

**Diligencias Preparatorias y Preprocesales en Materia
Laboral y su Impacto en la Tutela Judicial Efectiva**

**Preparatory and Pre-Procedural Proceedings in Labor
Matters and their Impact on Effective Judicial Protection**

Becky Andrea Flores-Gómez¹
Universidad Bolivariana del Ecuador
andreaafg-19@hotmail.com

Noel Batista-Hernández²
Universidad Bolivariana del Ecuador
nbatistah@ube.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.5.3583

V10-N5 (sep-oct) 2025, pp 1057-1070 | Recibido: 06 de octubre del 2025 - Aceptado: 23 de octubre del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-009-7134-8139>. Estudiante de la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE) – Sede Daule.

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2975-2113>. Docente de la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE) – Sede Daule.

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La justicia laboral siempre marcha con el mismo reto: que los derechos de los trabajadores no se queden solo en el papel, sino que de verdad se cumplan en la práctica. Porque claro, ¿de qué sirve que la ley los tenga bien escritos si al final no hay cómo hacerlos respetar? Por eso hacen falta mecanismos que operen en serio, que den protección real cuando toca enfrentarse a un juicio. Y peor aún si pensamos que, en la vida diaria, la mayoría de trabajadores suele estar en desventaja frente al empleador; ahí lo justo es compensar las ventajas para que nadie salga perdiendo solo por tener menos poder. En este punto ingresan las diligencias preparatorias y preprocesales, que tienen un rol clave. Básicamente, le dan al trabajador más herramientas para defenderse y, de paso, hacen que la justicia se vea menos como un trámite engorroso y más como un respaldo real. Este estudio se enfocó en analizar justamente eso: cómo influyen estas diligencias en la tutela judicial efectiva. Para eso se usó una investigación cualitativa, con métodos inductivo-deductivo, analítico-sintético y el análisis jurídico clásico, revisando leyes, doctrinas y sentencias publicadas entre 2015 y 2025. Los resultados fueron claros: estas diligencias resultan muy provechosas, porque permiten conseguir pruebas por adelantado, equilibran la relación laboral y fortalecen las resoluciones judiciales. Eso sí, todavía hay vacíos legales, criterios distintos entre jueces y falta de lineamientos uniformes. En resumen, estas diligencias no son un lujo, son claves para que la justicia laboral sea real, justa y efectiva.

Palabras clave: Acceso a la Justicia; Derecho Procesal Laboral; Diligencias Preparatorias; Diligencias Preprocesales; Tutela Judicial Efectiva.

ABSTRACT

Labor justice always faces the same challenge: ensuring that workers' rights don't remain just on paper, but are actually enforced in practice. Because, of course, what's the point of having them clearly written in the law if there's no way to enforce them in the end? That's why we need mechanisms that truly work, that provide real protection when it comes to facing a lawsuit. And even worse if we consider that, in daily life, most workers tend to be at a disadvantage compared to their employers; the only fair thing to do is level the playing field so that no one loses out just because they have less power. At this point, preparatory and pretrial proceedings come into play, playing a key role. Basically, they give the worker more tools to defend themselves and, in turn, make justice seem less like a cumbersome process and more like a real support. This is where preparatory and pretrial proceedings come in, playing a key role. Basically, they give workers more tools to defend themselves and, in turn, make justice seem less like a cumbersome process and more like a real support. This study focused on analyzing precisely that: how these proceedings influence effective judicial protection. For this purpose, qualitative research was used, using inductive-deductive, analytical-synthetic, and classic legal analysis methods, reviewing laws, doctrines, and rulings published between 2015 and 2025. The results were clear: these investigations are extremely useful because they allow for early evidence gathering, balance the employment relationship, and strengthen judicial decisions. Of course, there are still legal loopholes, differing criteria among judges, and a lack of uniform guidelines. In short, these procedures are not a luxury; they are key to ensuring that labor justice is real, fair, and effective.

Key words: Access to Justice; Labor Procedural Law; Preparatory Proceedings; Pre-trial Proceedings; Effective Judicial Protection.

Introducción

El acceso a la justicia es un derecho reconocido en todo el mundo, pero cuando hablamos del ámbito laboral la situación es distinta y toma un matiz especial. No se trata solo de que el trabajador tenga la opción de ir donde un juez, sino de que ese acceso se dé en condiciones reales de igualdad. Y claro, ahí está el detalle: la relación entre empleador y trabajador casi siempre empieza con inestabilidad. El empleador suele tener el dinero, la información y el control de las pruebas, mientras que el trabajador llega a los juicios con pocas herramientas de defensa, escasez de pruebas y apenas para cubrir los gastos del proceso. Por eso, las diligencias preparatorias y preprocesales se convierten en mecanismos estratégicos para cerrar esa brecha, porque le permiten al trabajador conseguir pruebas, documentos o testimonios desde el arranque e incluso abrir la posibilidad de arreglar el asunto antes de llegar al juicio. (Cuenca Salinas, 2024).

La tutela judicial efectiva, que no es otra cosa que el derecho a un proceso justo, rápido y útil, no se queda solo en poder presentar una demanda. Requiere que desde el inicio ambas partes tengan condiciones equitativas para defenderse. Y en el campo laboral enfatiza el contexto y el ambiente en el que se desenvuelven los profesionales, porque los papeles importantes como los contratos, roles de pago o registros electrónicos, casi siempre los maneja el empleador. En ese sentido, las diligencias preprocesales se convierten en una especie de “seguro” anticipado de justicia, pensadas justamente para corregir esos desequilibrios que, si no se atienden, dejan al trabajador prácticamente desamparado (Arévalo. J., 2024).

Si observamos lo que pasa en otros países, hay experiencias interesantes. En Europa, por ejemplo, se le ha dado prioridad a acceder de forma temprana a pruebas digitales, como correos electrónicos o registros de jornada, porque se reconoce que son claves para proteger derechos fundamentales y evitar que se manipule la información. Gracias a eso, las diligencias preprocesales han dejado de verse como un

trámite accesorio y ahora ocupan un lugar central en la tutela judicial efectiva (Goñi. A., 2023).

