



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal  
Ecuatoriano**

**AUTORES:**

**Cedeño Espinoza, Andrea Milvia  
Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del  
Ecuador**

**TUTOR:**

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**11 de febrero del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Cedeño Espinoza, Andrea Milvia** y **Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

**DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. García Baquerizo, José Miguel**

**Guayaquil, a los once días del mes de febrero del año 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Cedeño Espinoza, Andrea Milvia;**  
**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**

### **DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los once días del mes de febrero del año 2020**

### **LOS AUTORES**

f. \_\_\_\_\_  
**Cedeño Espinoza, Andrea Milvia**

f. \_\_\_\_\_  
**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Cedeño Espinoza, Andrea Milvia;**  
**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los once días del mes de febrero del año 2020**

**LOS AUTORES:**

f. \_\_\_\_\_

**Cedeño Espinoza, Andrea Milvia**

f. \_\_\_\_\_

**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**

**URKUND**

Documento [Tesis Andrea Cedeño y Coronel E Tutor Dr. Castro.docx](#) (D62034941)

Presentado 2020-01-08 12:11 (-05:00)

Presentado por maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.arkund.com

Mensaje Tesis Andrea Cedeño y Coronel E Tutor Dr. Castro [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 16 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
<b>Fuentes alternativas</b>	
+	TESIS MARCO ANTONIO VELEZ PLUA "LA AUDIENCIA ÚNICA DENTRO DEL JUICIO LABORAL".docx
+	TESIS MARCO ANTONIO VELEZ PLUA FINAL.docx
+	<a href="https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11303/1/SONIA%20TORRES%20%28BI...">https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11303/1/SONIA%20TORRES%20%28BI...</a>
+	<a href="https://docplayer.es/73974339-Modalidad-de-estudios-a-distancia.html">https://docplayer.es/73974339-Modalidad-de-estudios-a-distancia.html</a>

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique Eduardo, Ph.D.**

**Docente - Tutor**

f. \_\_\_\_\_

**Cedeño Espinoza, Andrea Milvia**

**Estudiante**

f. \_\_\_\_\_

**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**

**Estudiante**

## **Agradecimiento**

*Al Dr. Sabino Hernández M.,*

*A la Dra. Flor Espinoza H.*

*y al Dr. Iván Castro P.*

*por su invaluable aporte*

*en el desarrollo de esta obra.*

*¡Gracias por inspirarnos!*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. García Baquerizo, José Miguel**  
DECANO

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. Reynoso Gaute, Maritza Ginette**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Pérez y Puig Mir, Nuria, Ph.D.**  
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **ACTA DE INFORME PARCIAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“Limitaciones del Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano”**, elaborado por los estudiantes **Cedeño Espinoza, Andrea Milvia y Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **DIEZ (10/10)** lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

---

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

**Docente - Tutor**



## Índice

Resumen .....	XI
Abstract.....	XII
Capítulo I: Desarrollo normativo del Derecho Procesal del Trabajo en el Ecuador .....	2
Antecedente Histórico Jurídico .....	2
Principios en los que se basa el Derecho Procesal del Trabajo .....	3
¿Cuáles son los principios específicos que mantienen las partes en derecho individual y en el derecho social? .....	3
Principios protector, de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador.....	4
Principios de inmediación, concentración, dispositivo y de celeridad procesal en el sistema oral.....	5
La naturaleza jurídica especial del Derecho Procesal del Trabajo, una función tutelar. ....	7
Particularidades que resaltan la importancia de la existencia del Derecho Procesal Laboral.....	8
Definiciones de Derecho Procesal del Trabajo .....	9
Capítulo II: Las verdaderas limitaciones del Derecho Laboral en el Derecho Procesal.....	10
La proposición de la demanda de forma escrita no es suficiente para tutelar derechos laborales.....	10
La imposibilidad de reforma a la demanda limita los derechos que se pueden exigir en una misma demanda .....	12
La reconvención inconexa, alternativa de concentración de reclamaciones provenientes de una relación laboral .....	13

Ineficacia de la procuración judicial en los procesos laborales .....	14
La forma en que se practican las pruebas en el proceso laboral restringe el derecho a la defensa .....	16
La conciliación y la transacción, ¿forma extraordinaria de conclusión del proceso o renuncia de derechos laborales? .....	18
Caducidad prematura del derecho de acción frente a un despido ineficaz..	20
Conclusiones .....	21
Recomendaciones .....	22
Referencias.....	23

## Resumen

Ecuador, en un esfuerzo por unificar todas las normas adjetivas en un solo Código, ha propuesto un proceso genérico y uniforme para casi todas las materias reguladas por el Derecho. No obstante, no se consideró que ciertas materias tienen características especiales debido a su especificidad y especialidad. El juicio oral laboral es conocido por tener peculiaridades determinantes en cuanto a plazos, principios propios de la materia, la protección a la parte más débil de la relación laboral, y un gran dinamismo. Sin embargo, el legislador considera que el procedimiento sumario es el proceso idóneo para resolver estas causas, junto con otras de diversa naturaleza. El objetivo principal de este trabajo es determinar hasta qué punto el procedimiento sumario resulta deficiente y limitante en la defensa de los derechos laborales de las partes procesales. Se estima que el legislador debería contemplar que los procedimientos del COGEP fueron adaptados a procesos civiles y mercantiles, mientras que el Derecho Laboral es un Derecho Social que requiere una regulación procedimental propia. Con este fin, se propone la autonomía del procedimiento laboral dentro de la legislación ecuatoriana como la mejor forma de salvaguardar los derechos laborales de las partes involucradas.

