad, la cual se convierte en un requisito esencial para su eficacia. Por esta razón, el sistema oral surge como respuesta a la necesidad de agilizar los procesos judiciales en materia no penal, permitiendo la participación directa e inmediata de las partes involucradas, bajo la dirección del juez, quien actúa como conductor de las audiencias orales establecidas en el nuevo marco legal ecuatoriano.

RENOVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO

Como se dijo en líneas anteriores, el procedimiento sumario es un proceso de conocimiento, este procedimiento se caracteriza por su forma ágil y rápida de sustanciarse la causa, es por ello, que el legislador ha establecido ciertas controversias en la sustanciación en esta vía, tales como las relacionadas con la prestación de alimentos a menores, así como también sus incidentes; las

acciones posesorias; las acciones de obra nueva; las acciones que versen sobre la servidumbre de tránsito; la demarcación de linderos en caso de oposición; la acción de despojo violento; el divorcio controvertido; las acciones relativas a incapacidades; acciones de honorarios profesionales; en casos de oposición en procesos voluntarios; controversias que versen sobre el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y dirigentes sindicales; las acciones generadas por la falta de acuerdo de las partes por el pago de una expropiación y las demás que se determinen por Ley.

Al establecerse dentro del artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos (2015), que la tramitación en procedimiento sumario, a más de las definidas, serán las que la Ley ordene, el Código de Trabajo, en su artículo 575 establece lo siguiente: “Trámite de las controversias laborales. Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”, estableciéndose por disposición de la Ley, la sustanciación en trámite sumario para las controversias laborales individuales, es decir, que tiene reserva legal.

A diferencia del anterior Código de Procedimiento Civil, que permitía sustanciar las causas mediante un procedimiento verbal sumario cuando las partes lo acordaban, el nuevo sistema procesal ya no contempla esta posibilidad. Tampoco permite la liquidación de intereses fijados en sentencias ejecutoriadas, ni es aplicable para juicios derivados de actividades comerciales sin un trámite específico asignado. Por consiguiente, solo se tramitarán en la vía sumaria aquellas acciones que el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos señala expresamente.

Según Del Pozo (2018) para llevar a cabo este procedimiento, el legislador ha dispuesto que se realice en una única audiencia, la cual se dividirá en dos fases. En la primera fase se abordará el saneamiento, se establecerán los puntos de controversia y se buscará una posible conciliación

entre las partes procesales. En la segunda fase se tratará el debate probatorio y la presentación de alegatos. Finalmente, el procedimiento concluirá con la sentencia, que será dictada de forma oral y fundamentada por el juez a cargo, quien deberá redactarla por escrito dentro de los diez días posteriores a la audiencia.

En la sustanciación de la causa y previo a que el Juez convoque a la audiencia única, si ha existido contestación a la demanda, se debe correr traslado a la parte actora con la contestación con el único fin de que esta última se pueda pronunciar sobre el contenido de la misma y solicitar, de así considerarlo pertinente, la evacuación de prueba nueva, misma que se encuentra establecida por el inciso cuarto del artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos, únicamente refiriéndose a la contestación (Ortiz, 2018).

Este proceso de conocimiento, es considerado una de los procedimientos más rápidos que tiene el ordenamiento jurídico, de allí su nombre sumario, debido a que sus actividades o actos procesales tienen tiempos más cortos, en consideración con el procedimiento ordinario, a saber; como se dijo en líneas anteriores, estas causas se resuelven en una única audiencia, así como también el término para contestar a la demanda es de quince días, en estos procedimientos no cabe la reforma a la demanda y solo se admitirá a trámite la reconvención conexa, es decir, la relación que se derive expresamente del objeto de la demanda (Contreras, 2011).

PROCEDIMIENTO SUMARIO Y CONTROVERSIAS INDIVIDUALES DE TRABAJO: PRIMERAS APROXIMACIONES

Uno de los aspectos trascendentales que deben de tomarse en cuenta en las recientes reformas procesales, es que con la vigencia del Código Orgánico General de Procesos, se ha instaurado el procedimiento sumario para todas las causas laborales; lo dicho, implica que durante el desarrollo de la primera instancia, estos asuntos de naturaleza laboral, se tramitarán por medio

de una sola audiencia, en la que no solamente se saneará el procedimiento, como una primera etapa de la misma, sino que se ejecutarán los medios probatorios y se emitirá sentencia. En este sentido, será menester evaluar la eficacia del procedimiento sumario para la realización de los derechos de los sujetos procesales en las controversias individuales de trabajo, según la disposición reformativa sexta del Código Orgánico General de Procesos.

Tanto el proceso como las diferentes fases en que aquel puede desarrollarse, son las instituciones más estudiadas por la historia del derecho procesal. En específico, el cambio de legislación al que actualmente está abocado el sistema procesal, plantea evidentes dudas respecto del alcance y la aplicación de algunos elementos del derecho procesal en general y el procedimiento laboral en particular; sobre todo, en atención al desarrollo que ha merecido el derecho constitucional en los últimos tiempos, rama que, por su jerarquía, necesariamente influye en todas las demás.

Antes que nada, conviene determinar cuáles son los cambios sustanciales que se observan en la conducta procesal que prevé el Código Orgánico General de Procesos, que pueden resumirse en que los trámites se verán simplificados, concentrados, unificados y uniformes, lo que permitirá efectivamente el conocimiento de las reglas del juego de los procedimientos desde su inicio y que no exista tal cantidad y disparidad de trámites que anteriormente dificultaba sobremanera la labor de abogados y jueces. El flamante Código debe desarrollar las disposiciones constitucionales o, dicho de otro modo, el proceso es un medio para que los postulados constitucionales se hagan realidad.

Con la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Proceso, se deroga de manera expresa, entre otros cuerpos normativos respecto al ámbito procesal: El Código de Procedimiento Civil, la Ley de Casación, la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, la Ley para el

Juzgamiento de la Colusión; paralelamente, se produce un fenómeno reformativo dirigido hacia diversas disposiciones contempladas en el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código Tributario, el Código Orgánico de la Niñez y la Adolescencia, el Código del Trabajo, encontrándose este último, evidentemente, revestido de mayor relevancia para el presente trabajo de investigación, en seguimiento de la consigna propuesta.

Al efecto, se busca ventilar los posibles problemas y beneficios que arroja la reciente normativa procesal en su aplicación práctica en el ámbito laboral, sin perder de vista la doctrina y la jurisprudencia, de modo que el hecho de aplicar la oralidad no riña con el cumplimiento irrestricto de las garantías constitucionales que regulan el debido proceso. Antes que nada, conviene determinar cuáles son los cambios sustanciales que se observan en la conducta procesal que prevé el Código Orgánico General de Procesos (2015), que pueden resumirse en que los trámites se verán simplificados, concentrados, unificados y uniformes, lo que permitirá efectivamente el conocimiento de las reglas del juego de los procedimientos desde su inicio y que no exista tal cantidad y disparidad de trámites que anteriormente dificultaba sobremanera la labor de abogados y jueces.

El derogado artículo 575 del Código del Trabajo (2012) disponía que, las causas individuales de Trabajo se sustancien mediante procedimiento oral; este enunciado fue reformado por la Disposición Reformativa Sexta, numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; que establece que éstas causas se sustanciarán en procedimiento sumario, el cual se encuentra regulado en el Capítulo III, del Título I, Libro IV, del Código Orgánico General de Procesos.

Lo dicho como producto histórico del veto parcial efectuado por el Ejecutivo, al texto del Código Orgánico General de Procesos inicialmente aprobado por la Asamblea Nacional, procediéndose a reformar el Código del Trabajo, mediante la disposición centrada en que “las

controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”. Al hacerlo, expresamente consideró que el trámite para todos los procesos en materia laboral tendría necesariamente que ser el procedimiento sumario (Del Pozo, 2018). En forma paralela, hablando de otras reformas, se estableció que los trabajadores bajo relación de dependencia, tendrán la oportunidad de reclamar las remuneraciones no canceladas a tiempo, a través de la activación de la vía monitoria, conforme lo dispuesto en el artículo 356 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos.

