



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral.

Proyecto del Trabajo de Titulación previo a optar el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

AUTOR:

Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

DIRECTOR:

Dr. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.

Loja - Ecuador
Año 2025

Certificación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF**

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, PINEDA AREVALO DIEGO FERNANDO, director del Trabajo de Titulación denominado **La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral**, perteneciente al estudiante **ELEUTERIO EDULFO AGUILAR HEREDIA**, con cédula de identidad N° **0702648551**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 14 de Diciembre de 2024



Firmado electrónicamente por:
**DIEGO FERNANDO
PINEDA AREVALO**

F) -----
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-003033

1/1

Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, **Dr. Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia**, declaro ser autor/a del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:



Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia

C.I. **0702648551**

Fecha: **15 de enero de 2025.**

Correo electrónico: **eleuterio.aguilar@unl.edu.ec**

Teléfono o Celular: **0985322248**

Carta de Autorización

Carta de autorización por parte del autor para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del trabajo de titulación.

Yo, Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia, declaro ser autor del trabajo de titulación titulado: **“La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral.”** como requisito para optar el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de enero del dos mil veinte y cinco.

Firma:



Autor: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia

Cédula: 0702648551

Dirección: Loja

Correo electrónico: eleuterio.aguilar@unl.edu.ec

Celular: 0985322248

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: Abg. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mgtr.

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios, que es la fortaleza de mi vida y me llama a esforzarme y ser valiente en cada paso que doy; a mi madre Gladis María Lilia Heredia, la mujer más valiente que conozco y que me dio los mejores consejos como hijo para mi formación como persona, hoy no estás conmigo pero te agradezco por ser ese apoyo incondicional para mí y por motivarme a siempre seguir creciendo en todas las áreas de mi vida; a mi señor padre Pedro José Mateo Aguilar Procel, por ser esa voz que me impulsa y me recuerda que yo puedo hacer todo lo que me proponga, por estar siempre pendiente de manera incondicional. Gracias.

ELEUTERIO AGUILAR HEREDIA

Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia

Agradecimiento

Al empezar la presente Maestría he conocido a numerosas personas y compañeros que con su confianza y amistad han fortalecido mi espíritu en el aprendizaje.

Se que el único ser divino es Dios, por lo que doy gracias por la salud, vida que permitieron dedicarme y cumplir con la presente meta.

Especial agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a todos los docentes y directivos del programa de postgrado de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, quienes con su apoyo han incentivado en mí y cada uno de mis compañeros el saber para aportar nuestros conocimientos a nuestra ciudad y país, acerca del estudio del derecho laboral. A los docentes y en especial a mi tutor Ab. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.

Finalmente, agradezco a la vida por brindarme esta oportunidad de crecimiento y aprendizaje. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo, y mi corazón rebosa de gratitud hacia todos los que han formado parte de este viaje.

ELEUTERIO AGUILAR HEREDIA
Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Tabla de contenido

<i>Portada</i>	<i>i</i>
<i>Certificación</i>	<i>ii</i>
<i>Autoría Autoría</i>	<i>iii</i>
<i>Carta de Autorización</i>	<i>iv</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>v</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>vi</i>
<i>1. Título:</i>	<i>1</i>
<i>2. Resumen</i>	<i>2</i>
2.1. Abstract.....	<i>3</i>
<i>3. Introducción</i>	<i>4</i>
<i>4. Marco Teórico</i>	<i>6</i>
Origen y Evolución Histórica del Derecho Civil y Derecho Laboral.....	<i>6</i>
Definición.....	<i>6</i>
Evolución Histórica del Derecho Laboral en Ecuador.....	<i>8</i>
<i>Normativa Convencional</i>	<i>9</i>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	<i>9</i>
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	<i>10</i>
Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	<i>11</i>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	<i>13</i>
<i>El Debido Proceso en el ámbito del Derecho Laboral</i>	<i>15</i>
Origen y Evolución Histórica del Debido Proceso.....	<i>15</i>
Opinión Consultiva.....	<i>17</i>
El debido Proceso en la Jurisprudencia.....	<i>18</i>
<i>Legislación Comparada sobre el Procedimiento Laboral</i>	<i>20</i>
Legislación Laboral Peruana.....	<i>20</i>
<i>Legislación Laboral Venezuela</i>	<i>20</i>
<i>Ley Orgánica Procesal Del Trabajo</i>	<i>20</i>
<i>Legislación Laboral de Costa Rica</i>	<i>22</i>
Código de Trabajo de Costa Rica.....	<i>22</i>

<i>Normativa Constitucional, Sustantiva y Procesal sobre Derechos al Debido Proceso en los Procedimientos Laborales en Ecuador.....</i>	<i>26</i>
Constitución del Ecuador.	26
<i>Código Orgánico General de Procesos.....</i>	<i>29</i>
Definición de Principio de Legalidad.....	29
<i>Código de Trabajo.</i>	<i>31</i>
Admisión a trámite de la demanda y procedimiento.	31
<i>5. Metodología.....</i>	<i>33</i>
Área de estudio.....	33
Método Científico:.....	33
Método Analítico:.....	33
Método Exegético:.....	33
Método Hermenéutico:	34
Método Sintético:	34
Procedimientos y Técnicas:	34
Preparación y Diseño de Instrumentos:.....	35
Recolección de Datos:.....	35
Análisis de Datos:	35
Desarrollo de Propuestas:	36
Muestra.	36
Consideraciones Éticas.	37
Validez y Confiabilidad.	37
<i>Resultados.....</i>	<i>39</i>
Origen del Código Laboral en Ecuador.....	39
Resultados de las entrevistas:.....	41
Resultados de las preguntas:	41
Reformas Legislativas.	45
<i>8. Discusión.</i>	<i>48</i>
El contexto de la investigación.	48
Verificación del Objetivo General.	48

<i>Conclusiones</i>	54
9. Recomendaciones	56
10. Bibliografía	59
10. anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1. Reglas del debido proceso en el Ecuador.....	28
Tabla2. El Derecho a las personas a la defensa.....	29

Índice de anexos

Anexo 1. Formato de la técnica de entrevista.....	60
Anexo 2. Entrevista 1	62
Anexo 3. Entrevista 2	63
Anexo 4. Entrevista 3	64
Anexo 5. Entrevista 4	65
Anexo 6. Entrevista 5	66

1. Título:

La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral.

2. Resumen

El presente trabajo de titulación, aborda con una perspectiva crítica, a la desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral, el problema surge en el Código de Trabajo en el artículo 195. 2 en la cual establece Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo, en líneas generales, en esta investigación, se busca realizar un análisis exhaustivo sobre el debido proceso, la validez procesal, la fijación de los puntos de debate, la conciliación, el debate probatorio, el alegato de apertura la producción de prueba y alegato final y la aplicación del recurso de apelación con efecto diferido, así mismo los objetivos generales y específicos se busca un análisis profundo de la normativa legal, la jurisprudencia y los convenios internacionales sobre las garantías judiciales, tutela efectiva y debido proceso, que garanticen a las partes procesales en los procesos laborales la legítima garantía del derecho a la defensa de manera justa y equitativa. El enfoque metodológico principalmente es el cualitativo, con métodos de investigación dogmáticos, jurídicos e interpretativos de la normativa internacional, constitucional, jurisprudencial, legal, procesal, además del estudio de literatura especializada y doctrinaria que sirvió para describir el marco teórico y conceptual. Eventualmente, con la técnica de investigación de entrevista, se evidenció un panorama detallado de las interpretaciones y aplicaciones divergentes de la legislación, permitiendo evaluar la coherencia y efectos prácticos de dichas normativas.

Palabras claves: Tratados Internacionales, Constitución, Garantías Judiciales, Debido Proceso, Legislación, Despido Ineficaz, Procedimiento.

2.1. Abstract

"This graduation thesis critically analyzes the denaturalization of the ineffective dismissal action due to a lack of agreement between the parties in the labor process. The problem arises in Article 195.2 of the Labor Code, which establishes that once a dismissal has occurred, the affected worker must file a lawsuit before the Labor Judge. In general terms, this research seeks to conduct an exhaustive analysis of due process, procedural validity, the establishment of points of debate, conciliation, the presentation of evidence, opening statements, the production of evidence, closing arguments, and the application of the appeal with a deferred effect. Likewise, the general and specific objectives seek an in-depth analysis of legal regulations, jurisprudence, and international conventions on judicial guarantees, effective protection, and due process, which guarantee the parties involved in labor processes the legitimate guarantee of the right to a fair and equitable defense. The methodological approach is primarily qualitative, using dogmatic, legal, and interpretive methods of international, constitutional, jurisprudential, legal, and procedural regulations. Additionally, a study of specialized and doctrinal literature was used to describe the theoretical and conceptual framework. Eventually, through the research technique of studying 000 cases, a detailed overview of the divergent interpretations and applications of the legislation was evidenced, allowing for an evaluation of the coherence and practical effects of these regulations."

3. Introducción

La desnaturalización de la acción de despido ineficaz, particularmente cuando se vincula a la falta de acuerdo entre las partes en un proceso laboral, implica una transformación en la naturaleza y alcance de este mecanismo legal. Originalmente concebida como una herramienta para proteger los derechos laborales de los trabajadores frente a despidos injustificados, esta acción puede verse mermada en su efectividad cuando se condiciona a la existencia de un acuerdo entre las partes.

Históricamente, el derecho laboral ha evolucionado con el objetivo principal de proteger los derechos de los trabajadores, estableciendo mecanismos como el despido ineficaz para garantizar una relación laboral justa y equitativa. Sin embargo, la dinámica laboral ha evolucionado, y en ocasiones, la búsqueda de un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas ha llevado a ciertas tensiones en la aplicación de estas normas.

Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos establecen el derecho de toda persona a un juicio justo y a la tutela judicial efectiva. En el ámbito laboral, esto implica que los trabajadores deben tener acceso a mecanismos judiciales para hacer valer sus derechos. Estos tratados también consagran el principio de igualdad ante la ley, lo que implica que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades de acceder a la justicia.

Los derechos de protección y tutela efectiva implican que toda persona tiene derecho a que los órganos jurisdiccionales conozcan y resuelvan sus asuntos de manera pronta, completa, imparcial y gratuita. Esto significa que los ciudadanos ecuatorianos pueden acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos y obtener una resolución justa y oportuna.

El debido proceso es un conjunto de garantías constitucionales que aseguran a toda persona el derecho a ser tratada con justicia en cualquier procedimiento administrativo o judicial. Es decir, es un conjunto de reglas y principios que deben ser observados por las autoridades públicas para garantizar que los derechos de las personas sean respetados en cualquier proceso legal.

Un análisis comparativo de la legislación laboral de los países: Venezuela, Perú y Costa Rica, cuyas normativas revelan diferentes enfoques en cuanto al procedimiento laboral cuya acción

es de carácter ordinario y se tramita en dos audiencias, respetando las garantías procesales para los trabajadores, demandados garantizado de esta forma el acceso a la justicia y debido proceso.

El despido ineficaz en el Código de Trabajo de Ecuador, que se refiere a aquellos despidos que se consideran injustificados y, por lo tanto, nulos. La ley ecuatoriana protege a ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y los dirigentes sindicales, al considerar que su despido, bajo ciertas circunstancias, viola sus derechos laborales y la aplicación del Código Orgánico General de Procesos, solo respecto a los plazos.

La metodología utilizada en el proceso de investigación y las entrevistas con expertos en derecho laboral, jueces cómo interpretan y aplican la normativa sobre despido ineficaz, finalizando con conclusiones, recomendaciones, índice y los respectivos anexos.

4. Marco Teórico

Origen y Evolución Histórica del Derecho Civil y Derecho Laboral.

Definición.

El Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, en Diccionario Jurídico Elemental, realiza la siguiente definición sobre el derecho laboral: “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad compuestas de obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes” (Cabanellas, 1998. p. 35)

De lo expuesto podemos manifestar que el derecho laboral es la rama del derecho que se ocupa de las normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y empleados. Los profesionales de esta área protegen los derechos de los trabajadores y buscan que tanto ellos como sus empleadores cumplan con sus obligaciones. Que este campo de estudio juega un papel fundamental para garantizar que se mantenga un equilibrio saludable entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores.

Origen del derecho civil fuente del derecho laboral.

Para abordar el presente análisis debemos tener la explicación necesaria sobre el origen del derecho civil: Cabrillac, (2009). Manifiesta que el 13 de agosto de 1800, Bonaparte pide a una comisión de cuatro miembros, entre los que la historia ha retenido sobre todo el nombre de Portalis, que prepare un anteproyecto sobre los derechos del hombre el mismo estuvo listo en el plazo de cuatro meses, inspirándose en los proyectos presentados en años anteriores y con fecha 21 de marzo de 1804 promulga esas treinta y seis leyes, reuniéndolas en un "Código Civil de los Franceses" que derogaba las disposiciones del antiguo derecho. (p. 4).

