



Método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de las sentencias laborales frente al derecho de acceso a la justicia y el principio de celeridad en Ecuador.

Neutrosophic multicriteria method for the evaluation of the execution of labor sentences in relation to the right of access to justice and the principle of celerity in Ecuador.

Oswaldo Liber Andrade Salazar¹, Yanhet Lucía Valverde Torres², and Yolanda Guissell Calva Vega³

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec

² Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec

³ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.volandacalva@uniandes.edu.ec

Resumen. La investigación se centró en un análisis normativo sobre la ejecución de los fallos laborales en el Ecuador, en el marco general procedimental contenido en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) habida cuenta que el país no tiene un código adjetivo laboral. La investigación propuso un método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral. La investigación se realizó bajo el enfoque mixto producto de la revisión documental de libros, artículos científicos, legislación, procesos y documentos oficiales; con apoyo de los métodos cuantitativos para el modelamiento matemático. Con los procesos analizados se evidenció que las normas de ejecución de sentencias en general, no son prácticas para cerrar casos judiciales que son tramitados desde la óptica del Derecho Social; concluyendo que la legislatura debería a futuro expedir un Código Procesal Laboral que materialice el derecho real de acceso a la justicia y celeridad procesal.

Palabras Claves: evaluación, ejecución de la sentencia laboral, tutela efectiva, celeridad en Ecuador.

Abstract. The research focused on a normative analysis on the execution of labor rulings in Ecuador, within the general procedural framework contained in the General Organic Code of Processes (COGEP) given that the country does not have a labor procedural code. The research proposed a multi-criteria neutrosophic method for the evaluation of the execution of labor judgments. The research was carried out under a mixed approach resulting from the documentary review of books, scientific articles, legislation, processes and official documents; with the support of quantitative methods for mathematical modeling. With the analyzed processes it was evident that the rules for the execution of judgments in general are not practical for closing judicial cases that are processed from the perspective of Social Law; concluding that the legislature should in the future issue a Labor Procedural Code that materializes the real right of access to justice and procedural speed.

Keywords: evaluation, execution of the labor sentence, effective protection, speed in Ecuador.

1 Introducción

La sentencia constituye la decisión que el operador de justicia emite respecto del asunto o asuntos sustanciales del proceso que ha sido puesto en su conocimiento conforme el artículo 88 del Código Orgánico General de Procesos [1]; providencia que cierra un proceso aperturado y dirigido por un Juez o Jueza como indica el artículo 3 del último cuerpo legal, donde debe observarse las garantías básicas del derecho al debido proceso instituido en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) [2], con todas las facultades permitidas en los artículos 129, 130, 131 y 132 del [3].

En materia de trabajo, se activa la justicia laboral el momento que culmina una relación jurídica laboral y están en disputa derechos laborales, económicos o sociales, siendo menester impulsar un proceso laboral donde se invocan y conjugan normas de orden constitucional, convenios internacionales, legales (Código del Trabajo), jurisprudencia nacional e internacional y, procedimentales [1].

Se ha dicho que estas causas deben tramitarse bajo las premisas naturalmente del (i) Derecho Laboral y del (ii) Derecho Social. El primero constituido en “el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas que surgen del trabajo enajenado” [4]. Se define como el conjunto de principios, normas e instituciones y normas que protegen, dignifican y tienen a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

La sentencia laboral entra en fase de ejecución una vez que se encuentre debidamente ejecutoriada, como se aprecia del artículo 99 del COGEP, esto es, cuando se hayan agotado los recursos horizontales o verticales ordinarios y extraordinarios, de haberlos propuesto o no. La doctrina en palabras de [5], ha dicho que la sentencia se encuentra ejecutoriada cuando “aquella que ha pasado en autoridad de cosa juzgada y contra la cual no es posible intentar recurso alguno, ya por su naturaleza, ya por haber sido consentida por los litigantes”

El COGEP [1], prevé desde el artículo 362 al 413 las normas relativas a la ejecución de las sentencias. El primer artículo entra definiendo a la ejecución como “el conjunto de actos procesales para hacer cumplir las obligaciones contenidas en un título de ejecución”. Infiriéndose que, dictada la sentencia y ejecutoriada la misma, se constituye en título de ejecución con un ritual exclusivo para hacer cumplir las obligaciones dispuestas en el fallo judicial.

