



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Título:

“LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”

Tesis previa la obtención del título de Licenciada en jurisprudencia.

Director de Tesis:

Dr. Gonzalo Añazco H.

Autora:

Mishel Alexandra Ramón Vera

Loja – Ecuador.

2013

AUTORIZACIÓN.

Dr. Gonzalo Añezco H.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado el presente trabajo investigativo de Tesis titulado: **“LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, Previa la obtención del Título de Abogado elaborada por la Sra. Mishel Alexandra Ramón Vera; la misma que ha sido coordinada y revisada de conformidad al Reglamento, por lo que autorizo la sustentación y presentación a la autoridad académica correspondiente, para los fines consiguientes.

Loja, once de febrero del dos mil trece.

Dr. Gonzalo Añezco H.

Director.

AUTORÍA.

Las opiniones, ideas doctrinas y todos los análisis conceptuales, críticos, jurídicos, resultados de la investigación de campo, conclusiones y recomendaciones constantes en la presente investigación, denominada: **“LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, son de responsabilidad del autor.

Loja, veinte y ocho de marzo del dos mil trece.

Mishel Alexandra Ramón Vera.

Autora.

DEDICATORIA.

El presente trabajo investigativo de tesis previo a la obtención del Grado de Abogada lo dedico a:

“A, Dios, a mis padres Sandra y Vicente, a la luz de mi vida, mi hija Victoria, a mi angelito Vichito y al hombre que estuvo a mi lado, con su cariño y apoyo; mis abuelitos, mi hermano, familiares, amigos, a todos mis profesores que influyeron en mi decisión de ser abogada, con el único fin de servir y devolver algo a mi patria querida.”.

Mishel Alexandra Ramón Vera

Autora.

AGRADECIMIENTO.

Al alcanzar esta meta, una de las más importantes en mi vida, solo me queda mirar atrás y agradecer a todas y cada una de las personas, sean familiares, profesores, amigos y compañeros que estuvieron junto a mí en cada etapa de mi vida, las mismas que convergieron en un solo objetivo, el poder ser una profesional en la carrera que siempre me propuse, con la cual pienso obtener los mejores triunfos y conocimientos, tanto para mí como para ellos, y lo más importante ser un ente productivo, activo para mi país.

Expreso mi especial y profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, Institución de Educación Superior Acreditada, que abrió las puertas de su establecimiento, me acogió e impartió todos los conocimientos que sus docentes de tan alto reconocimiento compartieron en sus aulas, y del cual supe nutrirme de la mejor forma tanto éticamente y profesional.

De manera especial, expresó mi reconocimiento y gratitud al Señor Doctor Gonzalo Añasco, prestigioso Catedrático y Director de Tesis, a quien le debo varias horas de paciente dedicación y sabia asesoría, la misma que me permitió concluir con éxito este trabajo científico-jurídico. A los estudiantes, Egresados, Profesionales del Derecho, Funcionario Públicos, Jueces y Funcionarios Judiciales de la Ciudad y Provincia de Loja, que desinteresadamente colaboraron y dieron su valioso tiempo para responder a mis inquietudes.

Mishel Alexandra Ramón Vera.

Autora.

TABLA DE CONTENIDOS:

Primera Sección

Cuerpo del Informe Final

3. Revisión de Literatura

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO CONCEPTUAL

3.1.1. EL TRABAJO

3.1.2. EL DERECHO LABORAL

3.1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.3.1. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.3.2. CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.3.3. MODALIDADES DE TRABAJO

3.1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1.4.1. El Empleador: Caracteres Principales