Sobre el derecho al trabajo, Mujica (2007). “Manifiesta que en el marco de las colosales transformaciones que supusieron la Revolución Industrial, en el plano de la ideología económica, así como de las formas de organización de la producción y del trabajo y la Revolución Francesa, en el ámbito de las ideologías políticas y jurídicas, el Derecho Civil moderno se construye sobre pilares que pueden producir desastres sobre algunas relaciones sociales”. Correspondiéndole al

Estado el deber garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en la determinación de los derechos y obligaciones establecidos.

Portela, (2021). Manifiesta que la aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales, más aún con la rigidez propia del liberalismo entonces en auge, mostró que los valores consagrados por el Derecho Civil no se verificaban en la realidad: el trabajador sólo dispone de su energía, que debe ofrecer a quien la vaya a utilizar, que será un empresario, a cambio de una retribución; pero como la necesidad de obtener un empleo, es mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establece los derechos y obligaciones entre las partes. Esto condujo a un régimen de extrema explotación de la mano de obra, sin precedentes en la historia: jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de seguridad e higiene, etc. Hay multitud de testimonios de este cruel período, en la historia, la filosofía, la economía, la literatura. (p. 11).

De lo expuesto puedo indicar que el Código Civil Frances, en su momento histórico regulo las primeras relaciones de carácter civiles entre las personas, los contratos, las relaciones laborales y del estado, que sirvió como fuente para crear las primeras leyes laboral.

Vigencia del Derecho Civil en Ecuador, como fuente del Derecho Laboral.

Para Muñoz, (2021) Indica: Que el Ecuador sin mayor trámite fue uno de los países beneficiados por el trabajo de Andrés Bello de aproximadamente 20 años entre escribir varios cuerpos legales, artículos de prensa y reflexiones para sí mismo o para sus conocidos, que concluyó con un compendio civilista de uso generalizado en alrededor de 15 países entre ellos Chile. El Código Civil de Ecuador fue aprobado en 1857 y publicado en 1860 y entró en vigor en enero de 1861. Ha sido objeto de varias codificaciones oficiales, desde su creación. (p. 3)

El derecho laboral es relativamente joven de tal manera que, nace de otro derecho como es el Derecho Civil, es así como las normas que regulan el trabajo y el sistema de relaciones laborales o el conjunto de normas e instituciones que son relativas al trabajo, tienen su origen en la Primera Revolución Industrial, misma que surgió de la necesidad de regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. (Fernández, 2012. p. 9).

La presente materia se ha caracterizado por establecer una figura garantista de protección dirigida hacia los trabajadores, cuya esencia se establece a través de las denominadas conquistas: Luxemburgo, (2017) menciona. “Desde una perspectiva internacional, se encuentran, la revolución Rusa que orienta vigoriza el socialismo mundial; la creación de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la labor de las conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del problema obrero, el establecimiento de la liga por la paz, que se realiza sobre la base de justicia social”. (p. 46).

Bajo los criterios citados podemos decir que la rama del derecho civil históricamente se encarga de regular las relaciones laborales, para lo cual se han creado un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, entendiéndose al esfuerzo humano como trabajo y aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo que mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Evolución Histórica del Derecho Laboral en Ecuador.

En nuestra República del Ecuador, el nacimiento de legislaciones laborales, la seguridad social, el establecimiento de derechos y deberes laborales pretendieron encontrar el equilibrio entre trabajadores y empleadores. Así que en el año 1938 se dictó el primer Código de Trabajo, quedando relegada la etapa del liberalismo y se consolida la del capitalismo.

En efecto, en Ecuador se observa el reconocimiento de los derechos laborales y en particular de las personas con discapacidad que encuentran su primera lectura en los años setenta como derivación de las luchas de los grupos que históricamente han sido discriminados. Se reguló jurídicamente la garantía de sus derechos a partir del 5 de agosto de 1982 con la expedición de la Ley de Protección del Minusválido. Posteriormente, el 10 de agosto de 1992 se emitió la Ley sobre Discapacidad y se verificó su protección en todos los espacios a partir de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, lo que se plasmó efectivamente en la Ley Orgánica de Discapacidades vigente desde el 25 de septiembre de 2012. Así mismo con fecha de publicación 05-09-2019, se publica la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, cumpliendo de esta forma con el Texto Constitucional y Convencional, lo cual será analizado más adelante en la presente investigación. Mediante publicación en Registro Oficial Suplemento No. 528 de 13 de

febrero del 2009, entra en vigencia la Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación Y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo.

De lo citado podemos decir que el derecho laboral nace como una necesidad de regular los derechos fundamentales de los trabajadores que viven y trabajan para empresas privada, públicas y de particulares buscando que las relaciones laborales sean equitativas, fomentando estabilidad económica y social. Así mismo, se constituye en una herramienta política que a lo largo de la historia se ha convertido en un eficaz instrumento de reactivación económica.

Normativa Convencional.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre es un hito fundamental en la historia de los derechos humanos en el continente americano. Aprobada en 1948, este documento, al igual que su contraparte universal, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece los derechos inherentes a todos los seres humanos en las Américas. Es importante señalar que el Ecuador, al igual que otros países americanos, no se "adhirió" a una fecha específica a la Declaración Americana, ya que esta es un documento de carácter general. Lo que sí es relevante es la fecha en que Ecuador ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El Derecho a la Justicia en la Declaración Americana.

La precitada Declaración en el artículo 18 bajo el título derecho de justicia expresa: “Toda persona puede recurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Así mismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”. (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948)

Uno de los ejes centrales de esta declaración es el **derecho a la justicia**. Si bien no existe un artículo específico que se denomine "derecho a la justicia", este derecho se encuentra implícito y desarrollado en diversos artículos que garantizan:

- a) **Acceso a la justicia:** Toda persona tiene derecho a recurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos.
- b) **Juicio justo:** Este derecho se encuentra estrechamente ligado al debido proceso legal y garantiza que toda persona tenga derecho a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial.
- c) **Presunción de inocencia:** Toda persona se considera inocente hasta que se pruebe su culpabilidad.
- d) **Igualdad ante la ley:** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y deberes.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento histórico que establece los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, es un documento de carácter universal, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. No requiere una ratificación específica por parte de los Estados, ya que es considerada un estándar de referencia para todos los pueblos y naciones.

Las Garantías Judiciales en la Declaración.

Dentro de este compendio de derechos fundamentales, se encuentran las garantías judiciales, que son un conjunto de normas y principios que aseguran a toda persona un proceso justo y equitativo ante los tribunales.

El artículo 10 de la DUDH (1948) señala lo siguiente: “Este artículo establece que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”. Cuyas garantías judiciales son fundamentales para garantizar un Estado de Derecho y proteger a los individuos de abusos de poder. Al asegurar un proceso justo, se contribuye a la convivencia pacífica y a la resolución de conflictos de manera equitativa.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Obligación de respetar los derechos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José de Costa Rica, es un tratado internacional que establece las obligaciones de los Estados Partes en materia de derechos humanos. Una de sus características más destacadas es su sólido sistema de protección judicial, que la diferencia de otros instrumentos internacionales, el cual fue ratificado por el Estado Ecuatoriano el 28 de diciembre de 1977.

El artículo 1 establece la Obligación de Respetar los Derechos y en los numerales 1 y 2 determina:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (p. 2)

Deber de adoptar disposiciones de derecho interno. Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

De lo expuesto podemos manifestar que la normativa internacional conmina a los estados que procedió a ratificar el convenio, a respetar los derechos humanos en todas las dimensiones sociales, culturales, económicas, políticas, religiosas y consecuentemente al derecho de los trabajadores y que deben estar reguladas por la Constitución y leyes pertinentes.

Garantías judiciales convencionales.

Las Garantías Judiciales, el citado Instrumentos Internacional (CADH, 1969) en artículo 8 numeral 1 y 2 determina:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (p. 5).

Así tenemos que el artículo 25 establece la Protección Judicial y el numeral 1 señala: Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. (Ibidem)

Características Judiciales Principales.

El sistema judicial interamericano ha sido fundamental para la protección de los derechos humanos en las Américas. Gracias a su labor, se han logrado avances significativos en la lucha contra la impunidad, la promoción de la justicia y la consolidación del Estado de Derecho en la región, cumpliendo de esta forma la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

- **Órgano jurisdiccional:** Es el principal órgano judicial del sistema interamericano de derechos humanos.
- **Jurisdicción:** Conoce de casos de violaciones a los derechos humanos cometidos por Estados Partes.
- **Sentencias vinculantes:** Sus sentencias son definitivas e inapelables, y los Estados están obligados a cumplirlas.
- **Medidas provisionales:** Puede otorgar medidas provisionales para evitar daños irreparables a las víctimas.

Bajo las premisas citadas y comentadas se evidencia que la citada Convención, es una norma de carácter vinculante para el Ecuador y como Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, debe adecuar la normativa procesal que aseguren la vigencia de los derechos a la Tutela Efectiva y Debido Proceso, establecidos en la Constitución actual en los artículos 75 y 76 y que las normas procesales laborales garanticen el efectivo procedimiento y los principios procesales establecidos en artículo 169 de la citada norma Constitucional.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) es un Tratado Internacional de derechos humanos que establece una amplia gama de derechos civiles y políticos. Una de sus características más destacadas es su énfasis en las garantías judiciales como mecanismo para asegurar el respeto y la protección de estos derechos.

El numeral 2 y 3 del artículo 2 (PIDCP) establece:

Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

- a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;
- b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;
- c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. (PIDCP, 1966)

Acceso a la justicia.

El artículo 14. numeral 1 establece el acceso a la justicia: Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. (Ibidem)

Entre las diversas garantías judiciales para asegurar que los derechos reconocidos en el Pacto sean efectivamente protegidos, cito algunas de las más importantes son:

- a) Derecho a un recurso efectivo: Los Estados Partes se comprometen a garantizar a toda persona que alegue ser víctima de una violación de alguno de los derechos reconocidos en el Pacto, un recurso efectivo, incluso por vía judicial, para la determinación de sus derechos por un tribunal competente.
- b) Presunción de inocencia: Toda persona acusada de un delito tiene derecho a ser presunta inocente hasta que se pruebe legalmente su culpabilidad.
- c) Derecho a un juicio justo y público: Toda persona tiene derecho a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal competente, independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones¹ o del fundamento de cualquier acusación en su contra.
- d) Derecho a la defensa: Toda persona acusada de un delito tiene derecho a defenderse personalmente o de ser asistida por un defensor de su elección.
- e) Prohibición de la detención arbitraria: Nadie podrá ser detenido o preso arbitrariamente.

Característica del Sistema de Protección del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

El sistema de protección del PIDCP se basa en los siguientes elementos:

- a) **Comité de Derechos Humanos:** Es el órgano de las Naciones Unidas encargado de supervisar el cumplimiento del Pacto. Examina los informes periódicos que presentan los Estados Partes y puede recibir comunicaciones individuales de personas que alegan ser víctimas de violaciones a los derechos reconocidos en el Pacto.

- b) **Comunicaciones individuales:** Las personas pueden presentar comunicaciones al Comité alegando que sus derechos han sido violados por un Estado Parte. El Comité examina estas comunicaciones y puede emitir opiniones sobre la admisibilidad y el fondo de la cuestión.
- c) **Medidas generales:** El Comité puede adoptar medidas generales para promover el cumplimiento del Pacto.

El Debido Proceso en el ámbito del Derecho Laboral

Origen y Evolución Histórica del Debido Proceso.

El debido proceso es una figura jurídica que encuentra su más antiguo antecedente en la época romana donde éste era visto como un simple conjunto de reglas que regulaban la realización de un juicio. Es a partir de esta perspectiva romana que se van a dar cambios y modificaciones en su concepción; construyéndose paulatinamente, a través de posteriores contextos históricos, una categoría jurídica que poco a poco cobra reconocimiento normativo expreso, tratamiento doctrinario y jurisprudencia.

Es así que, podemos encontrar los antecedentes del debido proceso en la Carta Magna de 1215, ordenamiento jurídico inglés; donde el rey Juan Sin Tierra entregó a los nobles ingleses una garantía; que originariamente fue entendida como una garantía procesal a la libertad. Todo ello se sustentaba en la «Law of the land» (derecho a la tierra), contenida en la carta Magna de 1215. Configurándose posteriormente los denominados «Charters» los cuales eran una protección que otorgaba la corona inglesa para aquellos que tenían a su cargo la labor colonizadora.

El capítulo 39 de la Carta Magna inglesa de 1215 se desarrolló este derecho de los barones normandos frente al Rey “Juan Sin Tierra” a no sufrir arresto o prisión arbitrarios y a no ser molestados ni despojados de su propiedad sin el juicio legal de sus pares y mediante el debido proceso legal.

Crisaldi (1984). El capítulo 39 fue una protesta contra el castigo arbitrario y las ilegales violaciones a la libertad personal y de los derechos de propiedad, y garantizaba el derecho a un juicio justo y a una justicia honesta. Creaba y protegía inmunidades de que las personas nunca habían disfrutado hasta entonces, así como los derechos propios, atinentes a la persona o a sus

bienes, y también significa que su disfrute no podía ser alterado por el Rey por su propia voluntad y, por ende, no podía arrebatarlas.