**Palabras Claves:** *Procedimiento Sumario, Juicio Oral Laboral, Derechos Laborales, Derecho Social, Código Orgánico General de Procesos, Autonomía del Derecho Laboral, Principio Protector, Principios del Derecho Laboral.*

## **Abstract**

Ecuador, in an effort for unifying all the adjective laws in one statute, has proposed a generic and uniform process for almost every subject regulated by the Law. Nevertheless, it was not considered that certain subjects have special characteristics due to its specificity and specialty. The labor oral trial is known for having determining peculiarities in terms of deadlines, specific labor principles, the protection for the weakest part of the employment relationship, and a great dynamism. However, the legislator considers that the summary procedure is a suitable process to solve these causes, along with others of different nature. The main objective of this work is to determine to what extent does the summary procedure turns out deficient and limits the defense of the labor rights of the parties. The legislator should have contemplated that the procedures of the GOCP were adapted to civil and commercial processes, while Labor Law is a Social Law that requires its own procedural regulation. With this purpose, it is suggested that the autonomy of the labor procedure in the Ecuadorian legislation is the best way to safeguard the labor rights of the parties involved.

**Key Words:** *Summary Process, Oral Labor Trial, Labor Rights, Social Law, General Organic Code of Processes, Autonomy of Labor Law, Protective Principle, Labor Law Principles.*

# **Capítulo I: Desarrollo normativo del Derecho Procesal del Trabajo en el Ecuador**

## **Antecedente Histórico Jurídico**

El Derecho Procesal Laboral nace a raíz del reconocimiento de la dimensión social del Derecho del Trabajo, puesto que hay ciertos colectivos en condiciones de desigualdad que requieren un tratamiento especial por parte del legislador. El desarrollo histórico de la defensa de los derechos laborales dentro del proceso inspiró la creación de normativas que permitieron diseñar un proceso más sencillo, expedito y justo. Uno de los primeros rasgos de la simplificación de los procesos laborales se encuentra en el Art. 200 inciso cuarto de la Constitución de 1967, el cual dispone que "las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites, adoptando en lo posible el sistema oral, y nunca se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades".(Registro Oficial No. 133, 1967) En las constituciones posteriores se continuó incluyendo esta norma pero en la realidad aún se esperaba que la implantación del sistema oral sea una realidad.

La Constitución de 1998 estableció en la Disposición Transitoria Vigésima Séptima que concedía un plazo de cuatro años para que se implante el sistema oral. Este plazo venció y el procedimiento verbal sumario aún resultaba, en palabras del legislador, "muy largo y engorroso, en perjuicio de las partes y especialmente del trabajador". (Registro Oficial No. 219, 2003) Debido a esta omisión legislativa, se creó la Ley Reformatoria al Código de Trabajo 2003-13 que establece la oralidad en los juicios laborales. También provocó que se deje a un lado la labor pasiva del juez, quien ahora forma parte esencial en la dirección e intermediación del proceso para la eficaz solución de las causas.

En la vigente Constitución del 2008 se agregan, en mayor extensión, un cúmulo de principios bajo los cuales en adelante se regiría el nuevo sistema oral para todas las materias. A raíz de la corriente neoconstitucionalista que en forma general continúa todavía en Ecuador, se

introdujo el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, el respeto a la jerarquía constitucional, la ampliación del catálogo de derechos, y la fuerza vinculante y aplicación directa de los derechos reconocidos por la Constitución y Tratados Internacionales. (Aldunate, 2010, pág. 86) De esta forma, se constitucionalizaron las normas laborales y nuestra Carta Magna se convirtió en una de las Constituciones ecuatorianas más garantistas.

En el año 2015, se derogó el antiguo Código de Procedimiento Civil que regulaba las normas procedimentales en materia laboral, y se expidió el Código Orgánico General de Procesos. Este Código se expidió para unificar la legislación procesal, procurando que las normas procedimentales no se encuentren dispersas en distintos cuerpos normativos (a excepción de los procesos en materia constitucional, penal y electoral). Con la expedición del COGEP, se derogaron tácitamente todas las normas que se le oponían y por ello se elimina el procedimiento verbal sumario y se adopta el actual procedimiento sumario.

## **Principios en los que se basa el Derecho Procesal del Trabajo**

### **¿Cuáles son los principios específicos que mantienen las partes en derecho individual y en el derecho social?**

El legislador, en su afán por recoger las normas adjetivas y compilarlas en un solo cuerpo normativo, olvida que hay materias que simplemente no pueden someterse a reglas procedimentales genéricas. Existe una marcada asimetría de normas y principios fundamentales al punto que un juez no puede tratar de conciliarlos o argumentar interpretaciones para pretender aplicarlos indistintamente. Por este motivo, es preciso diferenciar los principios del derecho individual y del derecho social.

El Derecho Social o colectivista prioriza el principio de protección de los trabajadores, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio de la primacía de la realidad. A estos se suman otros principios que constan en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y otras normas adjetivas y sustantivas de esta materia, vigentes actualmente. Son distintos fundamentalmente porque estos rigen las relaciones de trabajo y

sus relaciones con las demás actividades y disciplinas. Esto sucede en el derecho sustantivo y en el derecho adjetivo del trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo.

En cambio, el derecho individual tiene dos principios específicos por la materia que se regula. Estos son el principio de igualdad ante la ley y el principio de la autonomía de la voluntad. Son tan diferentes en su origen ya que los principios del Derecho individual tienen más de dos mil años de existencia mientras que los del Derecho del Trabajo nacen a la vida jurídica como el producto de la primera era Industrial, en el siglo XVIII. Resulta necesario establecer que el Derecho Procesal del Trabajo tiene como base los principios propios de la naturaleza del proceso para el cumplimiento de su fin social, por lo que a continuación se explicarán los más importantes en esta materia.

### **Principios protector, de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador.**

El principio protector, tutelar, de desigualdad compensatoria, tuitivo o proteccionista se considera medular en materia laboral debido a la desigualdad de condiciones entre las partes litigantes. Su aplicación es favorable hacia el trabajador para tratar de equilibrar las condiciones entre las partes de la relación laboral, donde un sujeto se encuentra más débil e indefenso frente al otro. Américo Plá explica como este principio se divide en tres reglas principales: "la regla *in dubio pro-operario*, la regla de la aplicación de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa".(1998, pág. 39) En general, estas reglas sirven para la aplicación correcta de este principio que tiene como fin el amparo a favor del trabajador a consecuencia de su debilidad frente al empleador y el direccionamiento de la conducta del juez hacia una condición más ventajosa para el trabajador.