Precisamente, dentro de la tramitología de la ejecución de las sentencias laborales, es donde se observa que el derecho al acceso a la justicia (artículo 75 CRE) y el principio de celeridad (artículo 169 CRE), no tienen un alto grado de materialización, porque los tiempos se vuelven largos, bajo los pedidos de los sujetos procesales y autos de sustanciación e interlocutorios que en su momento dictan los operadores de justicia.

La tutela efectiva lo ha definido la Corte Constitucional en sentencia No. 159-16-EP/21 de 16 de junio de 2021, caso No. 159-16-EP, párrafo 27, del modo siguiente:

La tutela judicial efectiva no se limita a precautelar el acceso de las personas al sistema de administración de justicia, sino que involucra una serie de elementos y obligaciones que recaen en los órganos jurisdiccionales, a efectos de garantizar una adecuada y eficaz protección de los derechos e intereses de los justiciables con el fin de que se dé una solución al conflicto que dio inicio al proceso judicial y las partes no queden en indefensión [6].

Sin embargo, la misma Corte Constitucional en sentencia expedida el 10 de marzo de 2021, en el párrafo 110 ha identificado tres elementos que componen el derecho a la tutela judicial efectiva, a saber:

La jurisprudencia de la Corte ha determinado de forma consistente que la tutela judicial efectiva tiene tres componentes⁸⁹, que podrían concretarse en tres derechos: i) el derecho al acceso a la administración de justicia; ii) el derecho a un debido proceso judicial⁹⁰; y iii) el derecho a la ejecutoriedad de la decisión.⁹¹ La nominación de derechos, y no solamente momentos o elementos, cabe porque cada uno de ellos tiene titular, contenido propio, sujeto obligado y pueden ser exigibles; además denota la importancia que tiene cada uno de sus componentes para el sistema de administración de justicia y para las personas que requieren tutela efectiva de sus derechos [6].

Sin embargo, el elemento intitulado como derecho a la ejecutoriedad de la decisión, la sentencia constitucional arriba mencionada, expresa en el párrafo 135 lo que sigue:

Finalmente, el tercer componente de la tutela judicial efectiva es el derecho a la ejecutoriedad de la decisión. La ejecutoriedad de la sentencia es parte fundamental de la jurisdicción y del deber que tienen los jueces y juezas de ejecutar lo juzgado. 115 Este derecho comienza cuando la resolución o sentencia se ejecutoria hasta que se cumple satisfactoriamente. Por este derecho, la decisión debe ser susceptible de ser ejecutada y cumplirse efectivamente lo decidido (Corte Constitucional, pág. párrafo 135).

En cuanto al principio de celeridad prescrito en el artículo 169 de la CRE la doctrina lo conceptualiza como “sustanciación del proceso sin dilaciones; para hacerlo efectivo la ley suprime trámites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales. Por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga” [7]. El artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial nos trae una definición sobre el principio de celeridad al señalar:

La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario. El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley (2009).

Los antecedentes al presente trabajo de investigación son los de [8], con su trabajo de proyecto de investigación “Ejecución de la sentencia laboral y el principio de celeridad”, analiza que con la entrada en vigor del sistema oral previsto en el artículo 186.6 de la Carta Magna, los procesos laborales tuvieron un procedimiento más oportuno visto desde la aplicación del principio de celeridad, pero no así, afirma, con la ejecución del fallo, ya

Oswaldo L. Andrade S, Yanhet L. Valverde T, Yolanda G. Calva V. Método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de las sentencias laborales frente al derecho de acceso a la justicia y el principio de celeridad en Ecuador.

que para ello el legislador debe expedir normas procedimentales propias para las causas de trabajo que hayan culminado con una sentencia ejecutoriada.

De la misma forma el trabajo de investigación de [9], [27], titulado “Ejecución de sentencias en materia laboral en el Código de Procedimiento Civil y el Código Orgánico General de Procesos”, sostiene que con la vigencia del COGEP la ejecución de los fallos en materia de trabajo no alcanzaron las expectativas que desde la Asamblea Nacional se propuso, porque el procedimiento de ejecución de igual manera sigue teniendo una ritualidad extensa ya sea por la posición de las partes procesales y sus defensas técnicas, especialmente de la parte vencida que generalmente es la parte empleadora, la carga laboral entre otros, por lo que sugiere más personal en las unidades de trabajo, observancia de los términos instituidos en el COGEP, buena fe de las partes procesales y, simplificación del procedimiento de ejecución para los juicios de trabajo.