Es así que, en la norma en referencia, se mantiene el hecho de que los actos de proposición necesariamente deben ser escritos, debidamente fundamentados y acompañados de prueba, con lo que se ratifica que el paso a la oralidad no implica la inexistencia del importante material escrito que contendrán tanto la demanda como la contestación a la demanda y eventualmente la reconvencción y su contestación.

El desarrollo del nuevo sistema procesal es secuencial, por audiencias, con amplias facultades para que el juez pueda dirigir cada procedimiento y resolver todo tipo de incidentes que en el mismo se generen. Cualquier acto procesal se verificará en una audiencia y se darán audiencias en todas las instancias. Ello facilitará el ejercicio del legítimo derecho a la contradicción y defensa, tanto de los fundamentos esgrimidos por escrito por las partes, como por las pruebas que cada parte aporte al procedimiento, para garantizar el cumplimiento de claras normas constitucionales.

Por último, y precisamente para ratificar el derecho de defensa y contradicción constitucionalmente garantizados en el Código Orgánico General de Procesos, los términos que se otorgan a los abogados para contestar las demandas y reconvencciones son en general más largos, mientras que los recursos, en cambio, son limitados y tienen la característica de que al proponerse

deben estar debidamente fundamentados para que sean aceptados a trámite y sean elevados al superior.

Sin embargo, el nuevo Código prevé dos tipos de procedimientos para cuestiones de conocimiento por parte del juzgador. En primer lugar, el art. 289 dispone que se tramiten por el procedimiento ordinario, todas aquellas pretensiones que no tengan previsto un trámite especial para su sustanciación; mientras que por otro lado, el art. 332 preceptúa qué materias requieren ser tramitadas a través del procedimiento sumario, entre ellas, en principio, los casos originados por el despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como de dirigentes sindicales; básicamente, la diferencia medular entre el procedimiento ordinario y la vía de carácter sumaria, radica en el número de audiencias en las cuales se desarrollará el proceso, durante la primera instancia, y, por lo tanto, en la dinámica que se aplicará sobre todo para el correcto estudio concerniente a las excepciones previas, además del análisis y práctica de los medios probatorios (Abad, 2015).

Por consiguiente, producto de esta pronunciada y categórica diferencia, diversos sectores profesionales que intervinieron activamente, a modo de sociabilización, dentro del proceso que terminó con la presentación del Proyecto, se pronunciaron respecto a que dentro del desarrollo de toda contienda de índole laboral, necesariamente se requerirá de dos audiencias: la primera, denominada audiencia preliminar y, la segunda, propiamente de juicio; por lo que, definitivamente, tenía que ser tramitada la causa laboral, a través de la implementación del procedimiento ordinario. De allí el proyecto final remitido por la Asamblea Nacional al Ejecutivo (Núñez, 2006).

En este sentido, más allá de llegar a un consenso respecto a que las controversias de corte laboral, deban tramitarse a través del procedimiento sumario y no en el procedimiento ordinario, lo que resulta necesario es efectuar un análisis concreto vinculado a los efectos de esta

modificación, tanto para los operadores del sistema de administración de justicia, como para los usuarios del mismo (Núñez, 2006).

LA ESTRUCTURACIÓN SUMARIA DEL PROCESO LABORAL, CUESTIONES ENFOCADAS DESDE LAS GARANTÍAS BÁSICAS DEL DEBIDO PROCESO

Una vez agotado el contenido de las cuestiones preliminares respecto a la implementación del procedimiento sumario para la resolución de conflictos individuales de trabajo, en los cuales se ha empezado a revelar ciertas problemáticas en virtud de su sustanciación sumaria, se obtiene una visión analítica que será nuevamente aludida y, en consecuencia, reforzada en este apartado de investigación, a través de la sistematización del procedimiento sumario, con la denominación concreta de las instituciones jurídicas procesales que lo integran y que reportan potenciales riesgos en detrimento de la protección debida a los derechos laborales.

En tal sentido, resulta pertinente evaluar las posibilidades que esta vía otorga para la efectiva realización de los derechos de las partes enfrentadas, en virtud de las garantías básicas del debido proceso que constitucional y legalmente las asisten.

En virtud de las disposiciones contempladas en el Código Orgánico General de Procesos, se desprende la determinación concreta del procedimiento ordinario, para todos aquellos casos en los que no se encuentra previsto un procedimiento especial. Es así que, el procedimiento sumario, como fue señalado en líneas anteriores, fue primigeniamente reservado para los conflictos laborales de carácter individual, que versan sobre la figura del despido intempestivo de mujeres que se encuentren embarazadas o en etapa de lactancia, así como de dirigentes sindicales, en apego a lo contemplado en el artículo 332 de la referida norma.

Sin embargo, dentro del contexto propio perteneciente al procedimiento a seguir para la promulgación de leyes orgánicas, una vez que el proyecto de ley fue enviado por la Asamblea Nacional al Ejecutivo, este último procedió con el veto parcial del texto previamente aprobado por el órgano legislativo; veto que contempló la reforma dirigida hacia el Código de Trabajo, a través de la disposición reformatoria sexta que sustituyó el art. 575 de la norma en mención, disponiendo que todas las controversias individuales de trabajo, tendrán como herramienta de sustanciación, el procedimiento sumario.

Es así que, las controversias laborales se encuentran frente a un procedimiento que difiere categóricamente, en cuanto a su estructura, del procedimiento ordinario. En tal sentido, se proyectarán de manera sistematizada, los diversos escenarios a los que se enfrenta todo conflicto individual de trabajo, desarrollado bajo el esquema sustancial del procedimiento sumario:

REFORMA DE LA DEMANDA Y REFORMA DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Conforme lo preceptuado por el primer numeral del artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos (2015), no resulta procedente la reforma de la demanda, de lo cual se deduce, en virtud del principio de igualdad procesal de las partes legalmente confrontadas, que también resulta improcedente, la reforma de la contestación a la demanda. Tal evento, repercute de manera drástica, en la conservación del valor de irrenunciables que detentan los derechos de los trabajadores:

Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos

previstos en la normatividad para el goce efectivo del referido derecho. Así, antes, durante o después, rige el principio de irrenunciabilidad (Toyama, 2016, p. 167).

En consecuencia, la protección al carácter irrenunciable de los derechos laborales, guarda una manifestación real en el desenvolvimiento procesal de la contienda emprendida para la defensa de los mismos; dado que se está hablando de un derecho de índole social, a partir del cual se busca proteger a la parte tenida como vulnerable en el vínculo laboral (Contreras, 2011), la cual, evidentemente, radica sobre la persona del trabajador.

Por lo tanto, frente a un escenario de omisión de pretensiones, por parte del empleador o trabajador, en virtud del carácter riguroso que reviste el procedimiento sumario, se tendría que plantear un nuevo proceso judicial para buscar la declaración de la pretensión omitida, lo cual se exterioriza como una clara manifestación de vulneración al principio de celeridad procesal, al tener que esbozar una nueva demanda, la misma que pasará por todas las etapas que ameritan su calificación, así como de economía procesal, producto de la reproducción técnicamente injustificada, de procesos paralelos que supondrán un aumento en las labores del aparataje judicial, teniendo en cuenta que se coloca en plena actividad, a toda la infraestructura de administración de justicia, siendo necesaria la ejecución de actividades por parte de un mayor número de funcionarios que deberá de solucionar legalmente, múltiples contiendas judiciales que versan sobre un mismo tema o, a lo sumo, temas que se encuentran relacionados (Hidalgo, 2016).

Por otra parte, se encontraría comprometida la debida vigencia de la tutela judicial efectiva consagrada en el Art. 75 de la Constitución de la República (2008), la misma que consagra el derecho que tiene toda persona de acceder de manera expedita a la justicia. Este derecho, en efecto, implica que el asunto, materia de litigio, se tramite con debida celeridad, de tal modo que se evite la configuración de situaciones de demora en dictar una sentencia, lo cual se traduce en un retardo

injustificado en la administración de justicia, disparidad de decisiones, entre otros escenarios que generen, a modo de consecuencia, un potencial estado de indefensión que afecten a derechos e intereses justiciables.