Otro principio que merece una especial atención es el de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. La autora Gabriela Mendizábal señala que el principio de irrenunciabilidad es "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas consentidas por

el Derecho Laboral en beneficio propio". (2012, pág. 239) La Constitución sanciona con nulidad toda estipulación en contrario. Este principio responde a la protección de los derechos del trabajador ya que la ley entiende que es el sujeto más vulnerable dentro de la relación laboral y que éste puede verse coaccionado por parte del empleador, a tal punto que puede llegar a desistir de su acción. Se puede apreciar que el principio de irrenunciabilidad a primera vista supone que el trabajador no debería negociar sus derechos; sin embargo, estos son susceptibles de transacción a través de los métodos alternativos de solución de conflictos.

El principio de intangibilidad tiene tanta importancia como el de irrenunciabilidad, razón por la que el legislador los menciona en la misma disposición constitucional. La intangibilidad consagra el carácter intocable de los derechos obtenidos por los trabajadores en la Constitución de la República, en todas las leyes de trabajo y en aquellas que no siendo laborales contienen derechos de esta naturaleza que por diversas razones y circunstancias han favorecido al trabajador; las que constan en los contratos individuales y colectivos de trabajo; en las actas transaccionales y demás instrumentos celebrados entre empleadores y trabajadores.

### **Principios de inmediación, concentración, dispositivo y de celeridad procesal en el sistema oral.**

Los principios del Derecho Procesal son claves en el procedimiento sumario, al ser expedito por la naturaleza de las pretensiones de las partes y la materia que será sometida a conocimiento del juez.

La aplicación del principio de inmediación sirve como medio para facilitar la conciliación entre las partes, dar agilidad al proceso y llegar a la verdad procesal. Luis Cueva explica que:

El principio de inmediación es aquel que tiene lugar en los procesos orales y se realiza mediante el contacto personal, directo y dinámico del juzgador con las partes y entre éstas y los elementos del proceso, especialmente con las pruebas.(2006, pág. 56)



Estas precisiones se hacen con el objetivo de que el juez llegue al convencimiento pleno acerca de cómo resolver en base a lo aportado en el juicio. Para efectuarlo, el juzgador tiene un papel protagónico en el proceso y facultades amplias para dirigirlo.

Sobre el principio dispositivo, explica Cueva que "el proceso laboral sólo se inicia a instancia de parte y en él, solamente las partes procesales, tienen derecho a señalar aquello que es materia del proceso".(2006, pág. 66) Las diligencias sometidas al conocimiento del juez dependerán del constante impulso del proceso a través de actos de las partes que manifiesten su voluntad de continuar con la prosecución de la causa. El juez sólo realizará lo solicitado por las partes procesales para no incurrir en vicios de congruencia que podrían afectar posteriormente la validez del proceso.

El principio de celeridad constituye una pieza importante para el cumplimiento de los fines del derecho laboral, siendo uno de estos la resolución de la causa de la forma más pronta posible. Por otro lado, este principio no solo se limita a velar que los actos procesales fluyan de la manera más adecuada, sino que también busca sancionar u objetar todos los actos direccionados a dilatar el procedimiento de manera innecesaria. Está marcado por la inmediatez, sobre lo cual Cueva expresa que "éste se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones; para hacerlo efectivo, la ley suprime trámites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales".(págs. 64-65)

En cuanto al principio de concentración, por la naturaleza expedita del procedimiento sumario el legislador ha establecido la audiencia única para la resolución de controversias en materia laboral. Se hizo con el fin de concentrar la mayor cantidad de actos procesales en una sola audiencia y resolver sobre los hechos controvertidos para evitar lesiones a los derechos de las partes por retrasos en la ejecución de la sentencia. Eduardo Couture manifiesta que es un "principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben deslizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de forma a la más rápida solución de conflictos que motiva el proceso".(1978, pág. 158)

Los principios anteriormente explicados realzan la labor del juez laboral quien, en palabras de los doctores Sabino Hernández y Diana Acosta, necesita cumplir determinados actos para realizar correctamente su función tutelar:

Presidir los actos, escuchar a las partes, a los testigos y más actores procesales, examinar objetos, documentos y lugares, y resolver sobre la pretensión de las partes, son los deberes más importantes del juzgador que ahora deberá tener una eficiente preparación para cumplir el principio de celeridad, sin sacrificar el de certeza.(2004, pág. 8)

Todos los principios ya mencionados son interdependientes y se relacionan con otros principios generales del proceso que indudablemente colaboran en la tutela judicial efectiva de los derechos de las partes.

### **La naturaleza jurídica especial del Derecho Procesal del Trabajo, una función tutelar.**

Andrés Páez, en su libro El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, considera que:

Si bien el derecho procesal general tiene su naturaleza jurídica propia, el procedimiento laboral tiene ciertas particularidades que lo individualizan. A la par, las normas adjetivas no podrán inobservar la legislación laboral sustantiva, pues la norma procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.(2004, pág. 25)

La naturaleza jurídica especial del Derecho Procesal Laboral, según Néstor de Buen, es su carácter de derecho social, su naturaleza imperativa y su autonomía como rama del derecho. (2003, pág. 38) Que sea considerado parte del Derecho Social es innegable, al proteger a un colectivo en relación de desigualdad. Su naturaleza imperativa se muestra forzando consigo la aplicación del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales reconocidos en la Constitución. Por último, la autonomía de esta rama del derecho se debe a que el Derecho Laboral tiene principios propios de su naturaleza social.

## **Particularidades que resaltan la importancia de la existencia del Derecho Procesal Laboral.**

El jurista uruguayo Hugo Fernández toma en consideración las particularidades de la relación que existe entre normas laborales sustantivas y adjetivas en el Proceso Oral Laboral, enumerándolas del siguiente modo: "a) dependencia económica y social del trabajador; b) dificultades del trabajador para encarar las actividades procesales; c) carácter alimentario de los créditos laborales; y, d) urgencia por las resoluciones judiciales".(2012, pág. 247)

La primera característica es la dependencia económica, siendo incuestionable ya que todos los réditos que el trabajador obtiene dependen netamente de la voluntad de su empleador en retribuirle su trabajo para enfrentar la precariedad de su condición. Se convierte en una dependencia social una vez que se vuelve vital para la sociedad como derecho y deber social.