En México, la conciliación previa obligatoria en temas de seguridad social ha generado bastante debate. Por un lado, se la ve como una buena opción porque impulsa el diálogo entre las partes; pero, por otro, también preocupa que pueda convertirse en una traba y terminar alargando el acceso real a la justicia. En el caso de Perú, la ley hace hincapié en que las pruebas deben conservarse y presentarse dentro de los plazos fijados. Caso contrario, si eso no se cumple, el trabajador queda prácticamente en indefensión, sin herramientas para sostener su reclamo. Y en Ecuador, aunque en el COGEP ya se incluyeron las diligencias preparatorias, la práctica judicial sigue llena de interpretaciones diferentes, lo que genera incertidumbre y debilita la confianza en el sistema (Arévalo. J., 2024; Herrera Montes & Pérez, 2025; Hidalgo. J., 2019).

A pesar de estos procesos, hay varios retos que siguen pendientes. La mayoría de investigaciones sobre tutela judicial efectiva se han concentrado en lo civil y lo penal, dejando de lado lo laboral, que es imparcial donde la indefensión es más frecuente. Además, la falta de criterios claros y uniformes en la aplicación de estas diligencias genera inseguridad tanto en empleadores como en trabajadores. A esto se añade la ausencia de reglas claras para manejar las pruebas digitales, un tema que se torna crítico ahora que las relaciones laborales cada vez se desarrollan más en entornos digitales (Cuenca Salinas, 2024; Goñi. A., 2023; Hidalgo. J., 2019).

Marco Teórico

El marco teórico se convierte como la columna vertebral de toda investigación científica, porque es lo que le da coherencia y el soporte conceptual a lo que uno se propone estudiar. No solo fija las bases conceptuales de la investigación, sino que también deja en evidencia los vacíos que todavía existen tanto en la doctrina como en la práctica judicial.

Teoría de la Tutela Judicial Efectiva

Riofrío. F. & Vázquez. D., (2021) manifiesta que la tutela judicial efectiva es una expresión del garantismo jurídico, porque los derechos fundamentales solo tienen verdadera fuerza cuando existen caminos procesales que aseguren su cumplimiento; de lo contrario, no pasan de ser declaraciones sin valor real. Esto se observa con mayor fuerza en el ámbito laboral, donde los trabajadores que por lo general están en una posición más frágil frente a los empleadores necesitan garantías adicionales que ayuden a equilibrar y a tener un trato procesal más justo.

Martínez. A., (2019) aclara que este principio no puede reducirse únicamente a dar permiso para entrar a un tribunal, sino que implica obtener justicia en un plazo razonable y bajo condiciones de igualdad. Aquí es donde las diligencias preprocesales se vuelven clave, porque ayudan a crear un terreno más parejo antes de que el litigio llegue formalmente a los jueces.

Mosquera. H. & Jimenez. J., (2025) por su parte, resaltan que la tutela judicial efectiva requiere que los jueces asuman un papel más activo, y no se queden solo con interpretaciones rígidas o demasiado formalistas de la ley.

Finalmente, Barrera. Y., (2025) amplía esta visión y recuerda que la tutela judicial efectiva no es un concepto estático, sino algo dinámico que debe ajustarse a los cambios sociales y a las nuevas realidades del trabajo. Esto significa actualizar los instrumentos procesales como las diligencias preparatorias y preprocesales para responder a los desafíos actuales, por ejemplo, el uso de pruebas digitales o la mayor complejidad de los contratos laborales.

Teoría del Debido Proceso

Cappelletti. M., (2020) dice que el debido proceso puede observarse como la aplicación concreta de la dignidad humana dentro del proceso judicial. Y tiene razón, porque si en un juicio no se respetan esas garantías mínimas, de poco sirve que en el papel los derechos estén

reconocidos; al final, cualquier ciudadano queda expuesto a la arbitrariedad y la injusticia.

Carbonell. F., (2022) remarca que el debido proceso no debería quedarse en cumplir formalidades por cumplir, sino que tiene que asegurar que las decisiones judiciales sean razonables, coherentes y que realmente respondan a lo que las partes necesitan. Es decir, que los jueces fundamenten sus fallos en pruebas suficientes y en argumentos lógicos y coherentes.

García. M., (2022) recalca que el debido proceso tiene más fuerza gracias al control de convencionalidad, que obliga a los jueces a interpretar y aplicar las normas procesales en línea con los estándares internacionales de derechos humanos, quiere decir que incluso las diligencias preprocesales deben analizarse a la luz de tratados como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que reconoce el derecho a un juicio justo y al acceso efectivo a la justicia.

Pérez S., (2023) recalca que, en el ámbito laboral, el debido proceso tiene un matiz especial. No basta con que en la ley aparezca una supuesta igualdad entre trabajador y empleador; lo que realmente hace falta es asegurar la llamada igualdad de armas. Y esto es clave, porque en la práctica el trabajador suele estar en desventaja frente al empleador.

Teoría de la Carga Dinámica de la Prueba

Nació como una respuesta frente a lo rígido que era el sistema clásico de distribución de la prueba, que imponía reglas tan duras que, en muchos casos, terminaban siendo injustas. En el modelo tradicional, cada parte debía probar los hechos en los que basaba sus alegaciones. En la práctica laboral esto resultaba desproporcionado, porque se pedía al trabajador demostrar cosas que estaban bajo el control exclusivo del empleador.

Calvinho, (2020) señala que la carga dinámica busca corregir ese tipo de desequilibrios, trasladando la responsabilidad probatoria a la parte que esté en mejores condiciones de aportar los elementos necesarios.

De manera complementaria, García J. & Latorre M., (2024) explican que la carga dinámica es una manifestación de la igualdad procesal material. Porque no sirve de nada decir que ambas partes son iguales ante la ley si, en la práctica, no tienen las mismas condiciones para probar los hechos. Según estos autores, aplicar de forma automática las reglas tradicionales de prueba puede terminar frustrando el reconocimiento de derechos y contradiciendo los fines de la justicia.