El interés de este estudio se encasilla en lo académico y su importancia radica en avizorar una corriente futura de expedir un Código de Procedimiento Laboral que complemente el espíritu del Derecho Social con el cual deben estar protegidas la ritualidad de los procesos laborales en el Ecuador, para así obtener una justicia adecuada, pronta y celeridad, en beneficio de la parte procesal laboral que ha visto como última instancia acudir ante la administración de justicia reclamando el reconocimiento de sus derechos laborales, económicos y sociales y que al estar sin su fuente de trabajo requiere de modo urgente que la justicia haga cumplir las obligaciones de la contraparte laboral, evidenciando así la caracterización del Estado Ecuatoriano actual, constitucional de derechos y justicia, social. Por tanto, en este estudio se propone un método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral en Ecuador, el método se basa en el análisis de la eficacia de la ejecución de las sentencias laborales frente al derecho de acceso a la justicia y el principio de celeridad.

2 Método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral en Ecuador

El método neutrosófico multicriterio propuesto para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral en Ecuador, basa su funcionamiento mediante un enfoque multicriterio multiexperto donde se modelan los indicadores para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral. Utiliza en su inferencia modelos causales como forma de representar el conocimiento a partir de la técnica de inteligencia artificial Mapa Cognitivo Neutrosófico. El método está diseñado mediante una arquitectura en tres capas para modelar el contexto analizado (entradas, procesamiento y salidas).

Las entradas del sistema representan el conjunto de sentencias laborales, las relaciones y los expertos que intervienen en el sistema para establecer las relaciones causales. El procesamiento del sistema se realiza mediante el flujo de trabajo que conforman las cinco actividades del núcleo de inferencia para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral. Las salidas del sistema representan los resultados del procesamiento donde se obtiene la evaluación de la sentencia laboral.

El método para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral, está conformado por cinco actividades (identificación de los criterios para la ejecución de sentencia laboral, determinación de las relaciones causales, identificación de los pesos atribuidos a los criterios para la ejecución de sentencia laboral, evaluación de los criterios para la ejecución de sentencia laboral) que son descritas a continuación.

Actividad 1 identificación de los criterios para la evaluación de la sentencia laboral: La actividad se centra en la identificación de los criterios para la ejecución de sentencia laboral. En esta actividad se determina el conjunto general de indicadores que representan la base de inferencia [10], [28], [32]. Se utiliza un enfoque multicriterio para analizar la base de casos, por lo que se identifican la mayor cantidad de las sentencias laborales posibles.

Actividad 2 determinaciones de las relaciones causales: La determinación de las relaciones causales utiliza un enfoque multicriterio multiexperto. Garantiza la representación del conocimiento causal de los criterios. La actividad consiste en extraer el conocimiento que poseen los expertos sobre las sentencias laborales analizadas. Las relaciones causales son expresadas mediante un dominio de valores que expresan relaciones de implicación directas o inversas para lo cual se utiliza la escala tal como muestra la Tabla 1. Esta actividad es muy importante ya que el conocimiento que poseen los expertos sobre las sentencias laborales no está registrado en la base de casos analizada.

Tabla 1. Dominio de valores para expresar causalidad.

Término lingüístico	Números SVN
Extremadamente buena (EB)	[1,0,0]
Muy muy buena (MMB)	[0.9, 0.1, 0.1]
Muy buena (MB)	[0.8,0.15,0.20]
Buena (B)	[0.70,0.25,0.30]
Medianamente buena (MDB)	[0.60,0.35,0.40]
Media (M)	[0.50,0.50,0.50]

Término lingüístico	Números SVN
Medianamente mala (MDM)	[0.40,0.65,0.60]
Mala (MA)	[0.30,0.75,0.70]
Muy mala (MM)	[0.20,0.85,0.80]
Muy muy mala (MMM)	[0.10,0.90,0.90]
Extremadamente mala (EM)	[0,1,1]

Durante la determinación de las relaciones causales se realiza un proceso de agregación donde se obtiene un arreglo denominado matriz de adyacencia que representa los valores asignados a los arcos [11], [12], [13] de modo que:

$$M = \begin{bmatrix} \dots & \dots & \dots \\ \dots & W_{ij} & \dots \\ \dots & \dots & \dots \\ \dots & \dots & \dots \end{bmatrix}$$

La matriz de adyacencia $M = M(C_i, C_j)$ representa el valor causal de la función del arco, el nodo C_i que es imparte C_j . C_i incrementa causalmente a C_j si $M_{ij} = -1$, y no imparte causalmente sí $M_{ij} = 0$.