Ambrosio (2000), es citado por Laura García Leal, en su obra el debido proceso y la tutela judicial efectiva. El contenido original de la Carta era mucho más específico y restringido, como salvaguarda para asegurar un juzgamiento por árbitros apropiados, compuestos por los propios poseedores, por los barones mismos o por los jueces reales competentes. La cláusula no pretendía acentuar una forma particular de juicio, sino más bien la necesidad de protección ante actos arbitrarios de encarcelamiento, desposesión e ilegalidad que el Rey Juan había cometido o tolerado. Pero con el tiempo las apelaciones a otras libertades fueron, o sustantivas, o procesalmente orientadas hacia fines sustantivos, motivo por el que la Carta Magna inglesa se convirtió en uno de los documentos constitucionales más importantes de la historia. No en vano recibió más de 30 confirmaciones de otros monarcas ingleses; las más importantes, de Enrique III, en 1225; de Eduardo I, en 1297, y de Eduardo III, en 1354. (p. 6)

De todo esto fue desprendiendo también una reserva de ley en materia procesal, en virtud de la cual las normas rituales sólo pueden ser establecidas mediante ley formal, emanada del Parlamento y de un Parlamento progresivamente más democrático y representativo—, además de un derecho a la propia existencia y disponibilidad de un proceso legal. En esta primera etapa no se hizo aun cuestión constitucional de cuáles fueran los procedimientos preestablecidos en cuanto a su contenido, sino sólo en cuanto a la imperatividad de su existencia y a que estuvieran prefijados por ley formal. (p. 7)

Definiciones de debido proceso.

Couture (1958) definía al debido proceso, apegándose a las enmiendas estadounidenses como “no ser privado de la vida, libertad o propiedad sin la garantía que supone la tramitación de un proceso desenvuelto en la forma que establece la Ley”. (p. 101).

Sin embargo, tal concepto es criticado, debido a que como se verá más adelante, el debido proceso busca proteger no sólo la vida, libertad o propiedad sino todo derecho subjetivo que pueda estar en peligro en un proceso. Además, el no privar a las personas de la vida, la libertad o la propiedad es una característica del debido proceso, mas no es aquello.

Gómez (2006) si bien no trae un concepto suyo, aporta un concepto que, según sus palabras, es lo que sostiene la doctrina mexicana, y que por cierto es ciertamente adecuado, no se limita a la ley como lugar de donde emergen las garantías, pero que no destaca las notas relevantes, que hemos explicado, del Debido Proceso y resalta otras que no debería ser tan destacadas. Al respecto dice: "...se entiende por debido proceso legal el conjunto de condiciones y requisitos de carácter jurídico y procesal que son necesarios para poder afectar legalmente los derechos de los gobernados" (p. 345).

Evans (1999), al definir conceptualmente el Debido Proceso, opta por enumerarlas. De esta forma "los elementos que constituyen un racional y justo procedimiento son los siguientes, de un modo muy escueto: 1) Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; 2) Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen; 3) Sentencia dictada en un plazo razonable; 4) Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial u objetivo, y 5) Posibilidad de revisión de lo fallado por una instancia superior igualmente imparcial y objetiva". (p. 125).

Opinión Consultiva

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987. manifiesta.

"El proceso es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal, en este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales". (párrafo 117).

Es trascendental señalar que las opiniones consultivas y absueltas por la Corte Interamericana de Derechos humanos, para los Estados partes que han ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es vinculante y de aplicación por parte del sistema de justicia del Estado.

El debido Proceso en la Jurisprudencia.

La Corte IDH. En el Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. en la Sentencia de Fondo del 29 de julio de 1988, respecto al debido proceso indica, la obligación de garantizar ha sido entendida en el sentido siguiente. Esta obligación implica el deber de los Estados partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar públicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos [...] La obligación de garantizar [...] no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. (párrafo 166).

La Corte Constitucional de Colombia en Sentencia C-163/19, manifiesta de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y (iii) el derecho a la defensa.

El Tribunal Constitucional Chileno (Rol 2259-12-2003) también ha entregado un concepto de Debido Proceso señalando que es “aquel que cumple integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y en definitiva la plena eficacia del Estado de Derecho. A este respecto, el debido proceso cumple una función dentro del sistema en cuanto garantía del orden jurídico, manifestado a través de los derechos fundamentales que la Constitución les asegura a las personas. Desde esta perspectiva, el imperio del derecho y la resolución de conflictos mediante el proceso son una garantía de respeto por el derecho ajeno y la paz social. En síntesis, el debido proceso, más allá de consagrar los derechos de los litigantes, y el poder-deber del juez en la forma que el constituyente ha establecido para eliminar la fuerza en la solución de los conflictos, genera un medio idóneo para

que cada cual pueda obtener la solución de sus conflictos a través de su desenvolvimiento.”⁶ Podríamos seguir exponiendo propuestas de conceptos acerca del Debido Proceso, pero no es nuestro objetivo delimitar su concepto. (considerando 9)

La Corte Constitucional del Ecuador. En sentencia 002-14-SEP-CC, desarrolla el concepto del derecho al debido proceso. El debido proceso, consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República, constituye un derecho de protección elemental, siendo el conjunto de derechos y garantías, así como las condiciones de carácter sustantivo y procesal, que deben cumplirse en procura de que quienes son sometidos a procesos en los cuales se determinen derechos y obligaciones, gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso exento de arbitrariedades.

La Corte Constitucional en sentencia 131-13-SEP-CC, también desarrollo el concepto del Derecho al debido proceso en los siguientes términos: El debido proceso se materializa en las garantías básicas que permiten el desarrollo de un procedimiento que dé un resultado justo, equitativo e imparcial, a fin de procurar el respeto a los derechos de toda persona que afronta un proceso, al reconocimiento al derecho a recibir un trato igual y el órgano jurisdiccional de utilizar la ley para su defensa y para el correcto juzgamiento, así como para lograr la plena satisfacción de los intereses individuales de las partes, observando el trámite propio de cada procedimiento, según sus características, y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico.

Corte Nacional de Justicia. Resolución 45/2023. El debido proceso es un derecho de protección que contiene múltiples garantías para las personas; per se, implica la existencia de mecanismos de tutela y de efectividad concretos dentro de un proceso, e incorpora la exigencia del cumplimiento de requisitos y condiciones formales previamente establecidas en las normas como seguridad para las partes procesales de que sus derechos serán discutidos en un proceso justo e imparcial; el mandato de optimización analizado involucra la existencia de un procedimiento que debe desarrollarse conforme parámetros mínimos que permitan la defensa de sus intereses, en igualdad de armas. (p. 1).

Vista las premisas mayores citadas (sentencias de la Corte Interamericana da de Derechos Humanos, Corte Constitucional de Colombia, Corte Constitucional del Ecuador y Corte Nacional de Justicia). El debido proceso es un derecho fundamental porque somete a todos los seres

humanos a las normas, determina que nadie bajo ninguna autoridad puede violar los derechos de los demás e impone límites concretos a las autoridades públicas y judiciales, las cuales deben observar en cada momento las reglas básicas establecidas en artículo 75 y 76 de la Constitución, respetando el procedimiento debido en cada actuación.

Legislación Comparada sobre el Procedimiento Laboral.

Legislación Laboral Peruana.

Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636

El artículo I establece: El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad. Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

Así mismos el artículo II determina: “El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador”. (Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636). Y al amparo del artículo III se manifiesta que el Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. (Ibidem)

Proceso Ordinaria Laboral

Respecto a trámite de los procesos laborales la mencionada ley en el artículo 61 determina la Tramitación. - Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

Legislación Laboral Venezuela.

Ley Orgánica Procesal Del Trabajo.

La República Bolivariana de Venezuela, el 13 de agosto de 2002, se Publica en Gaceta Oficial No 37.504, La Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, en la cual se establece el

funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada. (p. 3)

El Ámbito de la Ley.

En el artículo 1 se establece: La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada. Debiendo el juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad. Conforme al artículo II. (Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, año 2022).

Sistema Oral.

La oralidad se establece en el artículo que expresa lo siguiente: “El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella”. (Ibidem, artículo 3)

La publicidad de los procesos:

“Los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente esta ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida, por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes”. (Ibidem, artículo 4) .

Respecto al procedimiento y la audiencia el artículo 7 señala: “Hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley”. (Ibidem)

La Competencia y en Materia Laboral.

La competencia en la presentación de la demanda el artículo 30 establece: Las demandas o solicitudes se propondrán por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda. Se consideran competentes, los Tribunales del lugar donde se prestó el servicio o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del demandado, a elección del demandante. En ningún caso podrá establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente. (Ibidem.)

La admisión de la demanda.

Admitida la demanda se ordenará la notificación del demandado, mediante un cartel que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar, el cual será fijado por el Alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador

o consignándolo en secretaría o en su oficina receptora de correspondencia, si la hubiere. (Ibidem Art. 126).

El procedimiento laboral en Venezuela se caracteriza por ser **oral y concentrado**. Esto significa que las partes tienen la oportunidad de presentar sus pruebas y alegatos en una audiencia oral, en la cual el juez interviene activamente para aclarar los puntos controvertidos. Así lo determinan los artículos 129, 132, 133, 134, 150, (Ibidem).

Fases del procedimiento:

1. **Presentación de la demanda:** El trabajador presenta la demanda ante el juzgado competente.
2. **Admisión de la demanda:** El juez admite la demanda y notifica al demandado.
3. **Contestación de la demanda:** El demandado presenta su contestación, defendiendo sus intereses y negando los hechos alegados por el trabajador.
4. **Audiencia preliminar:** Se celebra una audiencia preliminar para tratar cuestiones previas, como la admisión de pruebas y la fijación de la audiencia de juicio.
5. **Audiencia de juicio:** En esta audiencia, las partes presentan sus pruebas y alegatos. El juez interroga a los testigos y a las partes, y puede ordenar la práctica de otras pruebas.
6. **Sentencia:** Al finalizar la audiencia, el juez dicta sentencia, resolviendo el conflicto laboral.

Legislación Laboral de Costa Rica.

Código de Trabajo de Costa Rica.

La República de Costa Rica, con fecha 2 de 26 de agosto de 1943, publica el Código Laboral, el mismo que contiene la parte sustantiva y la parte procedimental.

El ámbito de la Ley.

El artículo 1 manifiesta: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social.
(p. 3)

El Procedimiento Laboral.

La identificación del procedimiento lo señala el artículo 495: Se sustanciará en el procedimiento ordinario toda pretensión para la cual no exista un trámite especialmente señalado.

La demanda deberá ser presentada, por escrito o en formato electrónico, en los despachos en los cuales se tramiten los procesos en forma virtual. (Ibidem) Los requisitos de la demanda laboral son:

1. **Identificación de las Partes:**
2. **Relación Laboral:**
3. **Hechos:**
4. **Pretensiones:**
5. **Fundamentos de Derecho:**
6. **Pruebas:**

La audiencia en el proceso laboral

El citado Código de Trabajo en el artículo 512 establece: El proceso ordinario se sustanciará, como regla general, en una audiencia oral, la cual se dividirá en dos fases: una preliminar y la otra complementaria o de juicio.

Primera fase de la audiencia preliminar.

Así mismo el artículo 517 identifica el desarrollo de la audiencia preliminar: En la fase preliminar se realizarán las siguientes actuaciones:

- 1.- Informe a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.
- 2.- Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juzgado sean oscuras, imprecisas u omisas respecto de derechos irrenunciables, tanto en extremos principales o accesorios, cuando con anterioridad se hubiera omitido hacerlo. Si se estimara que hay deficiencias en uno u otro sentido, se le dará al respecto la palabra primero a la parte actora y después a la demandada, para que manifiesten lo que sea de su interés.
- 3.- Intento de conciliación. Se tratará de persuadir a las partes para que solucionen el conflicto de forma conciliada en lo que sea legalmente posible. Para tales efectos, se les ilustrará sobre las ventajas de una solución conciliada, sin que sus manifestaciones

constituyan motivo para recusar a la persona que juzga. En el acta no se incluirán manifestaciones hechas por las partes con motivo de la conciliación y lo afirmado por ellas no podrá interpretarse como aceptación de las proposiciones efectuadas. La conciliación estará a cargo preferentemente de un conciliador judicial, si lo existiera en el juzgado o en el respectivo circuito judicial y estuviera disponible, en cuyo caso la asumirá en la misma audiencia, sustituyendo a quien la dirige, para esa única actividad. De no haberlo, la conciliación la dirigirá otro juez del mismo despacho o por quien esté juzgado el caso.

4.- Si no se diera la conciliación, se procederá a recibir la prueba que se estime pertinente sobre: nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en la audiencia y excepciones previas no resueltas con anterioridad.