La segunda característica es la dificultad del trabajador de encarar las actividades procesales pues es muy costoso el seguimiento de un proceso a pesar de existir el acceso gratuito a la justicia. También resulta difícil conseguir pruebas en el proceso laboral, ya que muchas de ellas se encuentran en manos del empleador y el trabajador no puede disponerlas para defenderse apropiadamente. El proceso se vuelve una carga para el trabajador, por lo cual muchas veces éste decide transigir sobre sus derechos, deviniendo en una renuncia de ellos para no arriesgarse a las contingencias inciertas del proceso.

La tercera característica es el carácter alimentario de los créditos laborales. Se convierte en una particularidad de este tipo de procesos ya que con la remuneración que recibe el trabajador éste logra superarse y sacar adelante a su familia. Se lo protege al tal punto que la Constitución le da el carácter de crédito privilegiado de primera clase.

La cuarta particularidad del proceso laboral es la urgencia por la resolución del juez se maximiza al estar controvertidos los derechos de alguien cuyo estilo de vida depende completamente de una sentencia, cuya resolución puede significarle una lesión gravísima a sus derechos o una mejora inconmensurable en su forma de vivir. Dificultades de este tipo no particularizan otras ramas del Derecho; he ahí la necesidad de su autonomía como rama del Derecho Procesal y Social.

### **Definiciones de Derecho Procesal del Trabajo**

Según el italiano Luigi De Litala, el Derecho Procesal del Trabajo se define como:

La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.(1949, pág. 18)

Por otro lado, el tratadista mexicano Alberto Trueba considera que debería definirse como un "conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, interobreras e interpatronales". (1965, pág. 18)

En la misma corriente de pensamiento, Stafforini considera que:

El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción, realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social. (1955, pág. 29)

Acercas de la definición propuesta por De Litala, ésta es muy limitada y técnica en cuanto no abarca las características propias del derecho laboral, como su función económica y social. Trueba Urbina hace un acercamiento más profundo y acertado al tema, pero se considera que debería integrarse más a la corriente neoconstitucionalista. Stafforini también se agrega a la

línea de pensamiento que apoya la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, pero de forma más moderada.

A diferencia del Derecho Procesal en materia civil y afines, el Derecho Procesal Laboral busca, mediante una normativa específica, la ejecución de un juicio justo para la protección de los derechos laborales, frente a sujetos procesales en desigualdad de condiciones económicas y sociales. Al ser éste su objetivo, se lo definiría de la siguiente manera: el Derecho Procesal Laboral es aquella rama del Derecho Social que regula la normativa laboral en el ámbito procedimental y jurisdiccional en las controversias que puedan suscitarse en conflictos de trabajo, con sujeción a los principios constitucionales, para la tutela y reivindicación de los derechos de las partes en la relación laboral y la materialización de la justicia social.

## **Capítulo II: Las verdaderas limitaciones del Derecho Laboral en el Derecho Procesal**

El procedimiento sumario es un proceso de conocimiento que, a diferencia del procedimiento ordinario, regula numeradas controversias que requieren urgente solución, eliminando etapas procesales dilatorias, concentrando el proceso en una menor cantidad de actos procesales y reduciendo el tiempo de sustanciación del proceso. ¿Es este procedimiento el idóneo para regular las controversias laborales? En adelante, se explicarán exhaustivamente aquellas limitaciones provenientes de este proceso en las causas laborales sujetas a su conocimiento.

### **La proposición de la demanda de forma escrita no es suficiente para tutelar derechos laborales**

La oralidad en los procesos ha sido uno de los aspectos más destacados del nuevo proceso laboral, razón por la que la mayor parte de las actuaciones procesales tratan de ser practicadas de manera verbal con el fin de darle rapidez al proceso. El Art. 4 del COGEP determina qué actos procesales pueden ser actuados de forma oral, al ser una facultad exclusiva del legislador impuesta a la función judicial:

La sustanciación de los procesos en todas las instancias, fases y diligencias se desarrollarán mediante el sistema oral, salvo los actos procesales que deban realizarse por escrito. Las audiencias podrán realizarse por videoconferencia u otros medios de comunicación de similar tecnología, cuando la comparecencia personal no sea posible. (Suplemento de Registro Oficial No. 506, 2015)

La función protectora del Estado hacia la tutela especial al trabajo como deber y derecho social debe ir más allá de otorgar garantías al debido proceso. Es indispensable que también lo facilite y dote de mecanismos que permitan a las partes obtener justicia sin necesidad de que ésta exija formalidades excesivas.

Hay varios ejemplos de procesos orales que resultan efectivos para resolver controversias que vulneren derechos. El primer ejemplo es la justicia constitucional, la cual permite a las partes interponer garantías de manera oral. Las acciones de protección incluso se pueden formular sin necesidad de establecer qué derechos constitucionales se han vulnerado, puesto que el juez constitucional será quien los determine y enumere en su sentencia. Se debería permitir que el trabajador proponga su demanda verbalmente exponiendo los hechos suscitados y que el juez sea quien determine qué derechos ha adquirido y qué pretensiones puede reclamar. La protección puede llegar al punto en que sea un perito acreditado por el Consejo de la Judicatura quien realice la cuantificación de las prestaciones que le corresponden por ley.

El segundo ejemplo que sustenta que no todas las reclamaciones necesitan ser por escrito es el caso de las denuncias en el procedimiento penal. La parte se encuentra facultada para presentar su denuncia de forma oral frente al fiscal y una vez que el juez de garantías penales dicte sentencia, este será quien determine una reparación integral según el perjuicio causado a los bienes jurídicos protegidos. Esta reparación integral y su monto son dispuestos por el juez, quien fija los valores en las reparaciones materiales e inmateriales. La víctima puede expresar cómo quiere ser reparada, pero el juez es quien decide de qué forma procederá la reparación. El procedimiento constitucional y el penal son un referente de la

autonomía procesal que requieren ciertas materias, y con mayor razón un derecho social como es el Derecho Laboral.