Devis. H., (2019) resalta que la asignación de la carga probatoria debe depender de la facilidad y disponibilidad de cada parte para demostrar un hecho. Esta visión le da al juez un papel más activo, al permitirle valorar qué parte está en mejores condiciones de probar y, si hay un desequilibrio, ordenar diligencias preparatorias o pruebas anticipadas.

Por su parte, Bruzón C., (2022) aporta una mirada ética al asunto, al señalar que la carga dinámica se fundamenta en la justicia procesal. Según él, sería contrario a la equidad pedirle al trabajador que pruebe hechos que prácticamente no puede acreditar, simplemente porque no tiene acceso a los documentos o la información que guarda el empleador.

Teoría del Estado Social de Derecho y Protección al Trabajador

Surge como una especie de evolución frente al modelo liberal clásico, ese que veía al Estado como un simple árbitro neutral, limitado a reconocer derechos en el papel, pero sin garantizar que se cumplan en la práctica. En cambio, el paradigma social parte de algo mucho más realista: los derechos fundamentales solo tienen sentido cuando se aplican en la vida diaria. Y claro, en el ámbito laboral esto pesa todavía más, porque todos sabemos que la relación entre empleadores y trabajadores está marcada por desigualdades que hay que corregir. No basta con decir en la ley que hay igualdad; hace falta que existan herramientas jurídicas concretas que compensen esas desventajas y logren un mayor equilibrio.

Ríos B., (2020) dice algo bien claro: el Estado social no puede quedarse en discursos bonitos ni en pura letra muerta, sino que tiene que lograr que los derechos se hagan realidad en la vida diaria. Para eso, hacen falta procedimientos que funcionen en serio, como las diligencias preparatorias, que le den al trabajador la parte más débil en la mayoría de casos, armas legales reales para defenderse en un juicio. Según este autor, la legitimidad del Estado se mide, justamente, en su capacidad de hacer efectivos esos derechos.

En la misma línea, Bechara A. & Vides M., (2019) recuerdan que los derechos fundamentales no son solo frases elegantes en la Constitución, sino principios que hay que cumplir lo más que se pueda, dependiendo de cómo esté el panorama legal y social. Dicho de otra manera, los derechos laborales necesitan respaldo activo, con herramientas concretas como las diligencias preprocesales, que eviten que la desigualdad de hecho termine borrando la igualdad que la ley proclama.

Por su parte, Santana S. & Santos M., (2024) recalcan que el principio protector del derecho laboral es consecuencia directa del Estado social. Como el trabajador casi siempre está en desventaja, el sistema jurídico tiene que prever normas que lo amparen: medidas cautelares, inversión de la carga de la prueba o diligencias anticipadas, todas pensadas para que la desigualdad real no se convierta en desigualdad legal.

Rivero J., (2023) insiste en que el Estado social no puede actuar como si fuera neutral en las relaciones laborales. Porque claro, cuando hay desigualdad, esa supuesta neutralidad siempre termina beneficiando al más fuerte. De ahí que el Estado deba asumir un papel activo, evitando abusos y garantizando un equilibrio real.

La teoría del Estado social de derecho aplicada al trabajo demuestra que los derechos no deben quedarse en escuetas declaraciones, sino que requieren acciones concretas y eficaces que respalden su vigencia. En este punto, (Bruzón C., 2022; Pérez S., 2023; Rivero J., 2023; Santana S.

& Santos. M., (2024) coinciden en que la verdadera protección del trabajador solo es posible cuando el Estado se pone al frente, creando y aplicando mecanismos procesales que reduzcan la brecha entre empleadores y empleados.

Teoría de los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC)

Sander F., (1985), considerado uno de los pioneros en el tema, afirma que la conciliación prejudicial es un mecanismo fundamental para evitar litigios. Este recurso abre un espacio de diálogo temprano entre las partes, dándoles chance de explorar acuerdos antes de introducirse de lleno en un proceso judicial. Esto no solo ayuda a reducir los gastos que trae consigo un juicio, sino también el desgaste emocional que implica. En lo laboral, por ejemplo, la conciliación permite resolver desde el reconocimiento de prestaciones hasta la modificación de ciertas condiciones de trabajo, evitando que los conflictos se transformen en pleitos largos y pesados.

Por su parte, Zurita R. & Sandoval M., (2025) resaltan que los MASC no solo bajan el nivel de litigiosidad, sino que también generan respuestas más creativas y adaptadas a las necesidades de cada caso, lo que suele dar mayor satisfacción que una sentencia impuesta por un juez. En el ámbito laboral esto es especialmente valioso, porque se pueden diseñar acuerdos a la medida, como planes de pago, beneficios adicionales o ajustes en las condiciones laborales, lo que permite atender cada situación de forma particular y, cuando es posible, mantener la relación entre empleador y trabajador.

En el contexto iberoamericano, Popiuc M., (2024) muestra que la conciliación prejudicial ha ayudado bastante a reducir la carga procesal de los tribunales. Sin embargo, advierte que todavía existe el problema de la falta de uniformidad en su aplicación, lo que genera diferencias de un lugar a otro y afecta la confianza de la gente. En algunos casos, la conciliación se ve como un verdadero espacio de diálogo, mientras que en otros no pasa de ser un simple requisito que no aporta nada en la práctica.

Cárdenas S., (2024) señala que en varios países de América Latina la conciliación previa obligatoria ha mejorado mucho el acceso a la justicia y ha permitido resolver gran parte de los conflictos sin tener que ir a juicio. Pero también lanza una alerta: si no existen mecanismos de control adecuados, la conciliación puede quedarse en una formalidad vacía o, peor aún, convertirse en un obstáculo, sobre todo cuando los conciliadores no tienen la preparación suficiente o cuando la figura se usa estratégicamente para prolongar los conflictos.