Actividad 3 identificación de los pesos atribuidos a los criterios: a partir de la obtención en la actividad 2 de la matriz de adyacencia, los valores agregados emitidos por los expertos agrupados, conforman las relaciones con los pesos de los nodos, a través del cual es generado el Mapa Cognitivo Neutrosófico resultante [14], [15],[16]. Mediante un análisis estático del resultado de los valores obtenidos en la matriz de adyacencia se puede calcular el grado de salida utilizándose la ecuación (1) donde se obtienen los pesos atribuidos a cada sentencia [17-19], [29].

$$id_i = \sum_{j=1}^n \|I_{ji}\| \quad (1)$$

Actividad 4 determinación de las preferencias de los criterios para la evaluación de la sentencia laboral: la evaluación de los criterios para la ejecución de sentencia laboral es la actividad que consiste en determinar a partir de las preferencias analizadas la evaluación ponderada [20-22], [33]. La Tabla 2 muestra el dominio de valores con sus etiquetas lingüísticas utilizados para expresar las preferencias sobre las sentencias laborales.

Tabla 2. Dominio de valores para expresar preferencias.

Valor	Impacto
[0,1,1]	Ausencia del criterio (AS)
[0.20,0.85,0.80]	Ligera presencia del criterio (LP)
[0.50,0.50,0.50]	Baja presencia del criterio (BP)
[0.70,0.25,0.30]	Presencia del criterio (PS)
[1,0,0]	Alta presencia del criterio (AP)

Actividad 5 generación de la evaluación: el proceso de la generación se basa en la simulación del escenario propuesto por Glykas [23], [24] los nuevos valores de los conceptos expresan la influencia de los conceptos interconectados al concepto específico y se calculan mediante la ecuación (2):

$$A_i^{(K+1)} = f\left(A_i^{(K)} \sum_{j=1; j \neq i}^n A_j^{(K)} * W_{ji}\right) \quad (2)$$

Donde:

$A_i^{(K+1)}$: es el valor del concepto C_i en el paso $k+1$ de la simulación,

$A_i^{(K)}$: es el valor del concepto C_j en el paso k de la simulación,

W_{ji} : es el peso de la conexión que va del concepto C_j al concepto C_i y $f(x)$ es la función de activación [25], [30], [34].

3 Implementación del método para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral en Ecuador

La presente sección se realiza una descripción de la implementación del método para la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral en Ecuador.

Actividad 1 identificación de los criterios para la evaluación de la sentencia laboral:

El proceso de selección de los criterios representa la base de la evaluación de la sentencia laboral [26]. Para determinar la evaluación de la sentencia laboral se utilizó el criterio de experto llegando a las siguientes conclusiones propuestas en la tabla 3.

Tabla 3. Identificación de los criterios para la evaluación de la sentencia laboral.

Nodo	Concepto
C ₁	Cumplimiento oportuno de la sentencia
C ₂	Eficiencia en la notificación y comunicación
C ₃	Accesibilidad y transparencia del proceso
C ₄	Medidas coercitivas y de ejecución
C ₅	Protección de los derechos del trabajador

Actividad 2 determinaciones de las relaciones causales:

La determinación de las relaciones causales entre los criterios para la evaluación de la sentencia laboral se utiliza en la escala propuesta en la Tabla 1, donde participaron 5 expertos, se obtuvieron los 5 Mapas Cognitivos Neutrosóficos agregando las respuestas en un único resultado. La Tabla 4 muestra la matriz de adyacencia obtenida como resultado del proceso.

Tabla 4. Matriz de adyacencia resultante.

	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅
C ₁	[0, 0,0]	[0.9, 0.1, 0.1]	[1,0,0]	[0.75, 0.5,0.25]	[0.9, 0.1, 0.1]
C ₂	[0.75, 0.5,0.25]	[0, 0,0]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.9, 0.1, 0.1]
C ₃	[1,0,0]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0, 0,0]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.75, 0.5,0.25]
C ₄	[0.9, 0.1, 0.1]	[1,0,0]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0, 0,0]	[1,0,0]
C ₅	[0.75, 0.5,0.25]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0, 0,0]

Actividad 3 identificación de los pesos los criterios para la evaluación de la sentencia laboral:

Para la identificación de los pesos se tiene en cuenta la base de conocimiento almacenada en la matriz de adyacencia de la Tabla 4, aplicando la función (1). Se obtiene el comportamiento del peso atribuido a las sentencias laborales. La Tabla 5 muestra los pesos resultantes.