Esta posibilidad ya estaba prevista desde el Primer Código del Trabajo hasta el Código del Trabajo del 2005, pero fue derogada posteriormente:

La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario. (Registro Oficial No. 162)

No reconocer esta alternativa de proposición de una demanda vulnera el principio protector, de oralidad, simplificación y el principio de progresividad y no regresividad de los derechos.

### **La imposibilidad de reforma a la demanda limita los derechos que se pueden exigir en una misma demanda**

Una de las reglas del procedimiento sumario establecidas en el artículo 333 del COGEP es la prohibición de reformarla demanda. De manera general, debe entenderse que la posibilidad de reformar la demanda no es un mero acto procesal sino una garantía al debido proceso. Es la posibilidad de que las partes propongan, modifiquen o supriman las pretensiones expuestas en su demanda en la forma que mejor convenga sus intereses, pudiendo exigir todos los derechos de los que se crea asistida; agregar pruebas y vincular de forma correcta a todos los sujetos procesales para una adecuada y efectiva tutela judicial de sus derechos.

La reforma a la demanda tiene sus propias reglas, contempladas en el artículo 148 del Código Orgánico General de Procesos:

La demanda podrá reformarse hasta antes de la contestación por parte de la o del demandado. Si después de contestada sobreviene un hecho nuevo, podrá reformarse hasta antes de la audiencia preliminar o única en los procesos de una sola audiencia. A la reforma a la demanda se acompañarán los medios probatorios que se refieran únicamente a los fundamentos reformados. La o el juzgador cuidará que la o el demandado pueda ejercer

su derecho de contradicción y prueba. (Suplemento de Registro Oficial No. 506, 2015)

Con esta restricción, el trabajador se ve en la necesidad de iniciar un nuevo proceso con identidad subjetiva y de causa por pretensiones no exigidas en su demanda principal. Esto significa un perjuicio económico para el trabajador al igual que para el aparataje judicial, sin contar que existe el riesgo de que el derecho de acción pueda caducar o prescribir. Por consiguiente, la solución sería la acumulación de las causas, que dilataría más el proceso en vez de hacerlo más rápido simplemente permitiendo reformar la demanda. Inclusive en el artículo 148 del COGEP sobre la reforma a la demanda se exige al juzgador que a través de este mecanismo permita ejercer su derecho a la contradicción y prueba. No dar esta prerrogativa al procedimiento sumario deviene en una restricción al ejercicio del derecho a la defensa, debido a que la ley no otorga todos los medios necesarios para que las partes puedan preparar una adecuada defensa.

Todo lo anteriormente dicho atenta contra el derecho a la tutela judicial efectiva, el derecho a la defensa, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, economía procesal, paridad de armas, celeridad y de oportunidad.

### **La reconvención inconexa, alternativa de concentración de reclamaciones provenientes de una relación laboral**

La reconvención otorga la posibilidad de contra demandar, es decir que el demandado figure como actor y demandado al mismo tiempo. La conexidad de esta reconvención significa que esta contra demanda solo podrá provenir de la relación que dio surgimiento a la demanda principal con la finalidad de que el proceso no se encuentre envuelto en discusiones superfluas a la relación laboral. En este sentido, se procura mantener el conflicto laboral libre de discusiones ajenas a la relación laboral. Ahora bien, si la relación laboral que dio surgimiento a un conflicto individual de trabajo está bien definida y no hay confusión en cuanto a las obligaciones entre las partes es muy bien aceptado el criterio de la reconvención conexa establecido en el Código Orgánico General de Procesos, ya que en esta



situación el juez tiene la facultad de superar los conflictos surgidos de la relación laboral de otras relaciones que se pudieron haber presentado entre el empleador y el trabajador.

Sin embargo, puede suscitarse que dentro de una relación laboral entre el empleador y el trabajador se presenten otros hechos que a primera vista se pueden considerar ajenos a la relación laboral, como conflictos en materia civil o mercantil. Por ejemplo, nuestra legislación sí contempla situaciones tales como que el trabajador celebre un contrato de mutuo con el empleador en que se comprometa a pagar con deducciones periódicas en su sueldo o que suscriban contratos civiles para una determinada obra que no se encuentre en sus funciones establecidas en el contrato de trabajo. Estos contratos, ya sean civiles o mercantiles, surgen directa o indirectamente de la relación laboral y deberían tener la posibilidad de ser atendidos dentro de un mismo procedimiento laboral.

De esta manera se lograría cumplir con los principios establecidos en la Constitución como el de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva, siendo indispensables para que se resuelva la situación laboral del trabajador. Así mismo, poder demandar todas estas situaciones en un mismo procedimiento es beneficioso para ambas partes, aún más para la parte más vulnerable ya que no tendrá que accionar por diferentes vías para obtener una solución judicial a sus reclamaciones.

### **Ineficacia de la procuración judicial en los procesos laborales**

El COGEP dedica el capítulo tercero de su primer libro para regular la procuración judicial. La procuración judicial se constituye a favor de uno o más abogados, a los que se encarga la prosecución de un juicio subrogándose en los derechos de quien representa. Esta figura se ha convertido en una gran ayuda para aquellos que no desean quedar en indefensión al no poder comparecer a una diligencia o audiencia. Su importancia también se debe a que, en el COGEP, la no comparecencia de la parte actora a una audiencia se sanciona con la declaratoria de abandono del proceso. Al ser el abandono una forma extraordinaria de concluir el

proceso que involucra el archivo de la causa, se entiende justificada la creación y el uso de la procuración judicial.