Todo ello, con serios impactos en las características esenciales de la que gozan los derechos laborales. Lo mismo acontece frente a la imposibilidad de reformar la contestación a la demanda, la cual puede contener alguna excepción con expectativa de convertirse en pretensión, por parte del sujeto procesal demandado, quien deberá, tal como sucede en el primer escenario descrito, activar otro proceso judicial.

Evidentemente, tal improcedencia no pertenece al ámbito del procedimiento ordinario, dentro de cuya esfera, sí se permite la reforma de la demanda, así como de su contestación, posicionándose en este sentido, como la herramienta procesal idónea para evitar la configuración de perjuicios en contra de los derechos de las partes procesales, en los términos expuestos.

RECONVENCIÓN CONEXA

Dentro del esquema del procedimiento sumario, en las disputas legales de orden laborales, únicamente procede la reconvención conexa. La reconvención permite al demandado presentar una contra demanda, lo cual le permite asumir el rol tanto de demandante como de demandado simultáneamente. La conexión de esta reconvención implica que esta contra demanda debe estar vinculada con el asunto que originó la demanda principal, evitando así que el proceso se desvíe hacia temas ajenos a la relación laboral (Cedeño & Coronel, 2020).

En este sentido, bajo este único tipo de reconvención, se podrá dilucidar otros asuntos que emergen de la relación laboral. En efecto, se plantea que, frente al surgimiento de cuestiones controvertidas en un segundo plano, generadas en virtud de la existencia primigenia de una relación

laboral, estas puedan ser conocidas y resueltas en el mismo procedimiento sumario laboral iniciado en virtud de tal relación jurídica, sin que se divida la continencia de la causa. Es así que, si la relación laboral se presenta como tal, de manera clara y contundente, entonces no existiría ningún tipo de situación que se traduzca en inconveniente, por lo que se podría adoptar el criterio de la reconvención conexa, dado que el juzgador, como director de la contienda legal, se encontrará en plena capacidad para establecer los elementos que pertenecen a la relación laboral, y aquellos que radican en otro tipo de relaciones jurídicas que probablemente, se haya iniciado y forjado entre las partes enfrentadas (Abad, 2015, p. 23).

Lo dicho, abonaría a favor de principios procesales de orden constitucional, tales como el principio de economía procesal, tutela judicial efectiva e inmediación, ya que no solo se sustanciaría aquello que pertenece directamente a la relación entablada entre empleador y trabajador, sino también englobaría a aquellos conflictos de otro orden, que se generan como consecuencia, es decir, surgen como producto del vínculo de tipo laboral, sin desconocer la naturaleza y aspectos propios de este ámbito, circunscrito a la materia procesal.

Es decir que, dentro de la tramitación del conflicto laboral, vía procedimiento sumario, en atención al Código Orgánico General de Procesos, la autoridad jurisdiccional, frente a la existencia de disputas de otro orden, pero que se encuentran íntimamente ligada a la relación laboral propiamente dicha, a modo de efecto de la misma, deberá de declararse incompetente, debiendo iniciarse otra acción de manera paralela, para la resolución de pretensiones que en un segundo plano, se encuentra conectadas o vinculadas a la existencia del vínculo jurídico laboral. Ello, denota la falta de practicidad incorporada dentro del esquema del procedimiento sumario, constituyendo una estructura que reporta singular rigurosidad en varios ámbitos que lo conforman.

AUDIENCIA ÚNICA

Conforme las disposiciones contempladas en el Código Orgánico General de Procesos, específicamente a partir de lo dispuesto en el cuarto numeral del artículo 333, se concibe la determinación de una audiencia única, la cual será dividida en dos fases:

1. La primera parte, comúnmente conocida como fase de saneamiento, en la cual se busca la liberación del proceso, de cualquier elemento que pueda repercutir en su vigencia y legitimidad, acompañada por la fijación concreta de los puntos de debate y el propósito de conciliación.
2. La segunda, dentro de la cual se exponen los diversos medios probatorios, así como los alegatos y resolución oral.

En este punto, la crítica esbozada en contra de la sustanciación del proceso laboral a través del procedimiento sumario, obtiene su mayor punto de consideración; concretamente, en virtud de la existencia de conflictos individuales de trabajo que contienen elementos particulares de difícil o compleja resolución por parte de la autoridad jurisdiccional. Tal escenario, conllevaría, entre otras cosas, a que el juez resuelva de manera rápida, aspectos vinculados con las excepciones previas formuladas por el demandado, que ameritan un tiempo considerable de análisis y resolución para continuar con el objeto central del proceso.

En igual sentido, se plantea una dificultad práctica, esbozada en términos de la amplitud que las diversas normas jurídicas han dado, respecto a las personas contra quienes se puede formular una demanda laboral; lo dicho, en cumplimiento de preceptos clásicos de Derecho Procesal, que miran hacia la correcta integración de litisconsorcio, tanto activa, como pasiva.

En materia laboral, tal como fue expuesto en el anterior párrafo, el ámbito de personas susceptibles de ser demandadas en una contienda judicial, viene ampliamente manifestado a partir de las disposiciones propias del Código Orgánico General de Procesos, que contempla en su artículo 150, disposiciones relacionadas con las consideraciones especiales circunscritas al contexto procesal laboral, indicado a quién se podrá demandar, así como la posibilidad de plantear una sola demanda que contenga las reclamaciones efectuadas por varios trabajadores, entre otros aspectos. De igual manera, el Código del Trabajo, contempla en su artículo 36, un amplio margen de personas que detentan responsabilidades legales frente a los trabajadores, abarcando en otras disposiciones, diversos escenarios en los que se evidencia una relación laboral y quienes, en tales casos, responden a modo de empleador dentro de tal vínculo.

En efecto, tales manifestaciones en cuanto a la amplitud de personas susceptibles de ser demandadas por pretensiones de naturaleza laboral, se generan a partir de un carácter garantista de la Constitución, colegido con leyes especiales, reglamentos y desarrollo jurisprudencial, en protección a la parte históricamente considerada como la más débil dentro de la relación laboral: el trabajador. Es por ello que, se busca en todo sentido, la determinación del sujeto que, en el vínculo laboral, ocupa el puesto de empleador.

Ante la existencia de tal amplitud, contemplada a lo largo de múltiples normas del ordenamiento jurídico nacional, el análisis y debate alrededor de la conformación del litisconsorcio, principalmente la de orden pasivo, resulta una cuestión que puede reportar una singular dificultad para el juzgador, teniendo en consideración que en tal audiencia, debe terminar, bajo la consigna esencial planteada por el Código, en una sentencia.

Más allá de lo mencionado, la integración de la litisconsorcio de carácter activa, también puede generar singulares complicaciones para el juzgador, ya que, a pesar de encontrarse

plenamente identificados los demandantes, en virtud de lo dispuesto en el segundo numeral del artículo 150 del Código y conforme a las garantías básicas del debido proceso, cada trabajador conserva su derecho a ser escuchado, como expresión máxima de su derecho a la defensa; tal acontecimiento, dependiendo del número de trabajadores que plantean la demanda, puede transformarse en una cuestión categóricamente difícil de concretar en el decurso de una audiencia única, sin que se contemple en la norma, consideraciones especiales que guíen la actuación del juzgador, en este tipo de casos.

Por lo tanto, se reproduce la misma consecuencia destacada en líneas anteriores, al poder resultar técnica y objetivamente improcedente, la resolución de cuestiones previas, en el contexto propio de la audiencia, en la que se deberá de resolver el asunto objeto de controversia.

Por otra parte, se anuncia la existencia de problemas que también radican en el ámbito de las excepciones previas; dichas dificultades, emergen dentro del contexto de la competencia del juzgador en razón de la materia. Es así que, no siempre resulta relativamente fácil determinar la configuración de un conflicto entre las partes que, precisamente, goza de la calidad de laboral; no resulta poco común, la existencia de acciones planteadas ante los jueces laborales, cuyo objeto pertenece a otra materia, como generalmente suceden con controversias de orden civil.