3.1.4.2. El Trabajador. Caracteres Principales

3.1.5. Controversias Laborales

4. MEDIDAS CAUTELARES

4.1. CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

3.2. MARCO JURÍDICO

3.2.1.- Constitución de la República del Ecuador frente al Trabajo

3.2.1.2.- Parte Orgánica

3.2.1.3. – Supremacía Constitucional Laboral

3.2.2.- Convenciones, Tratados y Organizaciones Internacionales

3.2.2.1.- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre

- 3.2.2.2.- La Declaración Americana de los Derechos del Hombre
- 3.2.2.3.- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales
- 3.2.2.4.- La Carta de Punta del Este
- 3.2.2.5.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas
- 3.2.2.6.- Acuerdo de Cartagena
- 3.2.2.7.- Convenio Simón Rodríguez
- 3.2.2.8.- Los Convenio de la O. I. T
- 3.2.3. Código del Trabajo y la tramitación de las Acciones Laborales
- 3.2.4. Código de Procedimiento Civil, como Ley supletoria de la Norma Laboral
- 3.2.5. Otras Normas Afines
- 3.2.6. Legislación Comparada
- 3.3.- MARCO DOCTRINARIO
 - 3.3.1. - Evolución e Historia del Derecho de Trabajo
 - 3.3.1.1.- Historia de los Derechos de los Trabajadores en el Ecuador
 - 3.3.2. Acuerdo Ministerial
 - 3.3.3. LOS EFECTOS DE LO APROBADO EN LA CONSULTA POPULAR

4. Materiales y Métodos

- 4.1.- Materiales Utilizados
- 4.2.- Métodos
- 4.3.- Procedimientos y Técnicas
- 4.4.- Instrumentos

5.- RESULTADOS

5.1.- Análisis de la Encuesta

5.2.- Análisis de la Entrevista

5.3.- Casuística

6. Discusión

6.1.- Análisis Crítico de la Problemática

6.2.- Verificación de Objetivos

6.3.- Constatación de la Hipótesis

6.4.- Fundamentación Técnico-Jurídica de la Propuesta Legal de Reforma

Segunda Sección

Síntesis del Informe Final

7. Conclusiones

8. Recomendaciones

8.1.- PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

8.1.1.- Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo

9. BIBLIOGRAFÍA

Referencias Finales

10. Anexos

- Índice

Parte Introdutoria

1.- RESUMEN.

El presente trabajo investigativo de tesis pongo a disposición de toda la sociedad ecuatoriana e internacional a través del siguiente resumen, se titula ***“La necesidad de emitir en el auto de calificación a la demanda laboral, una medida cautelar, para garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador”***, tiene como objetivo y meta fundamental plantear alternativas y proponer soluciones viables, eficaces y efectivas a favor de los derechos de los trabajadores, de este sector que a lo largo de la historia han sido tan rezagados, derechos reconocidos después de una lucha muy dura e inclusive de mucho derramamiento de sangre.

Para el Ecuador, es trascendental la aplicación de una ley con el objetivo de resguardar el resarcimiento de un derecho violentado, en especial ahora, que hemos alcanzado tantos cambios significativos en nuestro país; cuando al fin hemos puesto en primer lugar al individuo, al ser humano antes que el capital, antes que los bienes; de proteger a la mayor cantidad de ecuatorianos, puesto que estadísticamente los trabajadores en nuestro país ocupan un porcentaje muy alto, es así que necesitamos regular la relación de estos con sus patronos, y el cumplimiento de todos y cada uno de sus derechos, ya que al desampararlos y creer que por existir ya un Código, estaríamos condenando a este grupo de personas a volver a estar en el nivel más bajo de la economía y la esfera social.

Es por ello que con estos antecedentes es preciso recurrir a los medios legales que traten de fomentar, regular y garantizar la restitución de los derechos violentados de los trabajadores, mas sucede que en el Código de Trabajo, se encuentra especificado, detallado, conceptualizado todo lo pertinente a los derechos de los trabajadores, a las sanciones a los que las violenten y la forma de demandar su cumplimiento, pero esto no es suficiente para la reposición de los derechos vulnerados, pues son muchos los procesos que además de ser muy largos, tediosos e inclusive caros, se llega a obtener una sentencia favorable, pero solo en papel ya que su ejecución es imposible, porque cuando ha pasado un año en juicio el demandado, aquel que ya violo la Ley una vez, lo puede volver hacer con el único fin de no dar cumplimiento a las obligaciones ordenadas y cuantificadas por el Juez.

Además en nuestro país ya se evidencio tal problema, como es en el caso de los ex trabajadores de los casinos cerrados por la Consulta Popular del 7 de mayo del año 2011, que para asegurar el cumplimiento de sus derechos por parte de sus patronos, secuestraron las máquinas de los casinos para garantizar el cumplimiento.