En el caso de los procesos en materia laboral, esta figura no parece dar la misma eficacia. Con la última reforma del COGEP ya no procede el abandono en las causas en las que están involucrados los derechos laborales de los trabajadores. Esta reforma es trascendental ya que desde la expedición del COGEP, se produjeron injusticias a falta de esta norma. El abandono de la causa se declaraba por auto interlocutorio en firme, dando fin al proceso y se archivaba la causa, produciendo que muchos trabajadores cayeran en indefensión y tuvieran que renunciar a su derecho de acción; la ley les impedía volver a demandar en cumplimiento del principio *non bis in ídem*, el principio dispositivo, economía procesal, entre otros. Con esta atentatoria norma reformada, el principio protector imperó sobre los principios mencionados anteriormente.

Si el trabajador confía su defensa técnica al abogado, y la no comparecencia del trabajador a algún acto judicial ya no constituye abandono, ¿por qué se necesita la figura de la procuración judicial en los procesos laborales? El Art. 42 del COGEP enlista las formas de constituir una procuración judicial. Entre las formas de constituirla se encuentra el escrito reconocido ante la o el juzgador encargado del proceso o mediante poder. Si el trabajador ya tiene estas posibilidades de constituirlo, ¿por qué la ley simplemente no acepta la figura de ratificación de gestiones del abogado? En la práctica, un poder otorgado al abogado es un gasto adicional que el cliente muchas veces incurre para encomendarle la gestión de un proceso a su abogado. Su defensor, quien ejerce una labor de extrema confianza, en cumplimiento de los retos que demanda la profesión, se encuentra capacitado para poder realizar gestiones en representación de su cliente y en nombre de él. Sería más sensato que se le permita al abogado efectuar diligencias y que su cliente luego ratifique las gestiones del defensor en vez de realizar un trámite notarial que implica incurrir en costos al constituir, delegar, modificar, ampliar y/o revocar la procuración judicial.

La imposición de esta solemnidad al proceso laboral constituye una vulneración al principio de celeridad, protector, simplicidad, economía procesal, eficacia y el principio de no sacrificar la justicia por la sola omisión de formalidades.

### **La forma en que se practican las pruebas en el proceso laboral restringe el derecho a la defensa**

El principal problema en la práctica de pruebas en los procesos laborales es el hecho de que la mayoría de las pruebas están a disposición del empleador. Toda prueba debe ser adjuntada en la demanda, con indicación de los datos y cualquier otra información que sea relevante para que en audiencia, una vez admitida, se justifique su pertinencia, utilidad y conducencia. En caso de no poder acceder a una de las pruebas aun así debe ser anunciada para poder posteriormente practicarla una vez que el juzgador solicite su acceso a la misma. Lamentablemente, la ley no da la posibilidad de reformar la demanda en los procedimientos laborales, por lo que solamente podría agregarse otras pruebas bajo las reglas de la prueba nueva.

La prueba nueva puede ser solicitada hasta antes de la convocatoria a audiencia única, una vez que se pruebe que no se conocía de su existencia o no podía disponer de ella. Estos requisitos subjetivos están sometidos a la sana crítica del juez, quien determinará si acepta o no la justificación del defensor sobre la admisión de esta prueba nueva. Como toda prueba, debe ser descrita de la mejor forma posible para poder determinar su contenido y ser posteriormente admitida. Este es un reto del procedimiento laboral, en que la prohibición de la reforma de la demanda impide una adecuada defensa de la parte. Además, esta prueba puede ser solicitada en cualquiera de los cuatro actos de proposición previstos en el COGEP, destinando diez días para anunciar prueba nueva. El empleador que posee estas pruebas hará lo posible por retardar el procedimiento y no proporcionará fácilmente las pruebas al trabajador que conoce que va a formular una demanda en su contra. Además, será difícil para el trabajador anunciar la prueba que no está a su disposición si no puede describir plenamente su contenido.

Aportar pruebas testimoniales es un derecho de ambas partes utilizado para poder probar de mejor forma los hechos alegados en la demanda o contestación a la demanda. En las relaciones laborales, comúnmente los hechos materia de la controversia se suscitan en un ambiente donde los principales testigos son otros trabajadores que responden al mismo empleador. Uno de los más grandes desafíos para la parte trabajadora es lograr que uno de sus compañeros testifique a su favor. El gran temor a represalias como el trato despectivo, multas injustificadas, acoso laboral, hasta llegar al despido intempestivo por parte del empleador hacia el trabajador testigo impide que estos puedan testificar de forma neutral. Esta presión también puede ser utilizada contra el trabajador para obligarlo a desistir del procedimiento. Incluso ese testigo puede ser coaccionado por el empleador para testificar a su favor con el fin de obtener una sentencia favorable a sus intereses.

El COGEP no recoge las causales que recogía el Código de Procedimiento Civil en cuanto a quienes no constituyen testigos idóneos. En el artículo 216 del CPC se estipulaba que "por falta de imparcialidad, no podía ser testigo idóneo el dependiente por la persona de quien dependa o le alimente".(Suplemento de Registro Oficial No. 58) El COGEP simplemente permite que cualquier persona que haya presenciado los hechos materia de la controversia pueda testificar, con excepción a los incapaces absolutos, toxicómanos y enfermos mentales. Tampoco existen garantías de estabilidad para aquellos trabajadores que declaren como testigos en contra de sus empleadores, pero sí deberían existir tal y como la ley prevé para otros procedimientos como la huelga lícita o denuncias por incumplimiento del empleador a sus obligaciones en el Seguro Social.

Una prueba a la que se le ha restado importancia es el informe del Inspector de trabajo. Aunque este sea utilizado en procedimientos administrativos, también puede ser aportado como prueba en un juicio. Sin embargo, ahora solo se usa como referencia, pero no es vinculante para el juez. El inciso segundo del Art. 589 del Código del Trabajo enuncia que la falta de este informe no afecta la validez del proceso, lo que hace que la prueba pierda toda su eficacia jurídica. Si una controversia ya ha sido

sometida al conocimiento de una autoridad administrativa que ha analizado los hechos en persona, ¿por qué no se toma en cuenta la resolución del Inspector del Trabajo como prueba en un proceso judicial? Los principios de valoración de la prueba, su conducencia, idoneidad, pertinencia y la flexibilidad en la apreciación de la prueba no podrían ser aplicados si el informe es opcional, al igual que la presencia del Inspector que la dictó. El juez no valoraría con la misma fuerza probatoria este informe frente a otras pruebas que pueden ser menos relevantes. Ya no se pueden tasar las pruebas, por lo que esta norma no tendría cabida en casos en que sea la única o una de las pocas pruebas que compruebe la existencia de un derecho. Se restringe el derecho a la defensa y por lo tanto la intangibilidad de este derecho.