Las aportaciones de (Cárdenas S., 2024; Popiuc M., 2024; Sander F., 1985; Zurita. R. & Sandoval M., 2025) coinciden en que los MASC son un pilar básico de un sistema de justicia moderno, más humano y eficiente. En el ámbito laboral, su importancia no se limita a descongestionar tribunales; lo esencial es que fortalecen la confianza de los trabajadores al brindar soluciones rápidas, flexibles y ajustadas a sus necesidades reales. Por eso, los MASC no deben verse como una vía secundaria, sino como un complemento indispensable de la tutela judicial efectiva, capaz de transformar el acceso a la justicia en algo concreto y tangible, y no en una simple aspiración teórica.

X1: Acceso a diligencias preparatorias

Como explican Zorrilla W. et al., (2022), la función principal de estas diligencias es impedir esos obstáculos iniciales que impiden un acceso real a la justicia. Para este autor, limitar el acceso a las diligencias sería como cerrarle la puerta de la justicia al trabajador antes de empezar, porque sin pruebas suficientes, el proceso se vuelve un camino vacío que no lleva a nada.

Mayoshi L., (2023) insiste en que poder pedir con anticipación documentos y pruebas laborales debe entenderse como una garantía básica de acceso a una justicia que funcione de verdad. Según este autor, las diligencias preparatorias cumplen un papel preventivo, porque evitan que los juicios laborales se reduzcan a un simple trámite en el que, incluso teniendo la razón, el trabajador no pueda demostrarlo. Si el juez cuenta desde el inicio con

los elementos probatorios necesarios, se refuerza la confianza de las partes en el sistema judicial y se evita que la justicia sea vista como un espacio meramente formal.

Desde un enfoque comparado, Portilla F., (2023), advierte que el uso de estas diligencias tiene que regirse por principios como la proporcionalidad y la necesidad. Esto significa que no pueden usarse como un arma para desgastar a la contraparte, sino únicamente cuando de verdad sean indispensables para garantizar el derecho a la defensa. En lo laboral, esto se traduce en que el trabajador puede solicitar documentos como contratos, roles de pago o comprobantes de aportes al seguro social, siempre que se indique que va a servir para la presentación del caso judicial.

Gutierrez, (2024) pone sobre la mesa un problema recurrente: la falta de uniformidad en cómo los jueces admiten estas diligencias. Mientras unos las reconocen como herramientas fundamentales para equilibrar el proceso, otros las ven como medidas excepcionales y las aplican con cuentagotas. Esta disparidad genera inseguridad jurídica, porque el trabajador nunca sabe con certeza si contará con estos recursos para respaldar su reclamo. Según el autor, esta falta de consistencia debilita la confianza en el sistema y fomenta desigualdades en la aplicación de la ley.

Como señalan (Gutierrez 2024; Mayoshi L., 2023; Portilla F., 2023; Zorrilla W. et al., 2022), su función principal es garantizar un acceso real (y no solo formal) a la justicia, evitar abusos en su uso y promover criterios judiciales más uniformes.

X2: Efectividad de la conciliación prejudicial

Sander F., (1985), pionero en la difusión de los MASC, explica que la conciliación prejudicial debe verse como un complemento de la justicia ordinaria. No se trata de reemplazar el juicio, sino de reforzarlo con alternativas más ágiles, menos caras y que puedan dar resultados efectivos. Según el autor, al reducir los tiempos y

los costos de un litigio, este mecanismo beneficia tanto a los trabajadores y a empleadores, que encuentran en la conciliación una forma eficiente de evitar que los conflictos se alarguen más de la cuenta.

Popiuc M., (2024) señala que la efectividad de la conciliación no se mide únicamente por cuántos acuerdos se logran, sino también por la calidad de esos acuerdos y por qué tan satisfechas quedan las partes. La autora recalca que los resultados que se obtienen por esta vía suelen ser más creativos, flexibles a las circunstancias de cada caso, lo que les da más legitimidad que una sentencia impuesta por un juez. En lo laboral, esto es vital, porque permite diseñar soluciones como planes de pago, reubicaciones o prestaciones adicionales que se ajustan a la situación concreta de cada trabajador o empleador.

Desde una mirada regional, Espinoza V., (2024) indica que en América Latina la conciliación previa en procesos laborales ha dado resultados muy positivos al reducir litigios. Sin embargo, advierte que su eficacia depende de que se respete la voluntariedad y la equidad. Si la gente siente que la conciliación es una obligación impuesta y no una oportunidad real de diálogo, corre el riesgo de perder su esencia y quedarse en un simple trámite. Para este autor, lo importante es garantizar que ambas partes participen en igualdad de condiciones, sin presiones externas, y que los acuerdos nazcan de un diálogo auténtico.

Cárdenas S., (2024) subraya que la conciliación prejudicial puede fortalecer mucho el acceso a la justicia, pero solo si se acompaña de imparcialidad y de un control institucional adecuado. De lo contrario, el mecanismo puede convertirse en una estrategia usada por la parte más fuerte para desgastar a la otra. Por eso, el autor insiste en la necesidad de tener conciliadores bien capacitados, capaces de generar confianza y de promover acuerdos que respeten los derechos laborales fundamentales.

(Cárdenas S., 2024; Espinoza V., 2024; Popiuc M., 2024; Sander F., 1985) coinciden

en que la conciliación prejudicial no debe observarse únicamente como un medio para descongestionar los tribunales. Su verdadero valor está en ofrecer soluciones más equitativas, legítimas y adaptadas a las necesidades reales de las partes.

X3: Uniformidad en la aplicación judicial de las diligencias

Carbonell F., (2022) dice que la coherencia en la aplicación de las normas es fundamental para garantizar la previsibilidad de las decisiones judiciales. Porque, a ver, si un sistema dicta fallos contradictorios en casos parecidos, no solo baja la confianza de la ciudadanía, sino que también se pone en juego la legitimidad del poder judicial. Para el autor, la previsibilidad no es solo un detalle técnico, sino una garantía de igualdad y un componente esencial de la seguridad jurídica.

De forma complementaria, Ortiz et al., (2024) advierten que la falta de uniformidad en la admisión de diligencias preprocesales golpea directamente a la tutela judicial efectiva. En la práctica pasa que un juez admite una diligencia y otro, en un caso similar, la rechaza. Puede darse el caso de que un trabajador consiga acceder a una prueba anticipada en un tribunal, mientras que otro en la misma situación no tenga esa posibilidad, lo que termina generando desigualdad en el acceso a la justicia.