Tabla 5. Peso atribuido a las incidencias.

Criterios	Incidencias	Peso
C ₁	Cumplimiento oportuno de la sentencia	[0.71, 0.5,0.25]
C ₂	Eficiencia en la notificación y comunicación	[0.69,0.35,0.40]
C ₃	Accesibilidad y transparencia del proceso	[0.71, 0.5,0.25]
C ₄	Medidas coercitivas y de ejecución	[0.76, 0.5,0.25]
C ₅	Protección de los derechos del trabajador	[0.69,0.35,0.40]

Actividad 4 determinación de las preferencias de los criterios para la evaluación de la sentencia laboral:

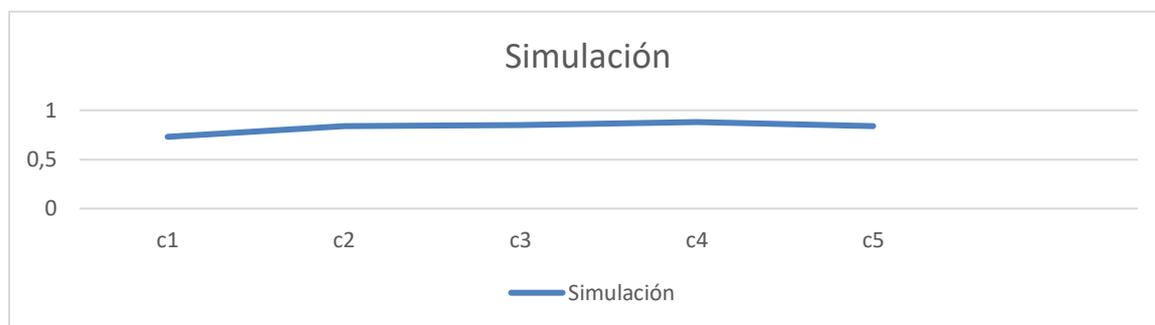
A partir del análisis de los casos de estudios se determinó el grado de preferencia que poseen las sentencias mediante la autovaloración emitida. El estudio fue realizado en una alternativa que representa el caso objeto de estudio. La Tabla 6 muestra los valores resultantes.

Tabla 6. Preferencia atribuida de la sentencia laboral.

Sentencias	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅
A ₁	[0.75, 0.5, 0.25]	[1, 0, 0]	[1, 0, 0]	[1, 0, 0]	[1, 0, 0]

Actividad 5 generación de la evaluación:

A partir del proceso de simulación de escenario, se obtuvieron las predicciones de los comportamientos en el tiempo de la sentencia laboral mediante el empleo de la ecuación (2). La predicción modela las relaciones de causalidad de los criterios. La Figura 2 muestra el resultado de la simulación donde se muestran la evolución de la sentencia laboral.

**Figura 1.** Resultado de la simulación de la evaluación de las de la sentencia laboral.

A partir del comportamiento de los pesos atribuidos a las alternativas y el desarrollo de la evolución de la sentencia laboral se determina mediante un proceso de agregación para determinar el grado de pertenencia de la sentencia laboral. La Tabla 6 muestra el resultado del cálculo realizado.

Tabla 7. Peso atribuido a la sentencia laboral.

Sentencia A ₁	Pesos	Preferencias	Agregación
C ₁	[0.58, 0.85, 0.80]	[0.75, 0.5, 0.25]	[0.73, 0.5, 0.25]
C ₂	[0.53, 0.85, 0.80]	[1, 0, 0]	[0.84, 0, 15, 0.20]
C ₃	[0.5, 0.85, 0.80]	[1, 0, 0]	[0.85, 0, 15, 0.20]
C ₄	[0.55, 0.85, 0.80]	[1, 0, 0]	[0.88, 0, 15, 0.20]
C ₅	[0.61, 0.35, 0.40]	[1, 0, 0]	[0.84, 0, 15, 0.20]
Índice			[0.83, 0, 15, 0.20]

A partir del índice determinado se realiza una comparación del valor donde el I= 0.83, para el caso analizado representa una índice moderado de la evaluación de la ejecución de la sentencia laboral.