Por consiguiente, por momentos puede existir una línea difusa entre la esfera laboral y otros ámbitos del Derecho, por lo cual el juzgador incluso deberá de analizar el material probatorio aportado por las partes, para llegar a una correcta apreciación y determinación en torno a la naturaleza del conflicto; una vez determinado, procederá con la sustanciación del mismo o, en su defecto, se declarará incompetente.

Así se visualiza que, para la aclaración de una posible configuración de excepción previa, como lo es la falta de competencia, la autoridad jurisdiccional puede requerir acceder a los medios probatorios; cuestión que expresa la complejidad reportada para resolver una excepción, cuya gestión pertenece a la primera fase del procedimiento sumario y que, evidentemente, puede ameritar una mayor cantidad de tiempo, siendo difícil concebir que dentro de la misma audiencia, se agoten todas las fases designadas por el Código Orgánico General de Procesos; por lo que cabría preguntarse: ¿De qué manera podrá el juzgador sanear, con idónea seguridad, un procedimiento cuya legitimación es notoriamente compleja, a través de una audiencia única que probablemente le impida ahondar en los detalles de la contienda particular sobre la cual debe de emitir un fallo?.

Evidentemente, tal tarea corresponde a las competencias propias del quehacer legislativo, en confluencia con las atribuciones otorgadas al Presidente de la República, dentro del proceso de expedición de leyes.

MEDIOS PROBATORIOS

En materia laboral, el despliegue de elementos probatorios suele ser amplio, más aún tratándose de litigios revestidos por cuestiones que reportan un alto grado de complejidad. Lo dicho, atiende a una realidad procesal en la cual, suele haber una cantidad considerable de documentos, informes, etc., que el juzgador deberá de analizar en su integralidad. Así mismo, la intervención dentro del proceso laboral, de profesionales expertos en diversas materias, que ayudan al esclarecimiento de los hechos a través de los peritajes, se traducen en cuestiones que sobrepasan los límites de una audiencia única. Lo dicho, sin considerar aquellas actuaciones probatorias que, por su naturaleza, deben de ser realizadas fuera de los juzgados y que, evidentemente, suponen una

mayor generación de recursos y de tiempo; la necesidad de este último elemento, evidentemente, se ubica en sentido contrario, a lo propugnado por el Código, a través del procedimiento sumario.

En síntesis, todo proceso laboral es susceptible de presentar particularidades que no se adaptan a la estructura determinada por la vía sumaria; se ha analizado algunos inconvenientes al respecto, subrayando que la falta de idoneidad de este procedimiento, para la sustanciación de conflictos laborales, producen el escenario ideal para la perpetración de perjuicios hacia las garantías básicas del debido proceso que detentan las partes, y consigo, vulneraciones hacia los derechos e intereses legítimos de los sujetos procesales.

Tales escenarios, resultan inapropiados para el cumplimiento de los fines propugnados por el Código Orgánico General de Procesos; sus disposiciones, entre otras consideraciones, se coligen con un ánimo decantado a favor de la oralidad y celeridad procesal, en todas las etapas que integran los distintos procedimientos. Sin embargo, tal como ha sido previamente destacado, existen materias que por su naturaleza e incluso, en virtud de las particularidades con que se presenta cada caso en concreto, pueden no ser factibles de verse desarrolladas a partir de un procedimiento previamente determinado por la norma procesal. Es así que, en conciencia de los valores supremos de irrenunciabilidad e intangibilidad, de los que gozan los derechos de los trabajadores, la sustanciación de conflictos emergidos de la relación laboral, a partir de un procedimiento, técnicamente inapropiado, puede llegar a atentar contra el propio garantismo normativo, definido para la protección del trabajador.

DE LA SENTENCIA Y SEGUNDA INSTANCIA

En cuanto se refiere a las reglas que deben observarse al momento de emitir la sentencia, no vamos a profundizar en el análisis, puesto que la misma indeterminadamente del procedimiento constituye la decisión de la o el juzgador acerca del asunto o asuntos sustanciales del proceso (Art.

88 COGEP). Sin perjuicio de la obligación de quien juzga de emitirla de manera verbal en la audiencia al momento de reducirla a escrito, debe contener lo dispuesto en el Art. 90 del Código Orgánico General de Procesos, la mención de la o del juzgador que la pronuncie, la fecha y lugar de su emisión, la identificación de las partes, la enunciación resumida de los antecedentes de hecho, la motivación de su decisión, la decisión adoptada con precisión de lo que se ordena y la firma de la o del juzgador que la ha pronunciado.

Por otro lado debemos recordar que en la apelación, en el caso de interponerse el tribunal superior analizará con base en lo sustanciado en primera instancia, por ende, si se perdió la oportunidad de anunciar prueba, o evacuar prueba, dicha oportunidad no podría recuperarse, salvo las excepciones que contiene el propio COGEP, como lo es el caso de la prueba nueva, en cuyo caso el momento para anunciarla es en los escritos en los que se fundamenta el recurso, independientemente de ello, la parte que la solicita deberá cumplir con lo dispuesto en el Art. 258 ibídem.

De lo dicho, no es pertinente para el tema que nos ocupa, realizar un análisis del proceso de segunda instancia puesto que el problema fundamental que hemos señalado se encuentra determinado en el procedimiento sumario, sus tiempos, y la posibilidad en el mismo de incurrir en una suerte de vulneración (aun cumpliendo a raja tabla lo que dice el código) al derecho a la defensa, que deviene en la posibilidad de que no se aplique adecuadamente el debido proceso.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

CUALITATIVO

En virtud de la aplicación de un enfoque metodológico para la realización del trabajo de investigación, se ha empleado el método cualitativo, el cual, entre otros aspectos se caracteriza por recopilar los discursos íntegros sobre un tema específico para luego interpretarlos, centrando la atención en los aspectos culturales e ideológicos del análisis, en lugar de en los datos numéricos o proporcionales (Raffino, 2020).

En este sentido, la investigación cualitativa desarrollada dentro del campo de la realidad jurídica nacional, permitirá la recopilación de información necesaria para enfocar e interpretar el escenario vigente relativo a la sustanciación de los conflictos individuales de trabajo a través del procedimiento sumario, resaltando las diversas problemáticas que de ello se originan.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

DESCRIPTIVA

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha implementado el método de investigación descriptivo que permite evaluar las características y rasgos de una población o situación particular (Yáñez, 2020). Lo dicho, a través de la experiencia surgida a partir de los diversos usuarios del sistema de justicia, quienes en virtud del conocimiento técnico y de la práctica concreta en materia laboral, circunscriben sus actividades dentro del ámbito en mención.

APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

MÉTODO INDUCTIVO

Este método, constituye una manera de razonar, gestionada a partir de una serie de observaciones de carácter particular, que conduzcan hacia la generación de leyes y conclusiones generales (Arrieta, 2020). Es así que, brindando una perspectiva al problema concreto y particular, radicado en la determinación normativa del procedimiento sumario para la resolución de los conflictos individuales de trabajo, se llegará a la problemática posicionada en la traducción de potenciales perjuicios en contra de la plena vigencia de los derechos de los trabajadores, con las características que integralmente lo conforman.

MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO

El método hipotético-deductivo, es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica (Echegoyen, 2020). A la luz del presente trabajo de investigación, tiene dos clases de momentos: en el primero, ayudará a la elaboración de la idea a defender sobre la base del problema detectado, como en efecto se realizará; mediante la investigación de campo y de sus resultados, coadyuvaron a fundamentar hechos concretos. En la segunda fase, valiéndose de las inferencias alcanzadas, se logrará el fortalecimiento del nivel de conocimiento y de la solución concreta del problema a través de la propuesta alternativa.

MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO

Este método ha sido utilizado tanto en el manejo de los contenidos, como en la construcción del marco teórico, así mismo permitirá el tratamiento y análisis de los resultados alcanzados a través de las entrevistas realizadas, el procesamiento de la información obtenida, la misma que ayudará a llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes, alrededor de la idoneidad de la

sustanciación de los procesos laborales, a través del procedimiento sumario, dentro del marco constitucional delimitado por las garantías básicas del debido proceso.

TABLA DE MÉTODOS TEÓRICOS

Tabla 1. *Tabla de métodos Teóricos*

MÉTODO	DIMENSIONES	SISTEMA CONCEPTUAL	TRAYECTORIA Y MODELOS
Histórico – lógico	Debido proceso		Carácter ontológico del debido proceso. Actividad jurisdiccional del Estado. El proceso como derecho humano.
Sistematización jurídico – doctrinal	Debido proceso	Derecho humano al debido proceso: Reconocimiento jurídico a nivel nacional e internacional.	
Jurídico	Proceso laboral		Desarrollo histórico y vigencia: Aplicación del procedimiento sumario

TABLA DE MÉTODOS EMPÍRICOS

Tabla 2. *Tabla de métodos empíricos*

CATEGORÍA	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Debido proceso	Proceso laboral	Análisis documental	Tratados internacionales. Art. 76 - Constitución de la República de Ecuador. Arts. 356-359 - Código Orgánico General de Procesos. Art. 575 – Código de Trabajo.
		Entrevistas	Entrevistas planteadas a profesionales de Derecho, con amplio conocimiento y trayectoria en el ámbito procesal laboral.
		Análisis jurisprudencial	Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador y de la Corte Suprema de Justicia.

RESULTADOS

Entrevistas

Entrevistado No. 1

Abg. Napoleón Cristóbal Díaz López

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

De esta manera se encuentra contemplado en la norma, específicamente en el Código Orgánico General de Procesos y en el Código de Trabajo; en lo personal, considero, por una parte, que sí resulta pertinente, en virtud de las características del mismo, principalmente porque su resolución se la efectúa al finalizar la audiencia única, existiendo de por medio una etapa de conciliación en la que las partes pueden llegar a un acuerdo de carácter económico.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, existen los centros de mediación, ya sean públicos y privados, a los que se puede acudir previamente, evitando de esta manera la activación de un proceso judicial.

Sin embargo, por otro lado, es cierto que pueden existir inconvenientes relacionados con la existencia de controversias que reportan un alto grado de complejidad, las cuales, en cierto sentido, pueden no ajustarse a la celeridad propugnada por el Código Orgánico General de Procesos a través de la aplicación del procedimiento sumario.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- Términos breves y la resolución judicial emitida al finalizar la audiencia única.

Desventajas:

- Se invierte tiempo y trabajo en conseguir medios de prueba, así como recursos económicos.
- Desconocimiento del derecho procesal laboral y del derecho laboral sustantivo por parte de los operadores de justicia.
- Producto de la celeridad que caracteriza al procedimiento sumario, los jueces tienden a no disponer medios de prueba cuando lo solicita el trabajador; vulnerando su derecho a la defensa

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

- Derecho a la defensa.
- Tutela expedita de derechos (circunscrito a la tutela judicial efectiva de los derechos).
- Principio de veracidad.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

Considero que el problema de fondo a reportar, radica en la existencia de una alta carga procesal, lo cual dificulta la determinación en agenda, de una pronta fecha para la realización de la audiencia única dentro del contexto del procedimiento sumario. Lo dicho, puede motivar a la producción de una audiencia desarrollada de manera rápida, lo cual abre el paso hacia una potencial vulneración de derechos y/o intereses que detenten las partes que se encuentra involucradas en el litigio.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

Mientras la defensa de los trabajadores sea asumida por abogados especializados y debidamente preparados en Derecho Laboral, se respete el principio de lealtad y buena fe procesal por parte de la persona accionada y tengamos jueces probos que respeten las garantías procesales de las partes, evaluando técnicamente, conforme a Derecho, las circunstancias propias que se puedan presentar en un proceso y que puedan vulnerar derechos, considero que no debería de existir dificultad alguna; evidentemente, todo ello no constituye el denominador común de los procesos judiciales en general, por lo que los beneficios pensados por el legislador al momento de prever la resolución de conflictos individuales de trabajo a través de un procedimiento “ágil”, pueden transformarse en potenciales perjuicios en contra de las partes confrontadas.

Entrevistado No. 2

Abg. Héctor Cabezas Palacios, Mgs.

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

Sí, todo el trámite del procedimiento se desarrolla en una sola audiencia con dos fases. La primera: de saneamiento, fijación de los puntos del debate y conciliación, la segunda: de prueba y alegatos. No obstante, hay que tener en consideración que, dependiendo de las circunstancias específicas de la contienda legal, pueden existir factores que impidan que el asunto, objeto de litigio, sea resuelto en una sola audiencia, debiendo el juez, como director del proceso, adoptar las medidas necesarias en resguardo de la legitimidad del mismo, así como en garantía de los derechos de las partes, dentro del esquema de protección de las garantías básicas del debido proceso.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- En virtud del procedimiento, el desarrollo del proceso judicial laboral resulta rápido; lo dicho, siempre que el actor y demandado cuenten con los elementos probatorios al momento de la presentación de la demanda y contestación.

Desventajas:

- Que al momento de la audiencia no se cuente con los elementos probatorios que no se encuentran en nuestro poder y que fueron requeridos al juez en el momento oportuno y que no fueron atendidos por la autoridad a cargo del proceso.

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

- Principio de lealtad procesal, cuando se verifica un irrespeto a las garantías constitucionales básicas del debido proceso por parte del juzgador de la contienda.
- Principio de imparcialidad, materializada la vulneración, en situaciones como, por ejemplo: cuando el empleador demandado, no contesta a la demanda por escrito, o cuando no comparece en audiencia, ni el empleador ni su abogado, y el juez termina por declarar sin lugar la demanda planteada en su contra.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

No contar con las pruebas que no están en nuestro poder al momento de la audiencia y que fueron requeridas oportunamente al juzgador y no fueron proveídas conforme a Derecho, produciéndose un estado de indefensión que afecta a la parte interesada y con el agravante que, aun así, se realice la audiencia declarando sin lugar a la demanda por falta de prueba.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

Todo sistema procesal bien intencionado es bueno si los administradores de justicia, cumplen y hacen cumplir las normas y los derechos de las partes.

Entrevistado No. 3

Abg. Stalin Pulgarín Zambrano, M.Sc.

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

Sí resulta una vía idónea, en cuanto concibe la posibilidad de solicitar y actuar todos los medios de prueba que tengan las partes confrontadas, así como nueva prueba e interponer recursos.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- La celeridad procesal, la oralidad, la intermediación con las pruebas aportadas y el juez.

Desventajas:

- A groso modo, no encuentro desventajas precisas para la aplicación del procedimiento sumario en los juicios laborales, más que los comunes, como por ejemplo: que la decisión al ser oral en audiencia, está sujeta a errores por la premura de la misma.

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

El principio de seguridad jurídica, en casos concretos, respecto al derecho a contar con el tiempo y medios adecuados para la correcta preparación de la defensa.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

Ninguna, por cuanto en la práctica, la actuación de pruebas puede suspender la audiencia única hasta la realización o actuación de todos los medios de prueba, hasta de peritos dirimientes.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

No, ahí radica el principal problema de la inconformidad con el procedimiento sumario, ya que su utilización correcta ¹por parte de los litigantes y director del proceso (juez), permite el cumplimiento de todas las garantías y derechos constitucionales procesales.

Entrevistado No. 4

Abg. Carlos Pico.

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

Todo depende de los factores específicos con que se presente cada proceso, visto de manera individual e irrepetible. Es así que, en no muy pocas ocasiones, el litigio laboral se convierte en una cuestión compleja de resolver, con complicaciones en cuanto a la obtención de material probatorio por las partes confrontadas, y demás circunstancias que suponen un esfuerzo superior de la autoridad jurisdiccional, para guiar correctamente, la contienda a cargo. En tal sentido, previendo tales dificultades, el procedimiento más apropiado para la resolución de conflictos individuales de trabajo, es sin lugar a dudas, el procedimiento ordinario, constituido por etapas que permiten una mejor administración de los potenciales elementos de complejidad que pueden materializarse en un proceso concreto.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- Se abona a favor del principio de oralidad, el mismo que es una máxima en el desenvolvimiento de todos los procesos judiciales sustanciados a la luz del Código Orgánico General de Procesos.