Martínez A., (2019) aclara que la uniformidad se trata de construir criterios comunes que aseguren que los casos similares se resuelvan de forma coherente, sin quitarles la autonomía judicial. Según este autor, la uniformidad procesal debe entenderse como un punto de equilibrio: protege la independencia de los jueces, pero al mismo tiempo garantiza que la justicia se aplique en condiciones de igualdad y certeza para todos.

En el caso ecuatoriano, Acosta A., (2022) muestra cómo las tensiones entre lo que dice el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y lo que pasa en la práctica han generado criterios dispares respecto a las diligencias preparatorias.

Mientras unos jueces aplican el COGEP de manera amplia y garantista, otros prefieren una interpretación más restrictiva. Esto ha provocado fallos contradictorios y, de paso, ha incrementado la desconfianza de los usuarios en el sistema. Para este autor, lo que queda claro es la necesidad urgente de establecer lineamientos más claros y uniformes que guíen la práctica judicial y fortalezcan la seguridad jurídica.

(Acosta. A., 2022; Carbonell. F., 2022; Martínez. A., 2019; Ortiz et al., 2024) coinciden en que la uniformidad en la aplicación de las diligencias no es un detalle secundario, sino un requisito clave para garantizar previsibilidad, igualdad y confianza en la justicia. Y en el ámbito laboral, donde la justicia tiene que funcionar como un verdadero mecanismo de protección, la coherencia en las decisiones no es solo deseable: es imprescindible para que la tutela judicial efectiva se materialice de forma real y concreta.

Y: Tutela judicial efectiva

En esta línea, Ayala.F. et al., (2021) recalcan que la tutela judicial efectiva no puede entenderse como algo meramente formal, sino como una garantía de fondo que obliga al Estado a dar los medios necesarios para que los derechos se puedan exigir de verdad. Para el autor, de nada sirve hablar de derechos fundamentales si no existen mecanismos que aseguren su cumplimiento. Y en lo laboral esto es clarísimo: no basta con que el trabajador tenga la opción de presentar un reclamo, también necesita la seguridad de obtener un resultado justo y, sobre todo, que se cumpla en la práctica.

Por su parte, Carbonell F., (2022) plantea que la tutela judicial efectiva es un principio dinámico, que debe ir cambiando al ritmo de la sociedad, de la economía y hasta de la tecnología. De ahí la importancia de innovaciones como la digitalización de pruebas laborales, las notificaciones y audiencias por medios electrónicos o cualquier recurso tecnológico que quite trabas al acceso a la justicia. Según este autor, este principio no puede quedarse congelado en el tiempo; tiene que evolucionar con cada época y sus desafíos.

Desde la mirada latinoamericana, García M., (2022) resalta que la tutela judicial efectiva está muy ligada al control de convencionalidad, que obliga a los jueces a interpretar y aplicar las normas procesales conforme a los estándares internacionales de derechos humanos. En lo laboral esto significa que no basta aplicar solo la ley nacional; los jueces también deben garantizar principios universales como el acceso a un juicio justo, la igualdad procesal y la protección del trabajador como parte más débil de la relación. Así, la tutela judicial efectiva se convierte en un verdadero puente entre el derecho interno y el derecho internacional de los derechos humanos.

Goñi A., (2023) amplía todavía más la visión de este principio, afirmando que no puede reducirse únicamente al acceso a los tribunales. También implica derribar las barreras materiales que, en la práctica, dificultan que los trabajadores ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones. Eso incluye garantizar justicia en zonas rurales, dar asistencia jurídica gratuita a quienes no tienen recursos y asegurar procedimientos más ágiles y fáciles de entender para quienes no son expertos en derecho. Para este autor, la tutela judicial efectiva solo se concreta de verdad cuando ningún trabajador queda fuera de la protección judicial por temas económicos, sociales o de poder.

Los aportes de (Ayala.F. et al., 2021; Carbonell. F., 2022; García. M., 2022; Goñi. A., 2023) coinciden en que la tutela judicial efectiva no es un derecho meramente formal, sino una garantía viva que compromete al Estado, a los jueces y al sistema procesal en general a generar condiciones que hagan de la justicia laboral un servicio accesible, real y eficaz.

Material y Métodos

La presente investigación se plantea desde un enfoque cualitativo, de carácter teórico y documental, con el objetivo de analizar a fondo cómo influyen las diligencias preparatorias y preprocesales en el ámbito laboral sobre la tutela judicial efectiva. Para esto se tomó en cuenta tanto el marco jurídico ecuatoriano como la doctrina comparada. La metodología se basó

en una revisión sistemática y crítica de distintas fuentes: desde normas laborales y procesales, pasando por aportes doctrinales de peso, jurisprudencia nacional e internacional, hasta estudios académicos especializados publicados entre 2015 y 2025. Con este trabajo se buscó dar una mirada amplia, que describa, analice y proponga soluciones frente al problema.

Siguiendo a Solis et al., (2021), el enfoque cualitativo analiza fenómenos jurídicos complejos en su propio contexto, ya que pone más énfasis en el examen textual y argumentativo que en los números. Por eso, este estudio se clasifica como de naturaleza jurídico teórico-documental, al centrarse en el análisis estructurado de textos legales, doctrinales y jurisprudenciales (Velásquez C. et al., 2023).

El nivel de estudio es descriptivo-analítico: por un lado, describe cómo están reguladas y aplicadas estas diligencias en el ámbito laboral; y por otro, examina de manera crítica sus limitaciones, vacíos y contradicciones respecto a la tutela judicial efectiva. Además, el trabajo incluye un componente propositivo, que registra lineamientos doctrinales y propuestas interpretativas para reforzar la protección de los derechos laborales dentro del marco del Estado social de derecho (Cacique O., 2019).