4 Discusión

Por obvias razones el Código del Trabajo no puede abarcar normas sustantivas y adjetivas de trabajo, tomando en cuenta que en el cuerpo sustantivo deben describirse las disposiciones fundamentales; el contrato individual de trabajo y sus particularidades; el contrato colectivo de trabajo y sus especificidades; las diversas modalidades de trabajo; riesgos laborales; las diversas asociaciones de trabajadores. En cambio, en un código Adjetivo de trabajo, debería especificarse todas las acciones que puedan generarse por la relación jurídico laboral individual como colectiva de trabajo tanto a nivel administrativo como en sede judicial; los órganos administrativos y judiciales que deben conocer los conflictos individuales y colectivos de trabajo; así como otras determinaciones como prescripción, abandono, recursos, ejecución de fallos individuales como colectivos de trabajo, entre otros elementos; porque precisamente un evento administrativo o judicial de trabajo no puede estar al mismo nivel de aplicación de reglas procesales que en el campo administrativo o judicial en general; tomando en cuenta que todo el Derecho al trabajo, Derecho Laboral, están cubiertos por los principios y postulados del Derecho Social.

El momento que las reglas sustantivas y adjetivas de trabajo estén debidamente descritas, una controversia laboral al tiempo de llegar a la parte de ejecución, debe guardar armonía con todos los principios del Derecho Social como aquellos contemplados en la Constitución de la República, Tratados y Convenios Internacionales sobre las relaciones de trabajo.

El Código General de Procesos no puede convertirse en el conjunto de reglas que permita una ejecución ade-

cuada de las sentencias de trabajo, porque eso permite a la parte demandada que siempre serán los ex empleados, a utilizar conjuntamente con sus defensas técnicas, la solicitud de una serie de principios y reglas que están prescritas para el conjunto de litigios del área civil, que van dirigidos a proteger siempre a la parte más fuerte de la relación jurídica, por tener la capacidad económica-financiera de seguir soportando un juicio y utilizar mecanismos de impugnación que conlleven finalmente a una dilación de la ejecución de los fallos judiciales, y en esas condiciones la administración de justicia no jugaría su rol trascendente de dar a cada cual lo que le corresponde y dentro de los términos y plazos adecuados. Por eso es importante que el legislativo impulse y plasme un Código de Procedimiento Laboral, pensado en que la tutela efectiva y principios como el de celeridad y economía procesal se evidencien al tiempo de hacer ejecutar lo juzgado.

Los hallazgos importantes descritos en esta investigación dan lugar a la importancia de la misma y a conseguir el objetivo planteado. Los juicios de trabajo una vez que culminen en la fase de reconocimiento de un derecho controvertido, en la fase de ejecución no deben tener períodos extensos, donde incluso por el accionar de la parte accionada y con la inadecuada actuación de los operadores de justicia de expedir autos de sustanciación que dilatan el curso de ejecución del proceso; pues se observa prácticamente que la tramitología del proceso laboral para determinar el derecho económico, estabilidad u otro que se reclame en la demanda, el período es prácticamente el mismo que el de ejecución y ello contraría el derecho de tutela judicial efectiva y coloca a la justicia como algo abstracto, imposible de conseguir o cuando llega la resolución con su ejecución, no solventan los legítimos derechos de acción que tuvieron los accionantes. [29], [30], [31].

Los tiempos para que se lleve a cabo los procesos de ejecución de las sentencias, deben estar enfocados en que los derechos de los trabajadores-actores de un proceso laboral deben estar despojados de los criterios civilistas con el que se manejan determinados operadores de justicia en el país. Ya que ese accionar en los tiempos de turbulencia judicial que vive el país, dan lugar a casos de corrupción que es una de las aristas por las cuales está juzgada hoy en día la administración de justicia no solo en el campo penal sino también en los juicios de trabajo. De ahí que es menester que el país cuente con reglas claras respecto de la última fase de un proceso laboral como sería el de ejecución de los fallos, permitiendo con ello que el perjuicio que se causó a la parte actora de un proceso de trabajo sea reparado de modo integral y de modo oportuno; por lo que este trabajo debe impulsar al legislativo no solo pensar en un nuevo marco normativo sustantivo sino también en uno de procedimiento laboral, en los términos comentados.