- Así mismo, respecto al principio de celeridad procesal, que ostenta un valor preponderante en todos los procesos judiciales tramitados a partir del procedimiento sumario

Desventajas:

- Las desventajas se evidencian, principalmente, en los procesos laborales complejos; la determinación legal que precisa la emisión de sentencia de manera oral en audiencia, contempla potenciales riesgos para el pronunciamiento de una decisión óptima sobre el fondo del asunto, que albergue y recoja de manera integral, todo lo esbozado a lo largo de la contienda judicial.

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

- Principio de eficacia, ya que, al tratarse asuntos laborales a través de una vía relativamente más rápida y compacta en sus etapas, pueden dejarse a un lado aspectos relevantes, lo cual llega a traducirse en un fallo injusto para una parte procesal, configurándose un panorama en el que el proceso, ha carecido de eficacia en su propósito de ser el medio idóneo para la declaración legítima de derechos.
- Principio de contradicción, puesto que, al dificultarse en ciertos casos, la recopilación de material probatorio y como producto de la celeridad del procedimiento, técnicamente hablando, no siempre se llegan a obtener los medios probatorios idóneos para la defensa de las afirmaciones efectuadas en el proceso.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

Ante la existencia de conflictos laborales que reportan un singular nivel de dificultad, el abanico de potenciales complicaciones puede llegar a ser verdaderamente amplio. Precisamente hablando, al dificultarse cuestiones vinculadas con el material probatorio recopilado para el efectivo ejercicio de la actividad procesal, pueden vulnerarse las garantías de las partes en lo que respecta a su obtención: En este punto, se debe tener en cuenta la aplicación en materia procesal laboral, del principio de inversión de la carga de la prueba, según el cual, la parte que se encuentre en mejores condiciones para poder aportar un determinado elemento probatorio, debe hacerlo, indistintamente si le resulta conveniente o no, conforme a sus pretensiones; en tal sentido, y al tratarse de un principio “innovador”, la celeridad propugnada por el procedimiento sumario, puede resultar riesgosa en cuanto a la aplicación debida del mismo, y la generación de material de prueba en general. Otro aspecto, en el que puede presentarse complicaciones, y que es relativo a la estructura propia del procedimiento sumario, constituye la imposibilidad de reformar la demanda, lo cual se traduce puede traducirse en una disminución en las opciones procesales del demandante; cuestión que no acontece en el desarrollo del procedimiento ordinario.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

Evidentemente, el denominador común de nuestra realidad profesional, se expresa en la existencia de abogados y operadores de justicia con graves falencias en cuanto a conocimiento técnicos jurídicos en general; la citada falta de preparación, en concordancia con un sistema de justicia cuestionable en no muy pocos casos en cuanto a su transparencia y conducción dirigida hacia la búsqueda de la justicia, sumado con la deficiencia de elementos tecnológicos que faciliten la tarea procesal de los involucrados por falta de presupuesto, no permiten pensar en una mínima posibilidad de sobrellevar una compleja contienda judicial laboral y emitir un fallo oral, dentro del contexto de una sola audiencia de procedimiento sumario.

Entrevistado No. 5

Abg. Walter Haro Pozo.

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

En teoría, resulta ser la vía más idónea, dando a los jueces amplia facultad para poder sustanciar todo tipo de controversias laborales. Todos estos actos procesales se verificarán en una única audiencia, que se dará en cada una de las instancias del proceso. Esto, dará las facilidades para poder ejercer con celeridad el derecho de contradicción y defensa de las partes procesales.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- Se aplica el principio de celeridad procesal.
- Caducidad del sistema escrito, prevaleciendo el principio de oralidad en el proceso.
- Más días de término para la contestación a la demanda y, en caso de presentarse, para la contestación a la reconvención.

Desventajas:

- No procede la reforma a la demanda.
- Sólo es procedente la reconvención conexa.
- Atenta contra el principio de economía procesal.

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

Se atenta contra el principio de economía procesal debido a que se impide la reforma de la demanda y por ende la reforma a la contestación de la demanda, lo que conlleva que se inicie un nuevo procedimiento sumario para sustanciar la misma pretensión y en contra de las mismas personas, causando posible contradicción de fallos, dividiendo la contienda de la causa y generando la acumulación de procesos que pudieron haber sido resueltos en un mismo procedimiento ordinario. Lo que, eventualmente generar un aumento de funcionarios y magistrados a cargo de dar solución a un mismo juicio.

Además, se vulnera el principio de tutela efectiva, principio consagrado en la Constitución de la República, al existir un evidente retraso en las causas, atentando contra el principio de celeridad.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

Al no proceder la reforma de la demanda ni de la contestación a la misma atenta contra los derechos laborales, que según nuestra Corte Constitucional ecuatoriana son irrenunciables, intangibles e inalienables; no dejando reformar una demanda laboral con miras a introducir otras pretensiones que pudieron haber sido ignoradas en un primer momento, afectando sobre todo a los trabajadores.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

Inicialmente, existió mucho desconocimiento para la aplicación del procedimiento sumario, por ende, muchos abogados y jueces cometían errores garrafales e imperdonables, producto de la nula o poca práctica procesal en cuanto a su tramitología.

Al día de hoy, muchos jueces siguen cometiendo tales equivocaciones, ante lo cual continúan las quejas y denuncias planteadas contra los jueces por error inexcusable, en virtud al desmérito de los derechos de los trabajadores y al desconocimiento de la normativa procesal.

Entrevistada No. 6

Abg. Ana María Tigua, MSc.

Pregunta No. 1

El procedimiento sumario: ¿Resulta la vía idónea para la resolución de conflictos individuales de trabajo?

En la práctica se ha visto que el procedimiento sumario introducido por el Código Orgánico General de Procesos no es el más adecuado para sustanciar todas las causas individuales de trabajo, debido a la complejidad que existe en ciertos casos y que no siempre se pueden sustanciar en una audiencia única; así como la dificultad del planteamiento de todos los medios probatorios que se deben de presentar, analizar y practicarse en una única audiencia; además se establece en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos; la prohibición de la reforma de la demanda y por ende la reforma en la contestación a la demanda, por lo que, si se olvidó alguna pretensión tanto en al planteamiento de la demanda como en la contestación, necesariamente se debe de iniciar otro procedimiento sumario exclusivamente para reclamarla, generando múltiples juicios que pudieron haber sido sustanciados en un mismo procedimiento ordinario.

Pregunta No. 2

¿Qué ventajas y desventajas acompañan la implementación del procedimiento sumario en los juicios laborales?

Ventajas:

- Implementación del principio de oralidad, al sustanciarse en una sola audiencia la contienda.

Desventajas:

- Proliferación y acumulación innecesaria de procesos.
- Vulneración del principio de tutela judicial efectiva.
- Posible disparidad de fallos.

Pregunta No. 3

Observando las garantías básicas del debido proceso: ¿Qué derechos pueden verse altamente comprometidos por la aplicación de la vía sumaria en las disputas individuales de trabajo?

Como ya fue mencionado en la pregunta anterior, el procedimiento sumario puede atentar contra el principio de la tutela judicial efectiva, al no permitirse en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos, la reforma la demanda y la contestación de la demanda, causando una demora en el sistema judicial al tener que necesariamente iniciar otro procedimiento sumario, así como la posible disparidad de fallos respecto a una misma persona o pretensión.

Pregunta No. 4

¿Qué potenciales complicaciones procesales se pueden presentar como producto de la fijación de una audiencia única en la vía sumaria?