En cuanto al diseño metodológico, se trata de una investigación no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipulan variables, sino que se observan y analizan la normativa, la jurisprudencia y la doctrina tal como están. Y es transversal porque se concentra en un período definido (2015–2025), lo que permite dar una visión actualizada y representativa de cómo estas diligencias se han venido aplicando e interpretando en la justicia laboral (Solis et al., 2021).

El estudio se apoyó en tres métodos jurídicos complementarios. Primero, el método exegético jurídico, que valió para interpretar de forma literal, sistemática y teleológica las disposiciones procesales que regulan estas diligencias, evaluando si realmente son coherentes con principios constitucionales como

el debido proceso, la igualdad procesal y la tutela judicial efectiva (Montoya J., 2024). Segundo, el método analítico-sintético, que permitió descomponer los elementos normativos, doctrinales y jurisprudenciales en partes más pequeñas para luego integrarlos en una visión crítica y completa, capaz de identificar tensiones y contradicciones (Montoya J., 2024). Y tercero, el método inductivo-deductivo, que partió del análisis de casos judiciales, sentencias y dictámenes relevantes. A partir de ahí se reconocieron patrones interpretativos, los cuales luego se contrastaron con los principios generales del derecho procesal laboral, permitiendo hacer generalizaciones y hasta propuestas de mejora (Werle G. & JeBberger F., 2009).

Resultados

Con afinidad a la primera pregunta de investigación ¿de qué manera las diligencias preparatorias y preprocesales en lo laboral ayudan a garantizar la tutela judicial efectiva?, la literatura revisada es bastante clara: estos mecanismos son una conexión que sirve para igualar las responsabilidades entre trabajadores y empleadores. Arrisueño J. & Opitz S., (2023), a través de entrevistas a jueces y abogados laboristas, señalaron que cuando un trabajador puede acceder a documentos clave como contratos, roles de pago o registros electrónicos, tiene más oportunidad de presentar pruebas que, de otra manera, le serían casi imposibles de conseguir. Con esto se confirma que las diligencias preparatorias no son simples “trámites de apoyo”, sino verdaderas garantías para ingresar a la justicia en igualdad de condiciones. Eso sí, los autores advierten que, como no hay un marco normativo uniforme, unos jueces las aceptan con amplitud mientras otros las rechazan por puro formalismo, es donde surge la incertidumbre para las partes. En la misma línea, Fanego A. & González E., (2023), en un estudio mixto que unió análisis jurisprudencial y entrevistas a operadores judiciales en México, concluyeron que los tribunales que reconocen el valor de estas diligencias emiten resoluciones más sólidas, mejor fundamentadas y más respetuosas de los derechos laborales. Sin embargo, también observaron que sigue sin haber

un consenso doctrinal sobre cuándo aplicarlas, lo que complica llegar a una práctica uniforme.

En cuanto a la segunda pregunta ¿cuáles son las limitaciones normativas, doctrinales y jurisprudenciales que frenan la aplicación uniforme de estas diligencias en los procesos laborales?, los hallazgos muestran obstáculos tanto en la ley como en la práctica. Gaete D., (2021), analizando el marco colombiano y comparándolo con estándares internacionales, encontró varios problemas: la falta de plazos definidos, la ambigüedad sobre los efectos de las diligencias y la carencia de parámetros claros. Todo esto abre la puerta a interpretaciones judiciales distintas, creando una brecha entre lo que dice la norma y lo que pasa en los tribunales. De manera semejante, Ignacio M., (2022) revisó cincuenta sentencias laborales en Perú y vio que en más de la mitad de los casos los jueces no dieron una motivación suficiente al aceptar o rechazar las diligencias pedidas. Esa falta de argumentos hace que se pierda la confianza de los usuarios y refuerza la sensación de arbitrariedad en las decisiones. En definitiva, ambos estudios coinciden en que, mientras no existan lineamientos claros ni criterios de motivación homogéneos, la aplicación de estas diligencias seguirá siendo fragmentada, debilitando la seguridad jurídica y la confianza en la justicia laboral.

Respecto a la tercera pregunta ¿qué aportes ofrece la doctrina y la jurisprudencia comparada para reforzar la protección de los derechos de las partes en conflicto?, los resultados dejan ver que hay experiencias de afuera que pueden servir como ejemplo. Ruso M. et al., (2023), en un estudio comparativo entre España y Argentina, mostraron que cuando la regulación es clara sobre diligencias anticipadas y existen protocolos definidos de admisibilidad, la práctica judicial es más coherente y garantista. Eso ayuda a reducir la litigiosidad y refuerza la igualdad procesal. Sin embargo, advirtieron que este tipo de avances todavía no se aplican en países como Ecuador, donde la normativa es más dispersa y limitada. En esa misma dirección, Saul C., (2023), mediante un análisis doctrinal comparado en América Latina, propuso una guía

de buenas prácticas para estandarizar criterios probatorios. Según el autor, esta herramienta podría fortalecer de manera significativa la tutela judicial efectiva, aunque también reconoce que es necesario validar la propuesta con evidencia empírica y adaptarla al contexto de cada país, lo que no deja de ser un reto. En conjunto, estos aportes muestran que mirar modelos comparados no solo sirve para ver lo que funciona en otros lugares, sino también para abrir la puerta a reformas que mejoren el acceso a la justicia laboral en nuestro país.

Discusión

Los resultados de este estudio dejan en claro que las diligencias preparatorias y preprocesales en el ámbito laboral son piezas clave para que la tutela judicial efectiva no se quede solo en el papel, sino que se haga realidad. Ahora bien, también se ve que su alcance todavía es limitado por vacíos normativos, interpretativos y, sobre todo, por la falta de uniformidad en cómo los tribunales las aplican. Esta conclusión coincide con lo que ya decía la literatura: es urgente tener herramientas previas al juicio que ayuden a nivelar la evidente desigualdad entre empleadores y trabajadores.