5.- De seguido se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones. De existir vicios u omisiones, en un único pronunciamiento ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Cuando se trate del cumplimiento de requisitos o formalidades omitidas, se ordenará a la parte subsanarlas en ese mismo acto o, de ser necesario, se le dará un plazo prudencial para cumplirlas. Si no se cumpliera lo ordenado, se dispondrá la inadmisibilidad de la demanda o

7.- Se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o la reconvencción y, en su caso, se ordenarán las pruebas que el tribunal juzgue indispensables como complementarias o para mejor proveer, a indicación de las partes o de propia iniciativa, siempre y cuando versen sobre los hechos introducidos legalmente a debate en el proceso. (Código de Trabajo de Costa Rica, año 1943).

Segunda fase audiencia de juicio.

La fase complementaria de audiencia de juicio lo establece el artículo 518 de la norma laboral: (p. 204)

1) Se leerán las pruebas anticipadas e irrepitibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate. Este acto podrá suprimirse según lo dispuesto en esta misma sección.

2) Se recibirán las pruebas admitidas:

2.1. Primero se llamará a los peritos citados, quienes en primer término harán un resumen de su dictamen y luego se discutirá sobre la peritación, debiendo responder el perito las preguntas que le hagan las partes. Para hacerlo podrán consultar documentos o notas escritas. Podrán solicitarse al perito adiciones y aclaraciones verbalmente.

2.2. De seguido, se recibirán las declaraciones de parte y de los testigos que se hayan propuesto, de acuerdo con los hechos o temas que a cada uno correspondan, según sea el caso. La declaración se iniciará mediante una exposición espontánea del deponente, dando las razones de su dicho y luego se les permitirá a las partes hacerles las preguntas de su interés y, finalmente, quien dirige el debate podrá también repreguntar al testigo sobre lo que le parezca conveniente. Tanto en el caso de los peritos como de los declarantes, el que dirige moderará el interrogatorio y evitará preguntas capciosas, sugestivas, repetidas, excesivas, impertinentes, indebidas, de tal manera que el derecho de preguntar no se torne en un abuso contrario a la dignidad de las personas y al principio de celeridad.

3) Se procederá a la formulación de las conclusiones de las partes, por el tiempo que fije el juzgado.

4) Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. Cuando se utilice tecnología electrónica, el fallo deberá documentarse en el respaldo correspondiente, de manera que se pueda reproducir de forma escrita o entregarse a la parte por otro medio. En procesos complejos o con abundante prueba, según lo determine la persona juzgadora, podrá postergarse, improrrogablemente hasta por un lapso máximo de quince días después de la conclusión del juicio, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva.

Cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, podrán relevar al juzgado de la redacción de las otras partes de esa resolución, debiéndose dejar constancia, de forma expresa, de esa conformidad. (Ibidem).

Es de suma importancia dentro de un proceso de investigación, que se tome como referencia la legislación comparada, en el presente caso he creído conveniente analizar he identificar las normativas procesales laborales de los países de Perú, Venezuela, de la cual he podido evidenciar que el procedimiento laboral es ordinario, se lleva a efecto en audiencia preliminar y audiencia de juicio y en Costa Rica, se desarrolla en una sola audiencia con dos fases.

Así tenemos que, en las tres legislaciones citadas, se respecta las garantías básicas del derecho a la defensa y principios de contradicción, de las partes procesales, porque se resuelven cuestiones de vicios y se debate sobre la prueba anunciada, calificando el juez la validez procesal, cumpliéndose en todo momento del procedimiento con el principio de inmediación, garantizando la imparcialidad y la Tutela Efectiva de las partes procesales.

Normativa Constitucional, Sustantiva y Procesal sobre Derechos al Debido Proceso en los Procedimientos Laborales en Ecuador.

Constitución del Ecuador.

Tutela Efectiva.

Al respecto la Constitución del Ecuador, (2008) en el artículo 75 señala: Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

La Corte Constitucional del Ecuador, en Sentencia 121-13-SEP-CC, ha desarrollado el siguiente concepto. Derecho a la tutela judicial efectiva: El derecho a la tutela efectiva, imparcial y expedita de los derechos de las personas tiene relación con el derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales para, luego de un proceso que observe las garantías mínimas establecidas en la Constitución y en la ley, hacer justicia. Por tanto, se puede afirmar que su contenido es amplio y se diferencian tres momentos: el primero relacionado con el acceso a la justicia; el segundo, con el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento de la Constitución y la Ley en un tiempo razonable, y el tercero, en relación con la ejecución de la sentencia. Por lo tanto, bajo esta premisa se encuentra que el derecho a la tutela judicial efectiva mantiene una estrecha vinculación y dependencia con el derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso. Así, habrá tutela judicial efectiva, imparcial y expedita de los derechos si el órgano jurisdiccional, previo a dictar sentencia, ha observado la

Constitución y la Ley; si ha aplicado normas claras, predeterminadas y públicas; si el proceso judicial se ha desarrollado con estricto respeto del debido proceso constitucional y si las partes han obtenido una sentencia motivada y fundada en derecho. (Apartado 56).

El debido Proceso.

la Constitución del Ecuador, en artículo 76 ha establecido las reglas del debido proceso: En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas para lo cual me permito simbolizar mediante un cuadro:

Tabla 1.

Reglas del debido proceso en el Ecuador

Constitución. 2008	Artículo 76 Reglas del Debido Proceso
1.	Garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.
2.	Presunción de inocencia hasta que no exista sentencia ejecutoriada.
3.	Principio de tipicidad. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.
4.	Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.
5.	En caso de conflicto entre dos leyes, se aplicará la menos rigurosa, aun cuando su promulgación sea posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora.
6.	La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza.
7.	El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

Nota: Información de las reglas del debido proceso según el art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

Derecho a la defensa.

Al amparo del contexto de la Carta Magna vigente en el Estado ecuatoriano a partir del año 2008, el artículo 76 numeral 7 establece: El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías básica que a continuación detallo:

Tabla 2.

El derecho a las personas a la defensa

Constitución. 2008	Artículo 76 numeral 7	Garantías a la Defensa
Derecho a la defensa en todas las etapas del proceso.	Tiempo y medios adecuados para la defensa.	Escuchado oportunamente en igualdad de condiciones.
Procedimientos públicos con excepciones.	Nadie podrá ser interrogado sin la presencia de abogado.	Ser asistido por traductor.
Ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público;	Presentar de forma verbal o escrita, argumentos, replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir	Prohibición de doble juzgamiento. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.
Testigos y peritos obligados a comparecer a juicio	Juez independiente, imparcial y competente.	Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas
Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos	Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.	Responsabilidad de los funcionarios administrativo y judiciales.

Nota: *Información del derecho a la defensa según el art. 76, numeral 7 de la Constitución de la Republica del Ecuador*

El derecho a la defensa es un pilar fundamental del Estado de derecho y una garantía esencial para asegurar la justicia y la igualdad en cualquier sociedad. Este derecho no solo permite a las personas hacer valer sus derechos, sino que también garantiza que ninguna persona sea condenada sin haber tenido la oportunidad de defenderse.

Debo indicar que el respeto a los Derechos de Protección citado en líneas anteriores, por los sujetos procesales y por las autoridades judiciales, encargadas de administrar justicia, lleva consigo la ejecución de los principios procesales establecidos en el artículo 169 de la Constitución. en la cual se establece que, el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Esto contribuye a que la Seguridad Jurídica sea cumplido dentro del Estado de Justicia Social, en la cual convivimos como ciudadanos.

Código Orgánico General de Procesos.

Definición de Principio de Legalidad.

El principio de legalidad es un pilar fundamental del Estado de Derecho. Consiste en la exigencia de que toda actuación de los poderes públicos, así como de los particulares en el ejercicio de derechos subjetivos, debe estar respaldada por una norma jurídica previamente establecida, clara y precisa.

Para Roberto Islas Montes, (2009) en su ensayo Principio de Legalidad señala: [...] el principio de legalidad es presupuesto en todo el discurso jurídico, tanto en la “descripción” (textos y tratados) como en la argumentación (alegatos). El principio opera en dos niveles: descriptivo y justificativo. El tenor del principio podría formularse así: (1) es regla de competencia; i. e., es el derecho de un Estado [...] todo acto jurídico (orden, decisión, mandato) supone una norma jurídica que confiere facultades; todo poder o facultad requiere necesariamente de fundamentación jurídica. (2) La legalidad debe controlar los actos de los

funcionarios (e. g., el exceso o desvío de poder, decisión ultra vires, son cuestiones jurídicas).

Constitución del Ecuador.

Conforme al artículo 76 numeral 3 de la Constitución del Ecuador, que manifiesta: Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.

Código Orgánico General de Procesos.

Bajo esa premisa el Código Orgánico General de Procesos, fue publicado en Registro Oficial el 2015-05-22 y entro en vigencia conforme a la disposición final. El Código Orgánico General de Procesos entrará en vigencia luego de transcurridos doce meses, contados a partir de su publicación en el Registro Oficial, con excepción de las normas que reforman el Código Orgánico de la Función Judicial, la Ley Notarial y la Ley de Arbitraje y Mediación y aquellas que regulan períodos de abandono, copias certificadas, registro de contratos de inquilinato y citación, que entrarán en vigencia a partir de la fecha de publicación de esta Ley. (p. 195)

Procedencia laboral.

La Normativa Procesal Orgánica, ha establecido en artículo 332 la procedencia de la acción laboral: Se tramitarán por el procedimiento sumario:

1. Las ordenadas por la ley.
8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia. (Ibidem)

Procedimiento de la audiencia.

La referida Norma Procesal en artículo 333 señala el procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas

1. No procede la reforma de la demanda.

2. Solo se admitirá la reconversión conexas.

3. Para contestar la demanda y la reconversión se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días. El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291 de este Código.

4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación. (Ibidem)

Código de Trabajo.

Siguiendo el tratamiento del procedimiento sumario el Código de trabajo en artículo 575 señala, trámite de las controversias laborales: Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

Teniendo presente que mi tema del presente proyecto de investigación es “La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral”. corresponde citar lo que establece la norma positiva en artículo 195.2, que indica acción de despido ineficaz: Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admisión a trámite de la demanda y procedimiento.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán

dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. (Código de Trabajo, 2005).

El respecto a la Constitución y a la Leyes Vigentes, conlleva a la aplicación del ordenamiento jurídico, en el presente caso de la normativa internacional citada Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles;; Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los Derechos Humanos, cada una establece las garantías de todas las personas, al acceso a la justicia e imparcial y expedita, la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la misma que ha desarrollado en su sentencias el derecho al debido proceso, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, Chile y Ecuador, así como la legislación comparada de países como Venezuela, Perú y Costa Rica, se puede identificar que el respecto al debido proceso y las normativas Internacionales tienen prioridad, por lo que considero que el artículo 195.2 del Código de Trabajo al establecer que la falta de acuerdo entre las partes se practicara la prueba, sin que se valide el proceso, da paso a posibles nulidades procesales conforme lo establece el artículo 07 del Código Orgánico General de Procesos.

Así mismo, llevar a efecto la práctica de prueba sin pasar por debate probatorio, vulnera el principio de imparcialidad, de contradicción, provoca indefensión no solo para la parte demandada, también para la parte actora, por cuanto el juez de la causa no dicta ningún auto interlocutorio, como son el de validez del proceso ni de calificación de pertinencia de la prueba, autos que de acuerdo a la normar ordinarias del proceso laboral son apelables con efecto diferido, peor aún la segunda fase de la audiencia no se ejecutan los alegatos de apertura no de cierre, quedando en la total indefensión las partes procesales. La presente apreciación la realizo considerando que el

artículo 195.2 en ninguna parte manifiesta que a falta de norma se aplicara las normas supletorias del Código Orgánico General de Proceso.

5. Metodología

Área de estudio.

El área de estudio para la investigación, se centra en el Cantón Piñas, Santa Rosa, Arenillas y Machala, Provincia de el Oro – Ecuador; y, abarca a jueces con conocimiento en materia laboral. Este contexto geográfico y judicial proporciona el escenario para examinar detalladamente La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral, con el objetivo de analizar las disposiciones vigentes, respecto al debido proceso y garantías básicas del derecho a la defensa en cualquier estado del procedimiento.

Métodos de Investigación:

Método Científico:

Este método proporciona un conjunto de procedimientos para plantear problemas científicos y poner a prueba los instrumentos de investigación. Se utilizará para estructurar las entrevistas y los instrumentos de recolección de datos, permitiendo una observación objetiva y una validación de los resultados en función de los objetivos establecidos. El método científico garantiza la recolección de datos fiables que sustentan las conclusiones del estudio (Tamayo, 2012).

Método Analítico:

En este método, el análisis se enfoca en descomponer un fenómeno en sus elementos constitutivos. Esto permitirá entender la complejidad de la acción de despido ineficaz establecida en el Código de Trabajo, descomponiendo el fenómeno en sus diferentes dimensiones, tales como los aspectos doctrinarios, normativos y legales. El uso de este método facilita la interpretación de los resultados obtenidos a través de la entrevista aplicada.