### **La conciliación y la transacción, ¿forma extraordinaria de conclusión del proceso o renuncia de derechos laborales?**

La conciliación y transacción son métodos alternativos de solución de conflictos que suelen ser empleados para terminar anticipadamente o limitar los temas que serán discutidos en el proceso, para lo cual las partes necesitan realizar concesiones mutuas. La legislación procesal ecuatoriana no parece distinguir tajantemente entre la conciliación y la transacción, incluso da la impresión que el legislador confunde estos términos. Es preciso distinguirlos, para lo cual es pertinente citar el criterio de la transacción en materia laboral expuesto en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del jurista Manuel Ossorio:

En lo que se refiere al Derecho Laboral, la norma es que la transacción judicialmente homologada pase en autoridad de cosa juzgada, pero sin que se pueda proponer a las partes, por vía conciliatoria, soluciones transaccionales cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el empleador(1986, pág. 959).

Se recalca que no se cita la definición de transacción que se encuentra en el Código Civil ecuatoriano puesto que este contiene un concepto eminentemente civilista. Los derechos que se discuten y podrían

ser susceptibles de renuncia son diferentes en materia laboral, por lo que no cabría aplicar esta definición.

Se considera que hay una contradicción normativa entre dos disposiciones de rango constitucional. La Constitución del Ecuador del año 2008 establece en su artículo 326 numeral once que será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.(Registro Oficial No. 449) Por otro lado, en el mismo artículo, en su numeral segundo expresa claramente que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Dos principios importantes del derecho que caracterizan su aplicación en el derecho sustantivo y adjetivo laboral: la irrenunciabilidad de los derechos y su intangibilidad, se encuentran amenazados por el reconocimiento de la transacción en materia laboral.

El legislador confunde la conciliación con la transacción. La conciliación requiere que una tercera persona, que en este caso es el juzgador, promueva que las partes lleguen a un acuerdo. Se diferencian porque en la transacción son las partes quienes voluntariamente deciden llegar a un acuerdo, mientras que la conciliación en el proceso es completamente dirigida por el juez, en aplicación del principio de intermediación, como promotor de acuerdos y ejecutor de lo pactado. Por ende, la Constitución reconoce la conciliación y no la transacción en materia laboral.

En el Derecho Civil y sus variedades, individualistas por naturaleza, cobijados bajo la interpretación clásica del principio de igualdad de todos ante la ley, provocan que la renuncia al ejercicio de los derechos y su tangibilidad sea utilizada como base de solución de los problemas mediante la imposición de un sistema judicial designado para defender intereses de un grupo social específico. En la práctica, el trabajador recurre a esta forma auto compositiva de solución de conflictos para evitar gastos judiciales y asegurarse de obtener algún beneficio, contrario a la contingencia incierta y aleatoria del resultado de un juicio. Esta flexibilización sí significa renuncia

de derechos y es suficiente analizar los acuerdos celebrados para concluir que la renuncia de derechos de trabajadores existe y es mayoritaria, al ser una forma disimulada de reducir la cuantía de los derechos reclamados.

### **Caducidad prematura del derecho de acción frente a un despido ineficaz**

El artículo 195.2 del Código del Trabajo restringe el tiempo para deducir la 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.(Suplemento de Registro Oficial No. 167, 2005)

Este tiempo reducido no contempla las distintas externalidades que pueden sobrevenir a quien deduce su demanda de despido ineficaz. No tiene utilidad acortar este tiempo. Tampoco tutela que el trabajador tenga una oportunidad de realizar su reclamación acompañando pruebas que muchas veces toman tiempo en obtenerse, ni permite preparar adecuadamente una defensa técnica.

Otra observación que se hace a este procedimiento de despido ineficaz es la carencia de medidas cautelares ordenadas por el juez. El juzgador debería analizar los hechos expuestos en la demanda y presumir que son ciertos hasta que se demuestre lo contrario. Se podría ordenar que se reintegre a la persona trabajadora hasta la resolución del proceso por el peligro en la demora del proceso. Estas situaciones atentan contra el derecho de acción, derecho a la defensa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, el derecho a la estabilidad y el principio de no discriminación.

## **Conclusiones**

En base a lo expuesto, se puede concluir lo siguiente:

- El legislador debe permitir que las demandas laborales sean interpuestas verbalmente y sea el juez quien determine los derechos que posee el accionante para no renunciar a ninguno de ellos.
- La imposibilidad de reformar la demanda no hace más expedito el proceso porque provoca la apertura de nuevos procesos por pretensiones residuales.
- La reconvencción inconexa facilita a las partes la resolución de todos los conflictos provenientes de su relación laboral.
- La ratificación de gestiones del abogado es una alternativa más eficaz que el poder de procuración judicial, el cual es un formalismo innecesario que imposibilita el desarrollo fluido del proceso.
- La práctica de pruebas en los procesos laborales debe tener una regulación que esté acorde al principio protector y permita llegar a la verdad procesal mediante la primacía de la realidad.
- La transacción en materia laboral es una renuncia legalizada pero ilegítima que le sirve al empleador para disminuir la cuantía de los derechos reclamados.
- El plazo para presentar una demanda de despido ineficaz no responde a la responsabilidad estatal de respetar y hacer respetar los derechos constitucionales por la prematura caducidad del derecho de acción.