Conclusión

La investigación propuso un método neutrosófico multicriterio para la evaluación de la ejecución de las sentencias laborales frente al derecho de acceso a la justicia y el principio de celeridad en Ecuador. El Código Orgánico General de Procesos está pensado en un conjunto de principios que resguardan la igualdad de armas para las partes procesales, la nula intervención de los operadores de justicia en favor de la parte más débil de la relación jurídico-procesal, muy a pesar de que se indica observar los principios de la Constitución, tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos y, otros instrumentos internacionales, el Código Orgánico de la Función Judicial.

La experiencia procesal en el país que se vive a raíz de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos, en materia del ámbito de ejecución laboral, dejan entrever casos que para ejecutar las sentencias llevan casi el mismo tiempo que se usó para discernir y reconocer un derecho laboral.

Por todo ello y bajo el postulado de que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y Justicia, el legislativo debe discutir y aprobar un Código de Procedimiento Laboral que conlleve a que la administración de justicia en esta área, no vulnere el derecho de tutela efectiva previsto en el artículo 75 de la Constitución en el elemento de ejecución efectiva de los fallos y por supuesto evidencie la presencia del principio de celeridad reconocido en el artículo 169 de la Norma Suprema.

Referencias

- [1] C. O. G. de Procesos, "Código Orgánico General de Procesos," *Quito: Corpacion de Estudios y Publicaciones*, 2015.
- [2] A. C. Del Ecuador, "Constitución de la República del Ecuador," *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro*, vol. 449, pp. 79-93, 2008.
- [3] C. Judicial, "Código Orgánico de la función judicial," *Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones*, pp. 214-221, 2009.
- [4] M. A. Pinargoty-Alonzo, and J. M. Marín-Rodríguez, "La casación penal en el Ecuador The criminal cassation in Ecuador Cassação criminal no Equador."
- [5] M. Ossorio y Florit, "Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales," (*No Title*), 2010.
- [6] C. C. Constitucional, *Corte constitucional: La Corte*, 1999.
- [7] L. Cueva, "El juicio oral laboral, teoría, práctica y jurisprudencia," *Quito: Ediciones Cueva Carrión*, 2007.
- [8] J. S. Tenesaca Allaica, "Ejecución de la Sentencia laboral y el principio de celeridad," 2015.