Método Exegético:

Este método es clave en el análisis de los textos legales y su interpretación gramatical. Al estudiar las disposiciones convencionales: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del

Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles; Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los Derechos Humanos, Constitución del Ecuador, Código Orgánico General de Procesos y Código de Trabajo Ecuatoriano, relacionadas a las garantías judiciales, debido proceso en la acción de despido ineficaz, se desentrañará el significado de la legislación vigente, permitiendo evaluar su aplicación y posibles lagunas o vacíos en el marco normativo ecuatoriano.

Método Hermenéutico:

Este método se utiliza para interpretar textos doctrinales y jurídicos, buscando comprender el significado profundo de las normativas y su relación con el debido proceso en la acción de despido ineficaz establecida en el Código de Trabajo Ecuatoriano. En el contexto de esta investigación, se usará para interpretar las leyes ecuatorianas y los principios internacionales relacionados con los derechos citados, permitiendo una comprensión integral de la normativa que afecta a las partes procesales.

Método Sintético:

Este método se emplea para reconstruir de manera resumida los elementos más significativos de un fenómeno ya conocido. En este caso, permitirá resumir el análisis de normativa convencional: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles, Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los Derechos Humanos, Constitución del Ecuador, Código Orgánico General de Procesos, relacionadas a las garantías judiciales, debido proceso en la acción de despido ineficaz establecida en el Código de Trabajo, extrayendo los aspectos más relevantes para identificar posibles soluciones y reformas.

Procedimientos y Técnicas:

El procedimiento de investigación se estructuró en diversas etapas para asegurar que la recolección y análisis de datos fueran rigurosos y exhaustivos. Cada fase se diseñó para abordar las preguntas de investigación desde una perspectiva profunda, considerando la normativa convencional, constitucional, jurisprudencia de la CIDH, jurisprudencia de la CCE y de otros países, así como las normas procesales y sustantivas ecuatorianas relacionadas a la acción de despido ineficaz establecida en el artículo 195.2 del código de trabajo ecuatoriano.

Preparación y Diseño de Instrumentos:

En esta fase inicial, se elaboraron los instrumentos necesarios para la recolección de datos. Las guías de entrevista fueron desarrolladas cuidadosamente para asegurar que cubrieran todas las áreas relevantes de la investigación: sobre La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral. Así como la falta saneamiento del proceso, el debate probatorio de los medios de prueba anunciados por las partes procesales, el derecho a recurrir el auto interlocutorio de calificación de pertinencia de los medios de prueba, para lo cual se incluyeron preguntas abiertas que permitieron a los entrevistados exponer sus puntos de vista y experiencias con mayor libertad, lo que facilitó la obtención de información detallada y rica en matices.

Recolección de Datos:

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas jueces con conocimiento en materia laboral, quienes fueron seleccionados por su experiencia y conocimiento en la aplicación de las leyes laborales en Ecuador, particularmente en lo relacionado con la acción de despido ineficaz establecida en Código de Trabajo. Las entrevistas se llevaron a cabo en las instalaciones judiciales de los Cantones Piñas y Santa Rosa, Arenillas y Cantón Machala, Provincia de El Oro; bajo condiciones controladas que garantizaban la confidencialidad de los participantes. Cada entrevista fue grabada para su análisis posterior, con el consentimiento previo de los entrevistados. Las entrevistas se estructuraron para asegurar que los temas clave relacionados a la acción de despido ineficaz se pueda auscultar lagunas y vacíos legales tratados a profundidad.

Análisis de Datos:

Una vez recolectados los datos, se utilizó un enfoque temático para el análisis de las entrevistas. Este método de análisis cualitativo permite identificar patrones recurrentes en las respuestas, facilitando la comprensión de las barreras laborales que enfrentan los adultos mayores y los puntos débiles en la legislación ecuatoriana. Además, se realizó un análisis jurídico-doctrinal de los textos legales relevantes, como la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, para evaluar cómo se reflejan las percepciones y problemas expresados en las entrevistas en el marco normativo vigente. Este análisis se complementó con una

revisión de la legislación comparada de países como México, cuyos marcos jurídicos sobre inclusión laboral de adultos mayores fueron considerados ejemplos de buenas prácticas.

Desarrollo de Propuestas:

Tras el análisis de los datos, se diseñaron propuestas específicas para mejorar el desarrollo de la acción de despido ineficaz establecido en el artículo 195.2 del Código de Trabajo. Estas recomendaciones fueron basadas en los hallazgos desde la óptica jurídica del marco normativo comparado de los países Perú, Venezuela y Costa Rica y se enfocan en medidas legislativas para fortalecer la aplicación del Código de Trabajo y garantizar el derecho a las partes procesales al debido proceso y a las garantías básicas a la defensa.

Muestra.

La muestra para este estudio se seleccionó de manera intencional, con el fin de garantizar que los participantes fueran relevantes y estuvieran capacitados para proporcionar información detallada sobre el tema en cuestión. La selección de los participantes se basó en su conocimiento y experiencia en el ámbito del derecho procesal laboral respecto a la acción de despido ineficaz.

Se entrevistaron dos actores clave en el ámbito jurídico:

- Abg. Magt. Jonathan Rodríguez Córdova, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Arenillas, Provincia de El Oro. Su experiencia en la gestión de casos laborales y en la interpretación de la normativa laboral ecuatoriana fue esencial para comprender los desafíos legales en la acción de despido ineficaz.
- Dr. Fausto Ortiz Poma, juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, provincia de El Oro. Su experiencia en la resolución de conflictos laborales y su conocimiento de la legislación aplicada a la acción de despido ineficaz, una perspectiva crítica sobre la implementación práctica de las leyes en el contexto laboral.
- Dr. Fabricio Prado Falconi. juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Piñas, Provincia de El Oro. Su experiencia en la resolución de conflictos laborales y su conocimiento de la legislación aplicada a la acción de despido ineficaz en el contexto laboral.

- Dr. Wilfrido Castillo Jumbo, juez de la Unidad Judicial del Cantón Machala, provincia de El Oro. Su experiencia en la resolución de conflictos y su conocimiento de la legislación aplicada a la acción de despido ineficaz,
- Dr. Cristhian Luna Florín, juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, Provincia de El Oro. Su experiencia como abogado en libre ejercicio y servidor judicial en la resolución de conflictos y su conocimiento de la legislación aplicada a la acción de despido ineficaz.

Los participantes fueron seleccionados debido a su profesionalismo, su familiaridad con los desafíos que enfrentan el ordenamiento jurídico en el proceso laboral de acción de despido ineficaz y su capacidad para proporcionar información relevante sobre el cumplimiento de las leyes laborales en Ecuador. Esta muestra fue representativa de los actores clave en el sistema judicial y legal.

Consideraciones Éticas.

En el desarrollo de esta investigación se tomaron en cuenta principios éticos fundamentales para asegurar que el estudio se realizara de manera respetuosa y responsable. En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado de todos los participantes. Antes de las entrevistas, cada uno de los entrevistados recibió información detallada respecto a los objetivos, el procedimiento y el propósito del estudio. Además, se les explicó que su participación era voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin que ello implicara ninguna repercusión. Esta información fue presentada de manera clara para asegurar que los participantes comprendieran en su totalidad los fines de la investigación.

Otro principio ético fundamental fue la confidencialidad. Se aseguró que los datos recolectados en las entrevistas fueran almacenados de manera segura y que la identidad de los participantes se mantuviera anónima. Así mismo se hizo saber que la entrevista sería debidamente grabada, y se pidió autorización. Además, se garantizó que los datos serían utilizados para los fines específicos de la investigación y que los resultados finales no incluirían información personal o sensible de los participantes.

Validez y Confiabilidad.

La validez y confiabilidad de este estudio fueron aseguradas mediante varias estrategias metodológicas que permitieron obtener resultados sólidos y consistentes. Una de las principales técnicas utilizadas fue la triangulación de datos. Esta estrategia implicó el uso de diferentes métodos de recolección de datos, como las entrevistas semiestructuradas, el análisis documental de la legislación vigente y la revisión de estudios comparativos internacionales. La triangulación permitió obtener una visión más amplia y precisa de la problemática, fortaleciendo la validez de los hallazgos. Al combinar diversas fuentes de datos, se minimizó el sesgo y se garantizó una representación más fiel de la situación de la acción de despido ineficaz establecida en el artículo 195.2 del Código de Trabajo.

Además, se contó con la validación de los resultados preliminares del estudio por parte de expertos en derecho laboral, lo que contribuyó a confirmar la solidez de las interpretaciones y conclusiones obtenidas a partir de las entrevistas y el análisis de la normativa. Esta revisión externa no solo aportó una perspectiva crítica y experta, sino que también enriqueció el análisis, asegurando que las conclusiones estuvieran bien fundamentadas y alineadas con los estándares jurídicos nacionales e internacionales.

En cuanto a la confiabilidad, se garantizó mediante el análisis repetido de los datos. Las entrevistas fueron grabadas y analizadas en varias ocasiones para verificar la consistencia y la coherencia en las respuestas de los participantes. Este análisis permitió identificar patrones y temas comunes, lo que fortaleció la fiabilidad de los resultados. Además, se documentó meticulosamente todo el proceso de recolección y análisis de datos, lo que asegura la transparencia y la capacidad de replicar el estudio en el futuro, algo esencial en la investigación científica.

Por último, el diseño detallado y la claridad en el proceso metodológico contribuyeron a la validez interna del estudio. Al mantener una estructura clara y coherente en cada fase de la investigación, se facilitó la comprensión de los métodos y técnicas utilizados, lo que incrementó la confianza en los resultados obtenidos. La transparencia en el proceso también permitió que otros investigadores pudieran revisar y, en su caso, replicar el estudio para validar o ampliar los hallazgos.

6. Resultados

Luego del análisis bibliográfico, de carácter normativo convencional, constitucional, jurisprudencial, procesal y sustantiva, realizado en el presente trabajo investigativo y entendiendo la naturaleza de las garantías judiciales, el debido proceso, el derecho a la defensa, en la acción por despido ineficaz en el desarrollo de audiencia establecida en el código de trabajo ecuatoriano, con el enfoque seguido por las entrevistas realizadas a jueces con competencia en materia laboral.

En este apartado, se detallan los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, enfatizando los hallazgos más relevantes en relación a “la desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral”. El análisis abarcó tantos aspectos normativos, doctrinarios, jurisprudenciales, legislación comparada, procesales, legales y estuvo basado en datos recolectados mediante entrevistas a expertos legales. A continuación, se exponen los resultados principales y su interpretación detallada:

Resultados de aspectos normativos, doctrinarios, jurisprudenciales, legislación comparada, procesales, legales en materia laboral:

Origen del Código Laboral en Ecuador.

En 1938, se promulgó el primer Código de Trabajo del Ecuador, un hito fundamental en la historia del derecho laboral del país. Este código consolidó las normas laborales dispersas y estableció un marco legal integral para regular las relaciones laborales, estuvo influenciado por las corrientes internacionalistas del momento, especialmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se inspiró en modelos de otros países de la región y estableció principios fundamentales como la protección del trabajador, la negociación colectiva, la libertad sindical y la igualdad de oportunidades en el empleo.

Garantías Judiciales.

Las garantías judiciales son un conjunto de derechos y principios fundamentales que aseguran un proceso justo y equitativo ante los tribunales. Estos derechos, lejos de ser exclusivos de un país, están reconocidos y protegidos a nivel internacional a través de diversos convenios y tratados entre ellos tenemos: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,

firmada en Bogotá 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos, expedida el 10 de diciembre de 1948. La Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ratificada por el Ecuador en 1977 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por el Estado Ecuatoriano el 6 de marzo de 1969.

El Debido Proceso y Derecho a la Defensa.

El debido proceso es un principio fundamental del derecho que garantiza que toda persona tenga un juicio justo y equitativo. Sus raíces se remontan a la historia, y su evolución ha sido marcada por la lucha de los individuos contra el poder arbitrario del Estado. Su historia nace en la Carta Magna de 1215. documento, impuesto al rey Juan de Inglaterra por los barones, estableció límites al poder real y garantizó ciertos derechos a los nobles.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987, manifiesta. “El proceso es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal, en este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales”.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, consagra el derecho al debido proceso como un pilar fundamental del Estado de derecho y de la protección de los derechos humanos. Este derecho, que garantiza un proceso justo y equitativo en todas las actuaciones judiciales y administrativas, se encuentra desarrollado en el Artículo 76 manifiesta: Este artículo establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso, que incluye garantías básicas como: Audiencia: Derecho a ser oído y a presentar pruebas. Defensa: Derecho a ser asistido por un abogado defensor. Contradicción: Derecho a conocer y controvertir las acusaciones. Imparcialidad: Derecho a ser juzgado por un juez o tribunal imparcial. Publicidad: Derecho a que el proceso sea público, salvo las excepciones establecidas en la ley.