## Recomendaciones

Frente a las vulneraciones contenidas en el COGEP, se recomienda:

- Que el legislador reconozca la autonomía del Derecho Procesal Laboral como disciplina jurídica que mejor tutelaría los derechos laborales que consagra en la Constitución.
- Incorporar las normas de procedimiento laboral dentro del Código del Trabajo, en el Título VI sobre Organización, Competencia y Procedimiento. En concordancia con las conclusiones expuestas, se debe incorporar en diferentes capítulos las especificidades de un nuevo proceso laboral. Su primer título debe regular los actos de proposición como la interposición de la demanda de forma oral y escrita, permitiendo su reforma y reconvención conexa e inconexa. En su propio título, se debe regular la forma de comparecencia en el proceso, la cual deberá incluir la representación personal, mediante apoderado y posibilitar la ratificación de gestiones del abogado para evitar formalismos. Asimismo, se debe ampliar la normativa correspondiente a la respectiva fase de prueba. También, un capítulo aparte para compilar las normas sobre despido ineficaz, otorgando un plazo más razonable para la interposición de la demanda y ampliar la posibilidad de solicitar medidas cautelares.
- Declarar la inconstitucionalidad por omisión de ciertas normas laborales en vista de que o se han aplicado de forma directa e inmediata los principios del Derecho Procesal Laboral. Los artículos que podrían declararse inconstitucionales por el fondo serían: Art.142 del COGEP sobre la presentación de las demandas por escrito; Art.333 del COGEP que contiene las reglas del procedimiento sumario; Art.589 del Código del Trabajo sobre el informe del inspector del trabajo como prueba; y el Art.195.2 del Código del Trabajo, sobre el tiempo para deducir la acción de despido ineficaz.
- Estas omisiones son de carácter regresivo; disminuyen, menoscaban y anulan injustificadamente el ejercicio de los derechos laborales.

## Referencias

- Aldunate, E. (2010). Aproximación Conceptual y Crítica al Neoconstitucionalismo. *Revista de Derecho* , 79-102.
- Codificación del Código del Trabajo de 1997. (26 de Septiembre de 1997). Registro Oficial No. 162. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Código de Procedimiento Civil. (12 de julio de 2005). Suplemento de Registro Oficial No. 58. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Suplemento de Registro Oficial No. 167. Quito, Pichincha, Ecuador: Congreso Nacional.
- Código Orgánico de la Función Judicial. (09 de marzo de 2009). Suplemento de Registro Oficial No. 544. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Código Orgánico General de Procesos. (22 de Mayo de 2015). Suplemento de Registro Oficial No. 506. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial No. 449. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Constitución Política del Estado Ecuatoriano del año 1967. (25 de mayo de 1967). Registro Oficial No. 133. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Couture, E. (1978). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires: Editorial Desalma.
- Cueva, L. (2006). *El juicio Oral Laboral*. Ecuador: Ediciones Cueva Carrión.
- De Buen, N. (2003). *Derecho Procesal del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De Litala, L. (1949). *Derecho Procesal del Trabajo*. Buenos Aires: Bosch y Cia.
- Fernández, H. (2012). La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo. *Derecho PUCP* , 243-266.
- Hernández, S., & Acosta, D. (2004). *El juicio oral laboral*. Guayaquil: Poligráfica C.A.

Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13. (26 de noviembre de 2003).  
Registro Oficial No. 219. Quito, Pichincha, Ecuador.

Mendizábal, G. (2012). *Condiciones de Trabajo y Seguridad Social*. México:  
Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Ossorio, M. (1986). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.  
Montevideo: Editorial Obra Grande S.A.

Páez, A. (2004). *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*.  
Quito: Ediciones Legales.

Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires:  
Ediciones Depalma.

Stafforini, E. R. (1955). *Derecho Procesal Social*. Buenos Aires: Tipográfica  
Editora Argentina.

Trueba, A. (1965). *Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del  
Trabajo*. México D.F.: Editorial Porrúa, S.A.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Cedeño Espinoza, Andrea Milvia**, con C.C: # **0929525954** y **Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**, con C.C. #**0931688816**, respectivamente, autores del trabajo de titulación: **Limitaciones del Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **11 de febrero** de **2020**

f. \_\_\_\_\_  
**Cedeño Espinoza, Andrea Milvia**  
C.C: **0929525954**

f. \_\_\_\_\_  
**Coronel Engracia, Eduardo Alejandro**  
C.C: **0931688816**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Limitaciones al Derecho Laboral en el Derecho Procesal Ecuatoriano.		
<b>AUTORES:</b>	Cedeño Espinoza, Andrea Milvia Coronel Engracia, Eduardo Alejandro		
<b>REVISOR/TUTOR</b>	Iván Enrique Eduardo Castro Patiño		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>11 de febrero de 2020</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>24</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Procesal, Derecho Constitucional.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Procedimiento Sumario, Juicio Oral Laboral, Derechos Laborales, Derecho Social, Código Orgánico General de Procesos, Autonomía del Derecho Laboral, Principio Protector, Principios del Derecho Laboral.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b> Ecuador, en un esfuerzo por unificar todas las normas adjetivas en un solo Código, ha propuesto un proceso genérico y uniforme para casi todas las materias reguladas por el Derecho. No obstante, no se consideró que ciertas materias tienen características especiales debido a su especificidad y especialidad. El juicio oral laboral es conocido por tener peculiaridades determinantes en cuanto a plazos, principios propios de la materia, la protección a la parte más débil de la relación laboral, y un gran dinamismo. Sin embargo, el legislador considera que el procedimiento sumario es el proceso idóneo para resolver estas causas, junto con otras de diversa naturaleza. El objetivo principal de este trabajo es determinar en qué forma el procedimiento sumario resulta deficiente y limitante en la defensa de los derechos laborales de las partes procesales. Se estima que el legislador debería contemplar que los procedimientos del COGEP fueron adaptados a procesos civiles y mercantiles, mientras que el Derecho Laboral es un Derecho Social que requiere una regulación procedimental propia. Con este fin, se propone la autonomía del procedimiento laboral dentro de la legislación ecuatoriana como la mejor forma de salvaguardar los derechos laborales de las partes involucradas.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-983327512	<b>E-mail:</b> anmicees97@gmail.com eduaaleco16@gmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-994602774		
	<b>E-mail:</b> maritzareynosodewright@gmail.com		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			