- [9] M. S. Aldaz López, "Ejecución de sentencias en materia laboral en el código de procedimiento civil y el Código Orgánico General de Procesos," Universidad Nacional de Chimborazo, 2017, 2017.
- [10] B. B. Fonseca, and O. Mar, "Implementación de operador OWA en un sistema computacional para la evaluación del desempeño," *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 2021.
- [11] W. Stach, L. Kurgan, and W. Pedrycz, "Expert-Based and Computational Methods for Developing Fuzzy Cognitive Maps," *In M. Glykas (Ed.), Fuzzy Cognitive Maps* B. Springer, ed., pp. 23- 41, 2010.
- [12] J. E. Ricardo, N. B. Hernández, R. J. T. Vargas, A. V. T. Suntaxi, and F. N. O. Castro, "La perspectiva ambiental en el desarrollo local," *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2017.
- [13] O. Mar Cornelio, Y. Zulueta Véliz, and M. Leyva Vázquez, "Sistema de apoyo a la toma de decisiones para la evaluación del desempeño en la Universidad de las Ciencias Informáticas," 2014.
- [14] E. White, and D. Mazlack, "Discerning suicide notes causality using fuzzy cognitive maps." pp. 2940-2947.
- [15] O. Mar, I. Santana, YunweiChen, and G. Jorge, "Model for decision-making on access control to remote laboratory practices based on fuzzy cognitive maps," *Revista Investigación Operacional*, vol. 45, no. 3, pp. 369-380, 2024.
- [16] M. Y. L. Vasquez, G. S. D. Veloz, S. H. Saleh, A. M. A. Roman, and R. M. A. Flores, "A model for a cardiac disease diagnosis based on computing with word and competitive fuzzy cognitive maps," *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil*, vol. 19, no. 1, 2018.
- [17] S. D. Álvarez Gómez, A. J. Romero Fernández, J. Estupiñán Ricardo, and D. V. Ponce Ruiz, "Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación," *Conrado*, vol. 17, no. 80, pp. 88-94, 2021.
- [18] J. E. Ricardo, V. M. V. Rosado, J. P. Fernández, and S. M. Martínez, "Importancia de la investigación jurídica para la formación de los profesionales del Derecho en Ecuador," *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020.
- [19] J. E. Ricardo, J. J. D. Menéndez, and R. L. M. Manzano, "Integración universitaria, reto actual en el siglo XXI," *Revista Conrado*, vol. 16, no. S 1, pp. 51-58, 2020.
- [20] J. E. Ricardo, M. Y. L. Vázquez, A. J. P. Palacios, and Y. E. A. Ojeda, "Inteligencia artificial y propiedad intelectual," *Universidad y Sociedad*, vol. 13, no. S3, pp. 362-368, 2021.
- [21] I. A. González, A. J. R. Fernández, and J. E. Ricardo, "Violación del derecho a la salud: caso Albán Cornejo Vs Ecuador," *Universidad Y Sociedad*, vol. 13, no. S2, pp. 60-65, 2021.
- [22] G. Á. Gómez, J. V. Moya, J. E. Ricardo, and C. V. Sánchez, "La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico," *Revista Conrado*, vol. 17, no. S1, pp. 431-439, 2021.
- [23] Author ed.^eds., "Fuzzy Cognitive Maps: Advances in Theory, Methodologies, Tools and Applications," *Secaucus, NJ, USA: Springer Verlag*, 2010, p.^pp. Pages.
- [24] M. Y. L. Vázquez, I. A. M. Alcivar, M. E. P. González, R. M. A. Flores, R. L. Fernández, and M. A. T. Bonifaz, "Obtención de modelos causales como ayuda a la comprensión de sistemas complejos," *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil*, vol. 18, no. 2, 2018.
- [25] R. Giordano, and M. Vurro, *Fuzzy cognitive map to support conflict analysis in drought management fuzzy cognitive maps*, 2010.
- [26] C. Danienson, "Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación," *Serie Documental de Preal*, no. No.51, 2011.
- [27] Vázquez, ML, Estupiñan, J., & Smarandache, F. "Neutrosofía en Latinoamérica, avances y perspectivas Neutrosophics in Latin America, advances and perspectives". Collected Papers. Volumen X: Sobre Neutrosofía, Plitogenia, Conjunto Hipersuave, Hipergrafos y otros temas, 238, 2022.
- [28] von Feigenblatt, O. F., & Ricardo, J. E. "The challenge of sustainability in developing countries: the case of Thailand". Universidad y Sociedad, Vol 15 núm 4, pp 394-402, 2023.
- [29] Estupiñán Ricardo, J., Domínguez Menéndez, JJ, Barcos Arias, IF, Macías Bermúdez, JM, & Moreno Lemus, N. "K-medias neutrosóficas para el análisis de datos de terremotos en Ecuador". Conjuntos y sistemas neutrosóficos , vol 44 núm 1, pp 29, 2021.
- [30] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Banderas, F. J. C., & Montenegro, B. D. N. "Aplicación de las ciencias neutrosóficas a la enseñanza del derecho". Infinite Study, 2022.
- [31] Vázquez, M. Y. L., Ricardo, J. E., Hernández, N. B., Casanova, R. S., & Smarandache, F. "Análisis neutrosófico de las actitudes hacia la máquina de experiencia de Nozick". Investigación Operacional, vol 45 núm (4), 2024.
- [32] Esparza-Pijal, F. I., Sandoval-Loyo, J. A., Zuñiga-Anilema, L. H., & Estupiñán-Ricardo, J. "Incidencia del consumo de sustancias sujetas a fiscalización en el rendimiento académico de los adolescentes". CIENCIAMATRIA, vol 10 núm (1), pp 795-805, 2024.
- [33] Zavala, J. J. A., Arguelles, J. J. I., Partidas, N. J. R., & Ricardo, J. E. "Integración migratoria y desarrollo de un currículum problematizador para una Educación Inclusiva y de calidad en Iberoamérica". Revista Conrado, vol 19 núm (S2), pp 482-490, 2023.
- [34] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Hernández, N. B., & Albán, T. D. B. "Análisis del rendimiento académico estudiantil en función de la calidad del proceso de enseñanza y la experiencia de clase". Revista Conrado, vol 19 núm (93), pp 304-313, 2023.

Recibido: mayo 20, 2024. **Aceptado:** junio 10, 2024