El despido ineficaz es aquel que se considera nulo de pleno derecho debido a que vulnera derechos fundamentales del trabajador, como, por ejemplo, el derecho a la estabilidad laboral. En el caso de embarazada o el derecho a la sindicalización. En otras palabras, es un despido injustificado que la ley considera inválido. Así tenemos que el artículo 195.2 del Código de Trabajo establece el procedimiento de la acción de despido ineficaz y en el inciso cuarto determina “En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas”.

Resultados de las entrevistas:

Se entrevistaron cinco actores clave en el ámbito jurídico: Abg. Matr. Jonathan Rodríguez Córdova, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Arenillas, Dr. Fausto Ortiz Poma, juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, Dr. Fabricio Prado Falconi, juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Piñas, Dr. Wilfrido Castillo Jumbo, juez de la Unidad Judicial del Cantón Machala, Dr. Cristhian Luna Florín, juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, todos de la Provincia de El Oro. El pliego de preguntas fue direccionadas a auscultar el tema de investigación “La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral” y a encontrar posibles lagunas o vacíos jurídico que afecten a las partes procesales al derecho a la defensa y debido proceso.

Resultados de las preguntas:

Los entrevistados a la pregunta (1) ¿Cómo ha evolucionado la legislación laboral ecuatoriana en relación al despido ineficaz en los últimos años? Coinciden que la legislación laboral ecuatoriana ha experimentado una notable evolución en los últimos años, con un particular énfasis en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al despido ineficaz y Protegen a grupos vulnerables: Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, Dirigentes sindicales.

Que la legislación ha incorporado nuevas causales de despido ineficaz, como la discriminación por motivos de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, etc. Esto

busca garantizar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación a trabajadores con enfermedades catastróficas.

Referente a la pregunta (2) ¿Cómo han interpretado los tribunales ecuatorianos el concepto de despido ineficaz? Manifiestan de forma generalizada que la interpretación judicial del despido ineficaz en Ecuador ha sido un tema dinámico y sujeto a diversas corrientes doctrinales. Que los tribunales han tendido a ampliar la interpretación de las causales de despido ineficaz, reconociendo nuevas situaciones que vulneran los derechos de los trabajadores, más allá de las expresamente establecidas en la ley.

Que los jueces han sido sensibles a la protección de grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, dirigentes sindicales y personas con discapacidad, ampliando la cobertura de la figura del despido ineficaz y uno de los principales desafíos es lograr una mayor uniformidad en las resoluciones judiciales para garantizar la tutela efectiva de las partes.

A la tercera (3) pregunta ¿Con qué frecuencia se presentan casos de despido ineficaz en su práctica profesional o en su despachó judicial? Supieron manifestar que existen muy pocas causas en trámite en sus despachos judiciales y que esto obedece a desconocimiento de los profesionales del derecho quienes optan por presentar muchas de las veces acciones de carácter constitucional como es la acción de protección.

Así mismo a la pregunta (4) ¿La acción de despido ineficaz, en el contexto del Código Laboral Ecuatoriano, garantiza el derecho al debido proceso en el desarrollo de la audiencia conforme al artículo 195.2?. Manifiestan que el artículo 195.2 del Código de Trabajo establece el plazo máximo de 30 días para que el trabajador afectado interponga la acción de despido ineficaz. Sin embargo, este artículo no detalla específicamente los procedimientos a seguir en la audiencia ni garantiza explícitamente el derecho al debido proceso por no existir reglas claras para la evacuación de la audiencia por cuanto que no se especifica lo pertinente para la validación del proceso, fijación de puntos de debate, debate probatorio y más aun no se dictan los autos interlocutorios de validación del proceso ni de calificación de pertinencia de la prueba los mismos que son apelables con efecto diferido.

Los entrevistados a la pregunta (5) ¿De qué manera la falta de acuerdo entre las partes modifica el desarrollo de un proceso judicial por despido ineficaz? Tienen criterios que coincide que la falta de acuerdo entre las partes en un proceso por despido ineficaz desencadena una serie de actuaciones procesales que tienen como objetivo determinar la legalidad del despido. El proceso

se torna más formal y adversarial, y el juez adquiere un papel preponderante en la resolución del conflicto y que muchas de las veces sus actuaciones se ven limitada por no tener claro los lineamientos para garantizar el debido proceso, por cuanto la normativa sustantiva del Código de Trabajo no especifica.

La pregunta (6) ¿De acuerdo al contenido del artículo 195.2 del Código de Trabajo, que manifiesta la audiencia se iniciará por la conciliación, en qué momento procesal se da la fase saneamiento y discusión de excepciones? Sus criterios y puntos de vista son concordantes y manifiestan que el artículo 195.2 del Código de Trabajo Ecuatoriano establece que el proceso de despido ineficaz se inicia por la vía conciliatoria. Esta disposición busca priorizar la resolución pacífica de los conflictos laborales. Sin embargo, surge la interrogante sobre el momento procesal exacto en que se lleva a cabo el saneamiento del proceso y la discusión de las excepciones, por cuanto la citada norma no lo determina, lo cual podría afectar el derecho de las partes procesales al debido proceso y a la normativa procesal del artículo 333 en la cual se establece los pasos para el desarrollo de la audiencia y al no cumplirse con esos presupuestos esto afectaría lo señalado en el 107 del Código Orgánico General de Procesos. Que en el numeral (7) inciso segundo manifiesta Solamente se podrá declarar la nulidad de un acto procesal en los casos en los que la ley señale expresamente tal efecto.

El ámbito de la pregunta (7) ¿Conforme al artículo 195.2 del Código de Trabajo, que manifiesta a falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas, bajo ese contexto normativo considera usted que se garantiza el derecho al debate probatorio de las pruebas anunciadas por las partes procesales. El punto de vista de los entrevistados es unívoco e indican que el artículo 195.2 del Código de Trabajo ecuatoriano establece que, en caso de no llegar a un acuerdo en la audiencia conciliatoria dentro de un proceso por despido ineficaz, se procederá a la práctica de las pruebas solicitadas por las partes. Esta disposición, a primera vista, parece garantizar el derecho al debate probatorio, un principio fundamental en todo proceso judicial. Pero de la lectura al citado artículo en la que se establece el procedimiento de la audiencia no identifica el momento procesal para que las partes procesales realicen el debate probatorio, lo cual por la oscuridad de esa norma afectaría el derecho a contradecir los medios de prueba.

Los magistrados Dr. Fausto Ortiz Poma, y Dr. Cristhian Luna Florín, jueces de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, manifiestan que, en los procesos laborales por despido ineficaz, que han actuado como jueces ellos han aplicado la normativa supletoria

establecida en el Código orgánico General de Procesos, sin embargo, los abogados siempre se limitan a lo que dispone el Código de Trabajo. Indicando que el artículo 195.2 del precitado código carece de lineamientos específicos que permitan los jueces garantizar los derechos como son la validación y discusión de las excepciones y el debate probatorio lo cual vulnera el principio de inmediación y contradicción.

Los entrevistados a la pregunta (8) ¿Al no existir debate probatorio de los medios de prueba anunciados por las partes procesales, conforme el artículo 195.2 del Código de Trabajo, el derecho a recurrir el auto interlocutorio de la calificación de pertinencia de los medios de prueba, vulneraría una garantía del derecho a la defensa? Tienen un criterio jurídico similar y manifiestan que la **pregunta planteada es sumamente interesante y compleja, pues toca un punto neurálgico en el proceso judicial: el derecho a la defensa y su relación con el debate probatorio** y como se analizado, que, en los procesos por despido ineficaz, a falta de acuerdo, se procederá a la práctica de las pruebas solicitadas por las partes. Si bien este artículo garantiza el derecho a presentar pruebas, no detalla explícitamente la existencia de un debate probatorio formal.

Que el debate probatorio es un elemento esencial del derecho a la defensa. Este derecho, consagrado en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales, garantiza a las partes en un proceso la posibilidad de conocer las acusaciones en su contra, de presentar pruebas y de contradecir las pruebas presentadas por la parte contraria y que este auto interlocutorio que resuelve sobre la pertinencia de los medios de prueba es una decisión judicial que puede afectar significativamente el desarrollo del proceso. Si este auto no se ajusta a derecho o si se ha vulnerado el derecho al debate probatorio, es fundamental que las partes puedan recurrirlo para garantizar el derecho a la defensa.

La pregunta (9) ¿Qué reformas legislativas o cambios en las prácticas laborales considera usted que serían necesarios para evitar la desnaturalización de la acción de despido ineficaz y garantizar los derechos de los sujetos procesales? Sus puntos de vista tienen similitud que la acción de despido ineficaz es una herramienta fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la estabilidad laboral. Sin embargo, su desnaturalización a través de prácticas abusivas y lagunas legales ha generado una serie de problemas que requieren soluciones urgentes.

Es necesario establecer una definición clara y precisa de lo que se considera un despido ineficaz, incluyendo un catálogo más exhaustivo de causales y circunstancias que lo configuran. Fortalecimiento de la carga de la prueba: Se debe establecer una distribución clara de la carga de la prueba, asignando al empleador la obligación de demostrar la justa causa del despido, y al trabajador la de acreditar los hechos constitutivos de su derecho.

Regulación más detallada del procedimiento: Se requiere una regulación más detallada del procedimiento para los casos de despido ineficaz, estableciendo plazos perentorios, garantizando el derecho a la defensa y previniendo dilaciones indebidas. Creación de un mecanismo de conciliación obligatorio: Se debe establecer un mecanismo de conciliación obligatorio antes de iniciar el proceso judicial, con el fin de promover la solución pacífica de los conflictos y reducir la carga procesal.

Establecimiento de un sistema de inspección laboral más efectivo: Se debe fortalecer el sistema de inspección laboral, otorgándole a los inspectores las facultades necesarias para investigar los casos de despido ineficaz y sancionar a los empleadores que infrinjan la ley e indican que debería realizarse una reforma al Código de Trabajo, que indique (el desarrollo de la audiencia en la acción de despido ineficaz, debe tramitarse conforme a las reglas del procedimiento sumario establecidas en Código Orgánico General de Procesos, aplicando los términos del proceso de alimentos). Con la finalidad de garantizar el derecho al debido proceso y tutela efectiva de las partes procesales.

Bajo el análisis de las entrevistas realizadas a jueces de la Provincia del Oro y como estudiante de la presente maestría laboral y seguridad social, sugiero una propuesta de reforma al código de trabajo específicamente al artículo 195.2 inciso cuarto, la misma que permitirá garantizar el derecho a la defensa de los sujetos procesales en la acción de despido ineficaz.

Reformas Legislativas.

Propuesta de Reforma a los Artículos 195.2 del Código del Trabajo

Que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 11 numeral 8, dispone: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas”. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Que el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, prescribe: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

Que el artículo 11 numeral 3 de la Constitución de la República, imperativamente, ordena:” los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”.

Que el artículo 75 de la Constitución de la Republica, determina: Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.

Que la Constitución de la Republica, en el artículo 76 establece: En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: numeral 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

Que el numeral 7 del artículo 76 la Constitución de la Republica, identifica el derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa, c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir

las que se presenten en su contra, m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.

Que el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República, ordena que: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”.

Que el derecho al debido proceso es un principio jurídico fundamental que garantiza que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa por el sistema judicial. Se encuentra recogido en diversas declaraciones de derechos humanos a nivel internacional y en la Constitución de la República del Ecuador.

Que es obligación moral de todo maestrante al término de su período académico de cuarto nivel, brindar su aporte a la sociedad, a efecto de evitar la continuación de la vulneración al derecho al debido proceso y a la defensa, dando reglas claras a establecerse en la acción por despido ineficaz, así como proponer una reforma en el Código del Trabajo, para la garantía plena de los derechos de la clase trabajadora de este grupo vulnerable.

En ejercicio de sus funciones y atribuciones expide la siguiente:

Proyecto de Reforma al Artículo 195.2 del Código Del Trabajo

Artículo Actual: Art. 195.2. Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo,

se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. (Código del Trabajo, 2005, pág. 67)

Nota:

Artículo agregado por artículo 35 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015.

Nota:

Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 517 de 26 de Junio del 2019.

Refórmese por lo siguiente: Art. 1.- Refórmese el artículo 195.2 inciso cuarto del Código del Trabajo, que esta disposición legal diga: “En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo, términos y reglas establecidas para el procedimiento sumario en materia de niñez y adolescencia, despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales. Conforme al artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos.

7. Discusión.

El contexto de la investigación.

Los datos obtenidos proporcionan una visión jurídica integral de tema de investigación “La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral”, es momento de reflexionar sobre nuestro recorrido. Vamos a contrastar los resultados obtenidos con los objetivos que nos trazamos al inicio. Este análisis nos brindará valiosas lecciones para futuras acciones y nos permitirá identificar las lagunas o vacíos jurídicos que afectan al debido proceso y derecho a la defensa en la acción por despido ineficaz establecida en el artículo 195.2 del Código de Trabajo.