Al fijar una única audiencia para sustanciar todos los actos procesales, eventualmente pueden existir problemas para la conformación correcta de la Litis consorcio, dificultad para el saneamiento del proceso, vulneración al principio de contradicción otorgando únicamente un periodo de tiempo de cuarenta y ocho horas al demandado tanto para contestar la demanda, como

para prepararse para la audiencia única, y dificultad de exposición de todos los medios probatorios en materia laboral.

Pregunta No. 5

En virtud de la práctica procesal: ¿El sistema de justicia y sus usuarios se encuentran técnicamente preparados para la correcta defensa de los derechos laborales en litigios complejos, a partir de una sola y única audiencia?

Según lo antes visto, actualmente nos topamos con magistrados y abogados que no están capacitados para abarcar en una sola audiencia todos los actos procesales que se deslindan de los conflictos individuales de trabajo, por lo que, por ahora es necesario que los jueces y operadores de justicia pueden suspender la audiencia única si el caso lo amerita, evitando así la vulneración de los derechos de trabajadores y empleadores en este procedimiento sumario.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez efectuadas las entrevistas correspondientes, en virtud de la implementación metodológica de carácter cuantitativa propuesta para la investigación jurídica, tenemos que el procedimiento sumario se presenta como un instrumento procedimental acogido por el Código Orgánico General de Procesos, en aras de llevar a un mayor nivel de expresión, la oralidad y celeridad, teóricamente ofrecida por esta norma jurídica.

En este sentido, se deduce una apreciación favorable a tal procedimiento, en virtud de la practicidad y celeridad con que ha sido legislativamente sistematizado; sin embargo, se percibe una clara conciencia acerca de la existencia de procesos laborales que revisten un cierto grado de complejidad y dificultad, frente a lo cual, la sustanciación del mismo, vía procedimiento sumario, no resulta idónea para atender a los requerimientos particulares de la contienda, objeto de

resolución judicial. Así mismo, la restricción de opciones procesales como la reforma a la demanda, sugiere que pueden llegar a vulnerarse derechos e intereses legítimos por no poder acceder a tal posibilidad, como sí acontece en el orden específico del procedimiento ordinario.

Lo dicho, enfocado desde el ámbito de las garantías básicas del debido proceso, da como resultado, una potencial vulneración hacia preceptos esenciales como el derecho a la defensa, a la contradicción y cuestiones relacionadas con la disparidad de fallos, entre otros eventos, producto de un proceso judicial entablado a través de un procedimiento que técnicamente, no conviene para la efectiva protección de las pretensiones y opciones de defensa, de las partes procesalmente confrontadas.

Consecuentemente, las complicaciones a formarse dentro de los procesos laborales sustanciados bajo el procedimiento sumario, crecen exponencialmente cuanto se tratan de juicios complejos; teniendo en consideración que, el procedimiento sumario determina, a diferencia del ordinario, la realización de una sola audiencia, como fiel muestra de celeridad procesal, los operadores del sistema deberán de ejecutar las actuaciones del caso, en un tiempo que puede resultar relativamente corto; tal escenario, es el indicado para la generación de riesgos procesales, capaces de turbar el natural y debido desarrollo de la contienda.

En efecto, aspectos como la debida obtención de material probatorio, la correcta apreciación de los medios probatorios aportados por las partes, entre otras cuestiones, pueden no ser tratadas con la rigurosidad técnica demandada por los preceptos constitucionales del debido proceso.

Por su parte, atendiendo a la realidad fijada en el contexto ecuatoriano, la experiencia profesional dicta que no constituye un elemento común, la presencia de abogados y funcionarios del sistema de justicia, técnicamente capacitados para atender a un desarrollo relativamente

acelerado de contiendas legales laborales, dentro de la estructura propia del procedimiento sumario; dicha cuestión, sumada a las dificultades económicas constantes por las cuales atraviesa la arquitectura integral de justicia nacional, generan a modo de consecuencia, un esquema procesal incapaz de comprometerse con el cumplimiento de garantías básicas, más aún, dentro de procedimientos legislativamente pensados para operar de manera ágil e inmediata, conforme la guía marcada por el Código Orgánico General de Procesos.

En virtud de lo expuesto, han sido diversos los criterios obtenidos a partir de las entrevistas efectuadas, que llaman a la reflexión acerca del retorno a un manejo procesal de las controversias individuales de trabajo, tutelado bajo el esquema del procedimiento ordinario; si bien el propósito de toda estructura procesal se fija a partir de su valor para llegar a una sentencia, en el menor tiempo posible y a través de principios, como por ejemplo la oralidad, se debe de reconocer que existen materias en las cuales, al momento de surgir litigios, tales contiendas generalmente se presentan con un amplio nivel de complejidad; es por ello que, la fijación del procedimiento, debe ser analizada en función del carácter extensivo de la materia dentro de la cual se va a emitir un fallo judicial, con miras a proteger de manera óptima, tanto las garantías procesales como los derechos e intereses materiales, de las partes procesales.

CONCLUSIONES

1. Del análisis de la norma, así como de los criterios recabados, se colige que existe la necesidad de adecuar la normativa laboral y procesal, corrigiendo las disposiciones que pueden generar indefensión al no garantizar el derecho a la defensa, en la medida de lo indicado en la Constitución de la República del Ecuador.
2. De la observancia de los criterios recabados a partir de las entrevistas efectuadas a diversos abogados, se desprende la presencia en la práctica procesal laboral, de usuarios y administradores del sistema de justicia, que no cuentan con las capacidades técnicas suficientes para la defensa en proceso, de los derechos laborales.
3. La sustanciación de contiendas laborales, a través de vías poco técnicas, que no permiten garantizar un correcto desenvolvimiento de los procesos iniciados por conflictos individuales de trabajo, pueden generar un potencial riesgo en contra de los derechos e intereses legítimos de las partes enfrentadas.
4. Las controversias individuales de trabajo, las mismas que generalmente se encuentran revestidas por cierto nivel de complejidad, justifican plenamente una necesaria sustanciación a través de la vía ordinaria, principalmente caracterizada por contar en su estructura, con dos audiencias, que, en principio, permiten un mejor desarrollo, ordenado y sistematizado, de los conflictos legales.
5. Las controversias de nivel general pueden ser mejoradas a través de la implementación de las nuevas tecnologías de la comunicación, puesto que muchos de los procedimientos aun, bajo el principio de oralidad, siguen dependiendo de escritos y formalidades que en poco ayudan a mejorar la celeridad en el proceso, eso sumado a la falta de recursos, constituyen verdaderos obstáculos que superar de manera inmediata.

RECOMENDACIONES

1. Es menester que se desarrollen proyectos de reforma a la normativa, en la medida de las necesidades para mejorar el proceso, desde los profesionales del derecho y discutida por el legislador de manera responsable para dotar de leyes eficaces, garantizando así el derecho al debido proceso.
2. Es primordial que los profesionales del Derecho con práctica procesal, conozcan a profundidad la estructura específica que adopta cada procedimiento, de tal manera que se deduzcan de manera correcta, las opciones legales que le asisten, para una correcta defensa de los derechos en contienda laboral, de lo que surge la necesidad de permanente actualización, como un deber primordial que atañe a todos los profesionales del Derecho.
3. Resalta la imperiosa necesidad de preparación técnica y socialización, en los procesos de promulgación de leyes de carácter procesal, como una responsabilidad esencial que atañe a los legisladores y al Consejo de la Judicatura, para que el proceso, en definitiva, sea un medio efectivo para la realización de los derechos.
4. Es imperiosa la necesidad de analizar una reforma en el Código Orgánico General de Procesos que permita garantizar el derecho al debido proceso, permitiendo que ciertos asuntos litigiosos se traten bajo el imperio del procedimiento ordinario.
5. La práctica procesal laboral demanda la implementación de tecnologías de la información y comunicación, en beneficio de la celeridad y de los derechos en disputa; debiendo de destinarse los recursos necesarios para contar con mecanismos informáticos óptimos que coadyuven a la labor judicial.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL:

CONSIDERANDO:

Que, en virtud del mandato constitucional, se garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva, preceptuado dentro del ámbito de los derechos de protección;