En cuanto al rol de estas diligencias como vía para garantizar un acceso más justo a la justicia, los hallazgos se alinean con lo que señaló Molina M., (2023), quien destacaba que anticipar pruebas es fundamental frente a la desigualdad probatoria que caracteriza a los procesos laborales. Algo parecido muestra Tejada R., (2024) en México: al usar diligencias preparatorias, las resoluciones judiciales resultan más sólidas y equitativas. Sin embargo, el presente estudio mete un matiz importante: como no hay consensos doctrinales ni normativos claros sobre cuándo aplicarlas, su efectividad se ve reducida, y ahí queda un vacío que aún está pendiente de resolverse.

Sobre las limitaciones normativas y jurisprudenciales, se encontró que la falta de parámetros claros abre la puerta a interpretaciones distintas de los jueces y a resoluciones dispares. Esto conecta con lo planteado por Cárdenas S.,

(2024), quien advertía que la indeterminación normativa alimenta la inseguridad jurídica en lo laboral. Igual pasa con lo que señala, Onofre C., (2024) quien muestra que la ausencia de criterios uniformes sobre plazos y efectos de las diligencias anticipadas termina generando desigualdades entre jurisdicciones, algo que este estudio también confirma. Aunque buena parte de la literatura cree que estas divergencias solo se resuelven con reformas legislativas, aquí se plantea que soluciones más inmediatas como la capacitación judicial y la emisión de lineamientos interpretativos pueden ser alternativas rápidas y efectivas.

Desde una mirada comparada, los resultados dialogan con lo que encontraron Faundes J. et al., (2025), en países como España y Argentina, la aplicación de protocolos claros ha reducido la litigiosidad y fortalecido la igualdad procesal. Este estudio enfatiza que en Ecuador no basta con reproducir esas experiencias; hay que adaptarlas a la realidad institucional y social del país. Mientras en contextos más consolidados los beneficios son claros, en Ecuador todavía hay que validar y contextualizar estas prácticas porque la regulación es bastante incipiente y fragmentada.

Este trabajo también reconoce algunas limitaciones. Primero, se basó en un corpus principalmente documental y doctrinal, lo que hace difícil generalizar los hallazgos a la práctica cotidiana. Segundo, el periodo analizado (2015–2025) pudo dejar por fuera estudios más antiguos que siguen siendo relevantes. Y tercero, al centrarse en el análisis normativo y comparado, no se recogieron directamente las voces de los protagonistas trabajadores, empleadores y jueces, lo que sin duda habría enriquecido la interpretación.

Conclusiones

Lo que se encontró demuestra que estas herramientas facilitan el acceso a pruebas importantes, ayudan a equilibrar la balanza entre trabajador y empleador y logran que las decisiones de los jueces sean más sólidas, mejor fundamentadas y, sobre todo, más justas. Eso sí,

también saltaron a la vista limitaciones fuertes: la falta de uniformidad en cómo se aplican, la ausencia de consensos doctrinales sobre hasta dónde llegan y la carencia de reglas claras que orienten su uso.

Si miramos lo que pasa en otros países, como España o Argentina, se ven experiencias bastante exitosas que bien podrían servir de referencia para Ecuador y otros países de la región. Claro está, habría que hacer los ajustes necesarios a nuestras realidades sociales e institucionales, porque copiar al pie de la letra no funciona.

Respecto al objetivo general analizar el impacto de las diligencias preparatorias y preprocesales en el ámbito laboral sobre la tutela judicial efectiva, identificando su alcance, limitaciones y aportes a la protección de derechos, los hallazgos permiten concluir que estas diligencias cumplen un rol clave como mecanismos de protección anticipada. Su aporte positivo se nota en que equilibran la relación procesal y garantizan un acceso a la justicia laboral que no se quede solo en lo formal, sino que sea real y tangible. Sin embargo, su efectividad actual está condicionada por vacíos normativos y por la disparidad de criterios entre jueces, lo que impide que desarrollen todo su potencial en la defensa de los derechos de los trabajadores.

El estudio muestra que para consolidar de verdad la tutela judicial efectiva en el derecho laboral no basta con reformas legales o mayor uniformidad en las sentencias. También hace falta trabajar en lineamientos interpretativos, capacitar de manera constante a los jueces y realizar estudios empíricos que recojan lo que piensan tanto trabajadores como empleadores.

Referencias Bibliográficas

Acosta, A. (2022). *La diligencia preparatoria sobre la recepción de declaraciones testimoniales frente a la celeridad procesal y la seguridad jurídica*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.

- Arévalo, J. (2024). Evidence in the labor process. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 16(21), 23–52. <https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>
- Arrisueño, J., & Opitz, S. (2023). *Proceso laboral en tiempos de Emergencia: Consideraciones para el cambio a la luz del acceso a la justicia*. Universidad de Chile.
- Ayala, F., Martínez, G., & Espinosa, J. (2021). La tutela judicial efectiva en México. *Prospectiva Jurídica*, 12(2007–8137).
- Barrera, Y. (2025). *El Proceso de Amparo de los Derechos Constitucionales en Cuba: desafíos en su admisión*. Universidad de La Habana.
- Bechara, A., & Vides, M. (2019). Tres modelos y un mismo objeto de interpretación de los derechos fundamentales: Dworkin, Alexy y Sieckmann. *Justicia*, 24(36), 196–213. <https://doi.org/10.17081/just.24.36.3765>
- Bruzón, C. (2022). *Reforma procesal y nuevo rumbo de la jurisprudencia como fuente del derecho en Cuba*. 2, 189–219.
- Cacique, O. (2019). *Retos y metas del órgano interno de control en la UAEM*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Calvinho, G. (2020). In favor of the burden of proof. *Estudios de Derecho*, 77(170), 167–199. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a07>
- Cappelletti, M. (2020). El formidable problema del control judicial y la contribución del análisis comparado. In *Bobbs-Merril* (Vol. 137, Issue 2).
- Carbonell, F. (2022). Variaciones sobre el precedente judicial. Una mirada desde el sistema jurídico chileno. *Problema Anuario de Filosofía y Teoría Del Derecho*, 16, 9–38. <https://orcid.org/0000-0001-6834-043X>.
- Cárdenas, S. (2024). *Importancia de la mediación en las controversias del orden familiar*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Solis, J., Niera, M., Ormazá, J., & Quevedo, J. (2021). *Emprendimiento e innovación*:

- Dimensiones para el estudio de las MiPymes de Azogues-Ecuador. XXVII(1), 315–333. <https://orcid.org/0000-0001-5449-1042>*
- Cuenca Salinas, T. B. (2024). El Principio de tutela judicial efectiva y el debido proceso: su eventual vulneración a través de la tramitación de las causas contenciosas administrativas en la provincia de Loja. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2899>
- Devis, H. (2019). *Teoría General de la Prueba Judicial Tomo 1*.
- Espinoza, V. (2024). *Conciliación extrajudicial en materia familiar*. Universidad Autónoma del Perú.
- Fanego, A., & González, E. (2023). *El derecho de defensa en la Ley 2/2023 de protección del informante: la otra cara de la moneda*. www.tirant.es
- Faundes, J., Fernández, S., & Rivas, V. (2025). Clínicas Jurídicas en Chile y América Latina: inicios, modelos y Protocolos de actuación. *REVISTA CUHSO*, 35(1), 1–46. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art790>
- Gaete, D. (2021). *Fundamento y estudio comparado de las facultades oficiosas del juez en el proceso civil*. Universidad de Chile.
- García, J., & Latorre, M. (2024). La prueba en procesos laborales: El deber de probar y la inversión probatoria. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 139–154. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2487>
- García, M. (2022). *La tutela judicial efectiva constitucional y convencional y su control en el procedimiento contencioso administrativo federal*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Goñi, A. (2023). El acceso anticipado a la fuente de prueba digital y su aseguramiento en el orden jurisdiccional social. *Revista Justicia & Trabajo*, 3(2952–1955).
- Gutierrez, P. (2024). “Derecho procesal penal virtual, garantiza una tutela judicial efectiva. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Herrera Montes, E. A., & Pérez, A. H. (2025). Mandatory prejudicial conciliation in social security disputes. Comments on jurisprudence 2nd J.19/2022 (11.A.) of the Supreme Court of Justice of the Nation. In *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (Vol. 21, Issue 40, pp. 359–375). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Astronomía. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19259>
- Hidalgo, J. (2019). *Las diligencias preparatorias y el debido proceso*. Uniandes.
- Ignacio, M. (2022). *Estatuto procesal-penal de la persona jurídica: perspectivas, pruebas y autoincriminación*. Universidad Complutense de Madrid.
- Martínez, A. (2019). Inconvencionalidad del amparo mexicano por la eficacia en la protección judicial de Derechos Humanos. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas*.
- Mayoshi, L. (2023). *Obligatoriedad de las condiciones de la investigación preparatoria y garantía del derecho de defensa del procesado en el juzgado penal de Pasco, 2022*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Molina, M. (2023). “La prueba anticipada en el Derecho Procesal Penal Nicaragüense con énfasis en materia de género.” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Montoya, J. (2024). *Interpretación judicial exegénica de la antijuricidad en la responsabilidad civil Lima, 2023*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Mosquera, H., & Jimenez, J. (2025). *La justicia constitucional como garante del Estado de derecho en América Latina: avances y desafíos*. 108(7), 1620–1628. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i7.9974>
- Onofre, C. (2024). *Análisis desde el ámbito normativo, doctrina comparada y jurisprudencial con fundamento en las sentencias de la Corte Constitucional emitidas entre los años 2008 a 2021*.

- Ortiz, M., Mercado. A., & García A. (2024). La constitucionalización del derecho procesal civil en Colombia, un recorrido a partir de la Constitución Política de 1991. *La Constitución Del Derecho Procesal En Colombia*.
- Pérez. S. (2023). Tutela penal laboral del trabajo doméstico. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 239–272.
- Popiuc. M. (2024). *Los medios adecuados de solución de controversias como requisito de procedibilidad en el ámbito civil y mercantil: en especial, la mediación. Aportaciones desde Europa al modelo Español*. Universidad Camilo José Cela.
- Portilla. F. (2023). Frentes abiertos en la protección de los derechos de los presos. *Revista Penal*, 51, 177–190. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/11778>
- Riofrío. F., & Vázquez. D. (2021). La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en las acciones de protección, al resolver por parte de los jueces que es un tema de mera legalidad. *Polo Del Conocimiento*, 63(2550-682X), 544–571. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3384>
- Ríos. B. (2020). *La comprensión sistémica y sociojurídica de la actitud antisocial frente a las garantías procesales en los casos de reincidencia delictiva*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Rivero. J. (2023). *¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución*. www.forbes.com/sites/
- Ruso. M., Facundo. P., & Villamayor, P. R. (2023). *Reflexiones en torno al objeto de la calificación registral*. (Revista Notarial, Ed.).
- Sander F. (1985). Alternative Methods of Dispute Resolution: An Overview. *Florida Law Review*, 37.
- Santana. S., & Santos. M. (2024, March). *La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana*. <https://orcid.org/0009-0003-0008-4857>
- Saul. C. (2023). *El criterio probatorio en la investigación preparatoria frente a la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva en el proceso penal*.
- Tejada. R. (2024). *“Análisis del enfoque de género en las etapas de diligencias preliminares de los delitos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, en el distrito judicial de Arequipa en el año 2023.”* Universidad Tecnológica de Perú.
- Velásquez. C., Carrillo. O., & Pacheco. B. (2023). Models, sanctions and development of the educational purpose in the System of Criminal Responsibility for Adolescents. An analysis in the adolescent offender of the crime of theft in the city of Barranquilla. *Revista Criminalidad*, 65(1), 27–40. <https://doi.org/10.47741/17943108.399>
- Werle. G., & JeBberger. F. (2009). *Victim participation before the international criminal court dissertation*.
- Zorrilla. W., Carrión. K., & Cangas. L. (2022). Diligencias preparatorias y providencias preventivas según el Código Orgánico General de Procesos. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 14(2218–3620).
- Zurita. R., & Sandoval. M. (2025). La mediación educativa como herramienta para la resolución de conflictos y su impacto en los objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista Reforma Siglo XXI*, 31, 44–52.