Verificación del Objetivo General.

El objetivo general planteado de esta investigación fue “Realizar un estudio jurídico, doctrinario y jurisprudencial respecto a la desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral”. Los resultados muestran que, aunque el marco jurídico establece disposiciones avanzadas, como las contenidas en el artículo 195.2 del Código de Trabajo del Ecuador, esta normativa al no tener lineamientos específicos sobre el desarrollo de la audiencia por despido ineficaz, por cuanto la normativa indica que el juzgador empezara conciliando y si existe acuerdo se aceptara mediante sentencia. Así mismo señala de no existir acuerdo se producirán las pruebas anunciadas y se dictara sentencia.

La verificación doctrinaria en este estudio implica una profunda inmersión en las diversas corrientes de pensamiento jurídico que han abordado el tema del despido ineficaz y, específicamente, la incidencia de la falta de acuerdo entre las partes en su desnaturalización. Es decir, se trata de analizar cómo los distintos autores y juristas han interpretado y conceptualizado este fenómeno, cuáles son sus argumentos y cómo estos se relacionan con las normas legales y la jurisprudencia existente. (los entrevistados).

Bajo la premisa citada y los hallazgos de la investigación así como la entrevista realizada a los señores jueces quienes concuerdan que al momento de llevarse a efecto la audiencia de despido ineficaz conforme lo señala el Código de Trabajo en su artículo 195.2 no se garantiza la validez procesal, la fijación de puntos de debate, el debate probatorio ni se dicta el auto interlocutorio de estos momentos procesales y al no dictarse las partes procesales ven afectados el derecho a apelar con efecto diferido acto procesal que vulnera el derecho a la legitima defensa.

Análisis del Primer Objetivo Específico:

El primer objetivo específico consiste “Identificar si la Falta de Saneamiento del Proceso, al iniciar la audiencia de despido ineficaz, provoca nulidad procesal por no verificarse las solemnidades sustanciales para cada procedimiento establecidas en artículo 107 del Código Orgánico General de Procesos”. Los hallazgos de esta investigación muestran que los entrevistados a la pregunta (6) sus puntos de vistas son concordantes y manifiestan que el artículo 195.2 del Código de Trabajo Ecuatoriano establece que el proceso de despido ineficaz se inicia por la vía

conciliatoria. Esta disposición busca priorizar la resolución pacífica de los conflictos laborales. Sin embargo, surge la interrogante sobre el momento procesal exacto en que se lleva a cabo el saneamiento del proceso y la discusión de las excepciones, por cuanto la citada norma no lo determina, lo cual podría afectar el derecho de las partes procesales al debido proceso, por cuanto no se puede aplicarse la normativa procesal del artículo 333 en la cual se establece los pasos para el desarrollo de la audiencia y al no cumplirse con esos presupuestos esto afectaría lo señalado en el 107 del Código Orgánico General de Procesos. Que en el numeral (7) inciso segundo manifiesta Solamente se podrá declarar la nulidad de un acto procesal en los casos en los que la ley señale expresamente tal efecto. Justificando de esta forma el primer objetivo planteado.

Análisis del Segundo Objetivo Específico:

El segundo objetivo específico estaba centrado “Analizar si la falta de debate probatorio de los medios de prueba anunciados por las partes procesales, en la acción de despido ineficaz establecida en el Código de Trabajo artículo 195.2, vulnera el derecho a recurrir el auto interlocutorio de calificación de pertinencia de los medios de prueba”. Con la pregunta (8) los entrevistados concuerdan con sus puntos de vista y manifiestan que la pregunta planteada es sumamente interesante y compleja, pues toca un punto neurálgico en el proceso judicial, el derecho a la defensa y su relación con el debate probatorio, pues en ese momento es cuando las partes pueden objetar, pedir exclusión de medios de prueba y como se analizó que en los procesos por despido ineficaz, a falta de acuerdo, se procederá a la práctica de las pruebas solicitadas por las partes.

El debate probatorio es un elemento esencial del derecho a la defensa. Este derecho, consagrado en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales, garantiza a las partes en un proceso la posibilidad de conocer las acusaciones en su contra, de presentar pruebas y de contradecir las pruebas presentadas por la parte contraria y que este auto interlocutorio que resuelve sobre la pertinencia de los medios de prueba es una decisión judicial que puede afectar significativamente el desarrollo del proceso. Si este auto no se ajusta a derecho o si se ha vulnerado el derecho al debate probatorio, es fundamental que las partes puedan recurrirlo para garantizar el derecho a la defensa.

Si bien este artículo 195.2 de Código de Trabajo, en la cual se establece la acción de despido ineficaz, garantiza el derecho a presentar pruebas, pero no detalla explícitamente la existencia de un debate probatorio formal. Por lo que el juzgador no puede dictar un auto interlocutorio de calificación de pertinencia de la prueba, lo que afectaría el derecho a presentar de forma verbal el recurso de apelación con efecto diferido, garantía básica del derecho a la defensa establecida en el artículo 76 numeral 7 literal (m) de la Constitución del Estado Ecuatoriano, justificando el presente objetivo con el análisis de la normativa convencional artículo 8 de la convención Americana de Derechos Humanos, artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Corte Constitucional del Ecuador y de otros estados en la cual se establece que el derecho a la defensa es fundamental en un proceso judicial.

Análisis del Tercer Objetivo Específico.

El tercer objetivo específico plantea “Realizar un enfoque al desarrollo de la audiencia de despido ineficaz, determina en el artículo 195.2 inciso cuarto del Código de Trabajo, en cuanto procedimiento sumario que rige a los sujetos procesales establecido en el Código Orgánico General de Procesos”. Producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. El inciso segundo indica Admitida a trámite la demanda, se ordena citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

También el inciso tercero expresa la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse. El contexto del inciso cuarto tipifica, en la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Es trascendental indicar que el inciso segundo determina, admitida a trámite la demanda, se ordena citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora, hay que recordar que la regla establecida en la norma procesal artículo 146 señala: Calificación de la demanda. Presentada la demanda, la o el juzgador, en el término máximo de cinco días, el artículo 53.1 establece la Citación a los órganos y entidades del sector público se les citará de forma telemática a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINE) administrado por la Dirección Nacional de Registro de Datos Público. Así mismo el artículo 54 indica la Citación personal, se cumplirá con la entrega personal a la o el demandado o por boletas conforme al artículo 55. Del análisis realizado podemos ver que para calificar la demanda existe termino de general de cinco días, así mismo se puede evidenciar que para el acto de citación no existe termino específico existiendo contradicción con el Código de Trabajo el mismo que hace referencia a plazos.

El artículo 333 del precitado cuerpo procesal (COGEP) establece el procedimiento sumario el mismo que se rige por las siguientes reglas: 1. No procede la reforma de la demanda. 2. Solo se admitirá la reconvencción conexas. 3. Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días. El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291 de este Código.

El desarrollo de la audiencia lo determina el numeral 4. (Reformado por el Art. 56, Art. 57 y Art. 58 de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019): Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

También el inciso segundo señala: En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación.

La apelación en materia sumaria lo establece el numeral 6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario. Las resoluciones de alimentos, tenencia, visitas, patria potestad, despojo violento, despojo judicial serán apelables solamente en efecto no suspensivo.

Al respecto sobre la apelación con efecto diferido se aplica en casos específicos previstos en la ley. Por ejemplo, cuando se interpone contra una resolución dictada en la audiencia preliminar que deniega la práctica de una prueba o la procedencia de una excepción previa. También la apelación diferida permite que las resoluciones se conozcan solo si la sentencia definitiva perjudica a la parte que apeló de forma diferida.

El Código Orgánico General de Procesos, prevé en el artículo 88 las clases de providencias. Las o los juzgadores se pronuncian y deciden a través de sentencias y autos. La sentencia es la decisión de la o del juzgador acerca del asunto o asuntos sustanciales del proceso. El inciso segundo indica el auto interlocutorio es la providencia que resuelve cuestiones procesales que, no siendo materia de la sentencia, pueden afectar los derechos de las partes o la validez del procedimiento.

Al respecto el artículo 79 establece. Las audiencias se celebrarán en los casos previstos en este Código. El inciso séptimo manifiesta: Se resolverá de manera motivada en la misma audiencia. Las personas serán notificadas con el solo pronunciamiento oral de la decisión. Para la interposición de recursos, los términos se contarán a partir de la notificación de la sentencia o auto escrito. El inciso octavo determina: Cualquier solicitud o recurso horizontal presentado por alguna de las partes antes de la fecha de audiencia, no suspenderá su realización. La o el juzgador resolverá dichas peticiones en la misma audiencia.

Al Respecto la Corte Nacional de Justicia mediante Resolución No. 12-2017, establece el procedimiento para el tratamiento de las excepciones: El artículo 1 identifica: Todas las excepciones previas que hayan sido oportunamente planteadas por la parte demandada deberán resolverse por la o el juzgador en la audiencia preliminar o en la primera fase de la audiencia única. El artículo 2 puntualiza: De encontrarse procedente las excepciones previas subsanables, la o el juzgador resolverá mediante auto interlocutorio, dando lugar al procedimiento de subsanación conforme lo previsto en los numerales 2 y 3 del artículo 295 del Código Orgánico General de Procesos. Si la parte actora no subsana los defectos dentro del término correspondiente, la o el

juzgador mediante auto definitivo tendrá por no presentada la demanda, con los efectos correspondientes; y, ordenará el archivo del proceso.

Teniendo presente las premisas citadas del artículo 195.2 del Código de Trabajo, donde se establece las reglas para la audiencia por despido ineficaz que señala: que la audiencia empezara por la conciliación de existir aceptación se la aceptara mediante sentencia, a falta de conciliación se producirán las pruebas anunciadas por las partes procesales y se dictara sentencia.

La citada norma sustantiva señala que respecto a los plazos Código Orgánico General de Procesos, podemos identificar que el plazo de 30 días existe solo para la presentación de la acción de despido ineficaz, término para citar no existe, existe término para evacuar la audiencia, que es hasta 20 días y respecto al desarrollo de la audiencia está prevista en el Código de Trabajo artículo 195.2. Esto es corroborado con las entrevistas realizadas a los señores jueces los mismos que indican que es necesario que exista una reforma donde se establezca de forma clara los lineamientos de la audiencia, esto con la finalidad de garantizar el derecho de las partes procesales y le debido proceso.

8. Conclusiones.

Basado en el estudio realizado. La acción de despido ineficaz en Ecuador es un mecanismo legal que protege a ciertos grupos de trabajadores considerados vulnerables frente a despidos injustificados. Se define como la declaración de nulidad de un despido que afecta a trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria, presumiéndose que dicho despido se basa en motivos discriminatorios. En otras palabras, la ley considera que el despido nunca ocurrió, con las consecuencias legales que esto implica.

El propósito del legislador al crear la figura del despido ineficaz en Ecuador se centra en la protección de los derechos laborales de grupos vulnerables y la erradicación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Se busca equilibrar la relación entre empleador y trabajador, garantizando la estabilidad en el empleo y el respeto a los derechos fundamentales.

El despido ineficaz dentro de la legislación laboral, en nuestro país ha tenido un progreso, al disponer algunas medidas de protección concretas para la tutela efectiva de los derechos de las mujeres embarazadas; y las mujeres que gocen de su licencia de maternidad y lactancia. Esta protección se extiende a situaciones relacionadas con la gestación y el postparto, como complicaciones médicas derivadas del embarazo o el puerperio. La finalidad principal es garantizar la estabilidad laboral de la mujer durante este período crucial, protegiendo tanto su salud como la del bebé, y evitando que la maternidad se convierta en una causa de discriminación laboral.

Así mismo el despido ineficaz también protege a los dirigentes sindicales, buscando garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Se busca evitar que los empleadores tomen represalias contra los líderes sindicales por su actividad en defensa de los derechos de los trabajadores. Esta protección es fundamental para asegurar que los sindicatos puedan operar libremente y cumplir su función de representación de los trabajadores.

Se busca promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, protegiéndolas contra despidos discriminatorios basados en su condición. El objetivo es asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo, y que no sean discriminadas por razones de su discapacidad.

Esta figura jurídica también protege a los trabajadores que padecen enfermedades graves o catastróficas, buscando brindarles mayor estabilidad laboral en un momento de especial vulnerabilidad. El objetivo es evitar que pierdan su empleo debido a su condición de salud, lo que agravaría aún más su situación personal y familiar.

Las garantías judiciales y debido proceso, desde la óptica de los tratados internacionales: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles, Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los Derechos Humanos, son mecanismos procesales diseñados para asegurar la protección efectiva de los derechos humanos. Estos tratados establecen estándares mínimos que los Estados deben garantizar dentro de sus sistemas judiciales para asegurar un juicio justo y el acceso a la justicia.

El desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) respecto al debido proceso ha sido fundamental para la consolidación de los derechos humanos en la región. La Corte ha interpretado y aplicado el artículo 8 de la Convención

Americana sobre Derechos Humanos (CADH), titulado "Garantías Judiciales", expandiendo su alcance y precisando su contenido a través de numerosos casos contenciosos y opiniones consultivas siendo fuente directa para la Corte Constitucional del Ecuador y la justicia ordinaria en los procesos laborales.

La legislación comparada de países como Venezuela, Perú y Costa Rica, se puede identificar que el respecto al debido proceso y las normativas Internacionales tienen prioridad dentro de los procesos laborales cuyo procedimiento es ordinario el mismo que garantiza los principios básicos procesales dispositivo, concentración, contradicción, oralidad, celeridad, simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación y economía procesal.

También “La desnaturalización de la acción de despido ineficaz por la falta de acuerdo entre las partes, en el proceso laboral”, se da vista el contenido del artículo 195.2 del Código de Trabajo, en la cual se establece los lineamientos para el desarrollo de la audiencia que indica, que la falta de acuerdo entre las partes se practicará la prueba y se dictará sentencia y solo en relación a los plazos se estará al Código Orgánico General de Procesos.

Que el desarrollo de la audiencia establecida en artículo 195.2 del Código de Trabajo, no se determina los puntos a tratarse en la primera fase de la audiencia única lo relativo a la validez y excepciones que deben discutirse como primer punto y que el juez está obligado a dictar un auto interlocutorio el mismo que puede ser apelado con efecto diferido, no existe la fijación de los puntos de debate. No está regularizado el debate probatorio momento procesal que las partes pueden alegar cuestiones de exclusión medios de prueba y el juez califica la pertinencia y conducencia de los medios de prueba, auto que es apelable con efecto diferido, tampoco el citado artículo establece los alegatos de apertura y de cierre, por lo que se evidencia que una desnaturalización del procedimiento sumario en la acción de despido ineficaz.

9. Recomendaciones.

La propuesta de fortalecer la investigación crítica sobre derechos laborales en las universidades ecuatorianas es un paso crucial hacia una sociedad más justa y equitativa. Al capacitar a nuevas generaciones de profesionales con una sólida comprensión del derecho laboral

y su aplicación práctica, las universidades se convierten en faros de conocimiento y agentes de cambio social.

Que más allá de la mera denuncia de vulneraciones, las universidades deben asumir un rol proactivo en la construcción de un marco legal laboral más sólido y equitativo. Esto implica no solo la formación de expertos en la materia, sino también la promoción de la investigación interdisciplinaria que aborde las complejas intersecciones entre el trabajo, la economía, la sociedad y la política.

Fomentar el debate público y la participación ciudadana en torno a los derechos laborales, las universidades pueden contribuir a generar un consenso social sobre la necesidad de reformas legislativas que protejan a los trabajadores más vulnerables. En este sentido, las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de articular sus conocimientos con las demandas de la sociedad civil, buscando soluciones innovadoras y sostenibles a los desafíos laborales del siglo XXI.

Que el debido proceso constituye un pilar fundamental del Estado de Derecho y un garante esencial de las libertades individuales. Tanto las constituciones nacionales como los instrumentos internacionales de derechos humanos consagran este principio como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo momento y circunstancia.

Desde una perspectiva constitucional, el debido proceso se erige como una limitación al poder estatal, estableciendo un conjunto de garantías que aseguran que toda persona sea tratada con justicia y equidad en los procedimientos judiciales y administrativos. Estas garantías incluyen, entre otras: a) Toda persona tiene derecho a ser oída y a confrontar las pruebas en su contra, b) Toda persona tiene derecho a ser asistida por un abogado de su elección, c) Los procesos judiciales deben resolverse en un plazo razonable, respetando los principios de contradicción, concentración, inmediación, oralidad y a recurrir el auto o fallo.

Que, de los asambleístas de Ecuador, en el menor tiempo posible, reformen a la acción de despido ineficaz establecida en artículo 195.2 del Código de Trabajo, que indique el desarrollo de la audiencia en la acción de despido ineficaz, debe tramitarse conforme a las reglas del

procedimiento sumario establecidas en Código Orgánico General de Procesos, aplicando los términos del proceso de alimentos.

10. Bibliografía

Análisis Histórico Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador, el Dr. Jorge Guillermo Portela (2021).

Análisis Histórico Jurídico de los Derechos de los Trabajadores, La Dra. Katerine Muñoz Subía (2021).

Cabanellas, G. (2005). “Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual” Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Constitución del Estado del Ecuador 1830. Decreto Legislativo 0. Diario de la Convención Nacional 1830 de 14-jun-1830.

Constitución Política de la República del Ecuador. En Quito, a veintiséis de marzo de 1929. Publíquese y circule. Biblioteca el Libro. art. 151. <https://www.llibrototal.com>.

Constitución Política del Ecuador 1945, Registro Oficial No. 228, de 06 de marzo del año 1945, Art. 151. <https://www.google.com/search?q=constitucion+ecuador+1945>.

Constitución de la República del Ecuador 2008, Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, Art. 1, 11, 33, 35, 36, 37, 38, 75, 76, 169, 82,

Código de Trabajo del Ecuador 2005. Registro Oficial No. 167, de 16 de diciembre del año 2005, última reforma publicado 27 de junio del año 2024.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012 Serie C No. 257, párr. 273.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-463/22. Expediente T- 8.770.447. Acción de tutela instaurada por María contra la Universidad. Bogotá, D.C., quince (15) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Cipriano Gómez (2006). Obra Las Garantías al Debido Proceso. Edición Segunda.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. <https://www.google.com/search>.

Código Orgánico General de Procesos, publicado en Registro Oficial el 2015-05-22.

Revista de Derecho. Derecho Civil Frances. Vol. XXII - Nº 2 - diciembre 2009. Autor Rémy Cabrillac.

Fernández. (2012). Primera Revolución Industrial.

Eduardo Couture (1958). Obra el Debido Proceso.

Ensayo sobre los Derechos de los Trabajadores realizado por Reyes (2021),

Las Ideologías Políticas y Jurídicas, el Derecho Civil Frances. Primera Edición. Mujica (2007).

Ley Orgánica Procesal Del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002.

La Corte Constitucional del Ecuador, en Sentencia 121-13-SEP-CC.

Oyarte. Obra Debido Proceso. Tercera Edición. Publicada el año 2022.

11. Anexos.

Formato de la Técnica de entrevista.

- La presente entrevista está dirigida a Jueces de los Cantones: Piñas, Arenillas, Santa Rosa y Machala.

Entrevistador.

Dr. Maestrante: Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Preguntas generales para la aplicación de la entrevista:

1. ¿Cómo ha evolucionado la legislación laboral ecuatoriana en relación al despido ineficaz en los últimos años?
2. ¿Cómo han interpretado los tribunales ecuatorianos el concepto de despido ineficaz?
3. ¿Con qué frecuencia se presentan casos de despido ineficaz en su práctica profesional o en su despacho judicial?
4. ¿La acción de despido ineficaz, en el contexto del Código Laboral Ecuatoriano, garantiza el derecho al debido proceso en el desarrollo de la audiencia conforme al artículo 195?2?
5. ¿De qué manera la falta de acuerdo entre las partes modifica el desarrollo de un proceso judicial por despido ineficaz?
6. ¿De acuerdo al contenido del artículo 195.2 del Código de Trabajo, que manifiesta la audiencia se iniciará por la conciliación, en qué momento procesal se da la fase saneamiento y discusión de excepciones?

7. ¿Conforme al artículo 195.2 del Código de Trabajo, que manifiesta a falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas, bajo ese contexto normativo considera usted que se garantiza el derecho al debate probatorio de las pruebas anunciadas por las partes procesales?
8. ¿Al no existir debate probatorio de los medios de prueba anunciados por las partes procesales, conforme el artículo 195?2 del Código de Trabajo, el derecho a recurrir el auto interlocutorio de la calificación de pertinencia de los medios de prueba, vulneraría una garantía del derecho a la defensa?
9. ¿Qué reformas legislativas o cambios en las prácticas laborales considera usted que serían necesarios para evitar la desnaturalización de la acción de despido ineficaz y garantizar los derechos de los sujetos procesales?

Entrevista 1.

Entrevistador: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Entrevistado: Abg. Juez Jonathan Rodríguez Córdova, funcionario de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Arenillas, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 29 de noviembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial del Cantón Arenillas.



Link.

<https://1drv.ms/v/c/4c5b4b79e004cff6/EQwj0Q2hWOpApDmMIBWrbEQBPopVbBPxB8Yr0fJaL>.

Entrevista 2.

Entrevistador: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Entrevistado: Abg. Juez Fabricio Prado Falconi, funcionario de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Piñas, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 04 de diciembre del 2024.

Lugar: De forma virtual Unidad Judicial del Cantón Piñas.



Link.

<https://1drv.ms/v/c/4c5b4b79e004cff6/EWT-IMGNrT9MqXgUN1Mm8XUB1qI0VpDiqKCcy-wdSAhMsLA>.

Entrevista 3.

Entrevistador: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Entrevistado: Dr. Juez Crithian Luna Florín, funcionario de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 29 de noviembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial del Cantón Santa Rosa.



Link. <https://drive.google.com/file/d/1xaSQhioyzJZSDj3UGo71F-7s3RfI5arj/view?usp=drivesdk>.

Entrevista 4.

Entrevistador: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Entrevistado: Abg. Juez Fausto Poma Ortiz, funcionario de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 03 de diciembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial del Cantón Santa Rosa.



Link.

<https://drive.google.com/file/d/1BDa5Eee1M8CGeYzulTBjL7PMVufJkiWo/view?ts=674e8a86>.

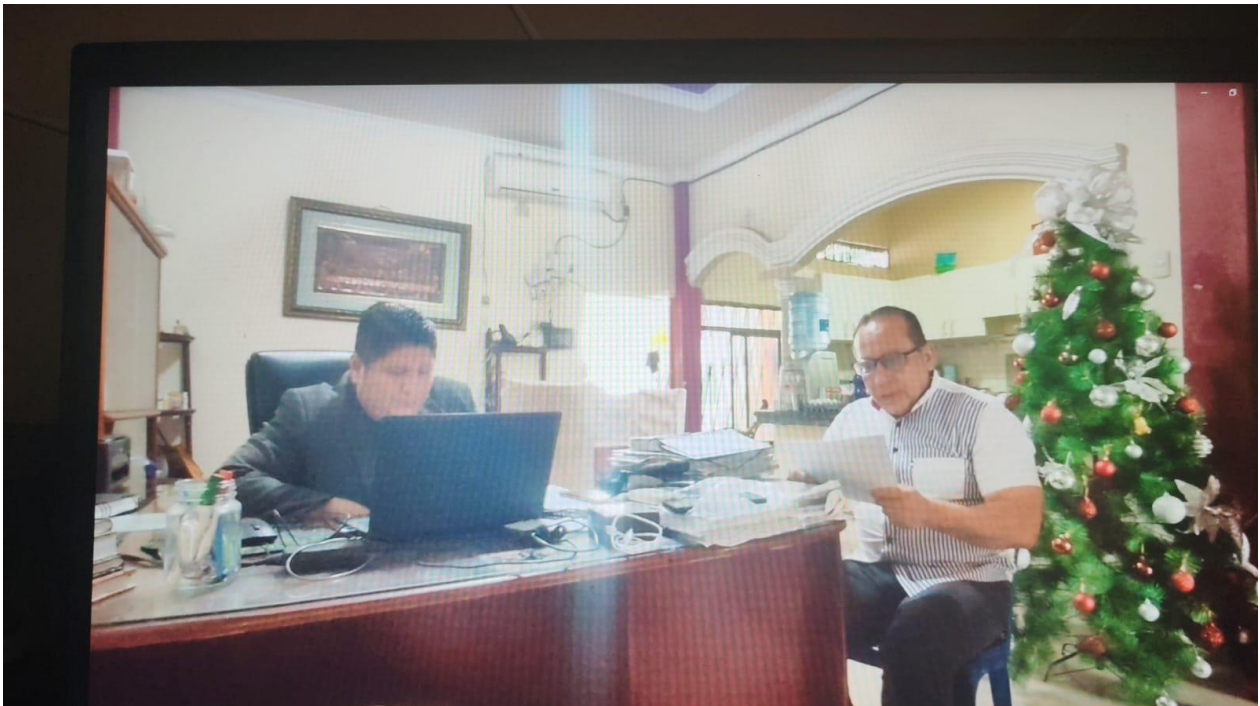
Entrevista 5.

Entrevistador: Dr. Eleuterio Edulfo Aguilar Heredia.

Entrevistado: Dr. Wilfrido castillo Jumbo, funcionario de la Unidad Judicial del Cantón Machala, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 05 de diciembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial del Cantón Machala.



Link.

<https://1drv.ms/v/c/4c5b4b79e004cff6/ESxtv2i4AYlAuP921v4GprABUBnRGpHh06fYHUEn2TNg7w>.

ELEUTERIO AGUILAR HEREDIA