Que, la Constitución de la República, en su artículo 75, consagra el derecho de toda persona, para acceder en forma gratuita a la justicia, en búsqueda de la defensa de sus derechos e intereses;

Que, la Constitución de la República, determina en sus artículos 75 y 76, el marco de garantías básicas, las cuales constituyen los preceptos mínimos para la vigencia del derecho al debido proceso;

Que, por mandato constitucional, conforme al artículo 76, numeral 1, se desprende la obligación de toda autoridad, judicial o administrativa, de garantizar el efectivo cumplimiento de las normas y los derechos de las partes;

Que, la Constitución de la República, en su artículo 326, numeral 2, reconoce el carácter irrenunciable e intangible de los derechos laborales, siendo nula cualquier estipulación en contrario;

Que, la Constitución, en virtud de su artículo 424, se pronuncia como la norma suprema, con prevalencia sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico. En tal sentido, tanto las normas,

como los actos del poder público, deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; caso contrario, carecerán de eficacia jurídica;

Que, el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, prevé la procedencia del procedimiento sumario, para la resolución de controversias de índole laboral, que versen sobre despido intempestivo de mujeres embarazadas o en etapa de lactancia, así como de dirigente sindicales;

Que, el artículo 356 del Código Orgánico General de Procesos dispone en su numeral 4 que se podrán reclamar las remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente, acompañando a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral, más, no se refiere a los beneficios sociales y otros temas relacionados al conflicto laboral;

Que, en virtud de la Disposición Reformatoria Sexta del Código Orgánico General de Procesos, los conflictos individuales laborales, serán tramitados a través de la vía sumaria, conforme lo previsto en el Código Orgánico General de Procesos;

Que, en observancia al artículo 120, numeral 6 de la Constitución de la República, la Asamblea Nacional, se encuentra facultada para expedir, codificar, reformar y derogar leyes;

En ejercicio de sus potestades constitucionales y legales, expide la presente:

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 575 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“Art 575.- Trámite de las controversias laborales. - Los conflictos individuales de trabajo, se sustanciarán en aplicación del procedimiento ordinario, conforme las reglas del Código Orgánico General de Procesos y conservándose las excepciones expresamente previstas en él.”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, D. (2015). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). *Revista de Derecho*, 23-38.
- Agudelo, M. (2005). El Debido Proceso. *Opinión Jurídica*, 4, 89.
- Aguirre, P. (2013). Principio de oralidad en la administración de justicia. *El principio de oralidad en la administración de justicia*, 29.
- Álvarez, A. (2008). *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*. Obtenido de <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf?sequence=32>
- Arrieta, E. (16 de febrero de 2020). *Método inductivo y deductivo*. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/#:~:text=Tanto%20el%20m%C3%A9todo%20inductivo%20como,en%20la%20producci%C3%B3n%20de%20conocimiento>.
- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
- Calamandrei, P. (1960). *Proceso y democracia*. Buenos Aires: EJE A.
- Cañas, M. B. (2017). *El juramento deferido como medio probatorio en el juicio de daño moral*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carlos, E. B. (1959). *Introducción al estudio del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Jurídicas Europa-América.
- Carnelutti, F. (1955). La unidad esencial del Derecho Procesal. En *La Teoría General de la Prueba*.
- Cedeño, A., & Coronel, E. (2020). *Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Código de Trabajo. (2012). Quito: Asamblea Nacional.

Código Orgánico General de Procesos. (2015). Quito: Asamblea Nacional.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: Asamblea Nacional. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Contreras, R. (2011). *La Inversión de la carga de la prueba en el procedimiento laboral ecuatoriano*. Quito: Pontífica Universidad Católica del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 003-15-SCN-CC*. Quito: Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2010). *Sentencia No. 0135-09-EP*. Quito: Ecuador.

Del Pozo, M. (2018). *La prueba del despido intempestivo indirecto en el Código Orgánico General de Procesos*. Guayaquil: Universidad Católica.

Echegoyen, J. (20 de noviembre de 2020). *Diccionario de Psicología Científica y Filosófica*. Obtenido de <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

Hidalgo, A. (2016). *Aplicación del Procedimiento Oral en la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Masciotra, M. (11 de octubre de 2016). *El Derecho*. Obtenido de Lineamientos del proceso civil moderno : <http://www.elderecho.com.ar/includes/pdf/diarios/2016/10/11102016.pdf>

Medina, L. (2017). *La Tutela Judicial Efectiva y el principio dispositivo del debido proceso*. Ambato .

- Núñez, D. (2006). *El juicio oral en el Ecuador en materia. - Generalidades, marco legal, principios en los que se sustenta*. 2006: Universidad del Azuay.
- Ortiz, J. (2018). *La carga de la prueba del despido intempestivo en el juicio sumario*. Babahoyo: Universidad de los Andes.
- Palavecino, C. (2010). Sistemas Procesales E Ideologías. *Dogmática Procesal Latinoamericana*, 15-28.
- Puppio, V. J. (2008). *Teoría General del Proceso*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Raffino, M. E. (14 de agosto de 2020). *Método Cualitativo*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/metodo-cualitativo/>
- Rivas, A. (2005). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Lexis Nexis.
- Teitelbaum, J. (1968). La Teoría General de proceso y la enseñanza del derecho procesal. *Revista de Derecho Procesal Iberoamericano*, 149.
- Toyama, J. (2016). El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales. *Ius et Veritas*, 167.
- Wray, A. (2000). El debido proceso en la Constitución. *Iuris Dictio*, 38.
- Yáñez, D. (16 de febrero de 2020). *Método descriptivo: características, etapas y ejemplos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/metodo-descriptivo/>
- Zavala, J. (2010). Teoría de la seguridad jurídica. *Iuris Dictio*, 12-14.
- Zolezzi, L. (1999). La teoría general del proceso. *Derecho PUCP*, 52.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Suquilanda Ramírez Javier Stalin, con C.C: 1712107901 autor del trabajo de titulación: ANÁLISIS SOBRE LA IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES, previo a la obtención del título de Magister 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de junio de 2026

f. _____

Suquilanda Ramírez Javier Stalin

C.C: 1712107901



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis sobre la idoneidad del procedimiento sumario para la defensa de los derechos laborales.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Suquilanda Ramírez Javier Stalin.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd., Efraín Duque Ruiz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Subsistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	22 de junio de 2026	No. DE PÁGINAS:	71
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho procesal, Derecho a la defensa		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Debido proceso, Derecho Procesal Laboral, proceso laboral, procedimiento sumario, conflicto individual de trabajo		
RESUMEN/ABSTRACT El presente trabajo de titulación orienta su investigación al proceso laboral como medio para la realización efectiva de los derechos, en virtud de la trascendencia que revisten los cambios que en materia procesal ha introducido el Código Orgánico General de Procesos al ordenamiento jurídico ecuatoriano; así es como se comenta con detenimiento, la temática en torno a si el procedimiento sumario adoptado por el proceso laboral ecuatoriano, en contraste con el procedimiento ordinario, constituye la estructura procesal apropiada para la efectiva solución de los conflictos individuales de trabajo. Lo dicho, conservando una atención permanente a la debida vinculación de los derechos laborales con los principios integradores del debido proceso, consagrados constitucional y supranacional mente dentro del sistema internacional de protección de derechos humanos, por constituir los preceptos mínimos fijados para el desarrollo de toda contienda legal laboral, lo cual lleva a determinar las ventajas y desventajas de tal implementación. El presente trabajo permite entender las particularidades que conlleva el tratamiento de una demanda laboral presentada por indeterminado individuo, donde el sistema procesal puede permitir la inobservancia del debido proceso en la garantía del derecho a la defensa; por lo que ha sido menester realizar un análisis sobre la normativa y su aplicabilidad del procedimiento sumario, en los trámites de las controversias individuales de trabajo			
ADJUNTO PDF:	☒ Si	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993196710	E-mail: ab.jsuquilanda@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa Teléfono: +593-992854967 E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		