Es por esto que se debe regular y establecer en el Art. 22 del Código de Trabajo que el trabajador que haya sufrido una violación a sus derechos y reclame una indemnización por estos, pueda saber y tener la

seguridad que en caso de ser favorecido en sentencia esta no quede en letra muerta, sino sea ejecutada y así obtener en algo el resarcimiento de sus derechos, lo cual se obtendría con la oportunidad de que en el auto de aceptación a trámite le permita aplicar una medida cautelar.

SUMMARY.

The thesis research work then put at the disposal of all Ecuadorian and global society through this summary is entitled "the need to issue at auto qualification labor demand, an injunction, warrant for compliance worker rights ", and aims to raise fundamental goal the use of precautionary measures as tools, to ensure compensation for worker's rights violated, so that in this manner, this can make the rights and guarantees provided in the Constitution, our country is essential to use these measures to provide prompt and effective justice.

Ecuador is essential for the application of the precautionary measures in order of acceptance for processing of labor demands, as it is a strategic mechanism already worried some countries. Ecuador can not be left behind must find the means to implement and enforce justice that justice otherwise would be a dead letter, is already applied in the case of the closure of casinos, was abducted them all machines ensure fair settlement payments to all employees.

That is why this background is necessary to resort to legal means necessary to promote and regulate the implementation of precautionary measures on the part of judicial officers, because although in the present statute is set is not sufficient, since only talks about the application of these measures with a conviction and white is the only card that can be

applied is enforceable or not, but this true today our country's social and not enough.

Besides our Constitution in Article three hundred twenty-six, number fifteen states that ban paralyze public services among which includes electric power, and states that the law shall establish limits to ensure the operation of these services.

That is why it must regulate and establish the rules properly regulated to standards that are required to promote, regulate, monitor and facilitate the use of renewable energy technologies that produce clean very essential nowadays to meet the needs of society in the short term achieving environmentally sound and modern country we all want.

2.- INTRODUCCIÓN.

Al ser un deber primordial del Estado la vinculación de sus instituciones con la colectividad, conscientes de que la Carrera de Derecho y la Abogacía cumplen una función social al servicio de la Justicia y el Derecho, me propuse la investigación de un problema muy trascendental que está limitando la garantía de los derechos laborales consagrados en la Constitución, este problema radica en la falta de una norma clara, precisa y sin dilaciones alguna al momento de resguardar la restitución de los derechos violentados del trabajador.

Es por ello que me ha surgido un gran interés en dar solución a esta problemática, más aun al darme cuenta en el ejercicio diario de mis prácticas en esta carrera, he podido evidenciar que los trabajadores al momento de exigir sus derechos, se ven frente a trámites muy largos, pese a decir lo contrario en el Código de Trabajo, el cual menciona y especifica términos para el cumplimiento de cada una de las diligencias dentro del trámite oral, pero que en la realidad no se aplica, dejando así desprotegidos a los usuarios de justicia.

Además es importante que la necesidad de esta nueva normativa o reforma a la ya existente, ya se vio reflejada, como es en el caso de los más de 5.000 trabajadores, pertenecientes a 80 empresas dedicadas a los juegos de azar que cesaron sus servicios, producto de la consulta

popular llevada a cabo el día 7 de mayo del año 2011, fue así que por medio de una Ley Orgánica denominada “Ley Orgánica Para La Defensa De Los Derechos Laborales”, se dio potestad, al Ministerio de Relaciones Laborales, de “... *iniciar los juicios coactivos correspondientes para que en un plazo máximo de 60 días, proceda al embargo de los bienes de los obligados de las empresas y personas vinculadas a los empleadores de los casinos y demás salas de juego. Inmediatamente, iniciará el proceso de remate...*”¹ todo esto con el único objetivo de asegurar el pago de las liquidaciones a los trabajadores.

Adentrándome en los contenidos de la presente Investigación que tiene como tema: “LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”; que se halla dentro de las líneas de investigación definidas por el Área Jurídica Social y Administrativa y la Universidad Nacional de Loja.

El tema seleccionado pertenece al campo del Derecho Laboral, con el que a mi criterio pienso solucionar un gran problema de la realidad social contemporánea relacionada con un grupo muy vulnerable como lo es el sector de los trabajadores.

¹ Ecuador. Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Registro Oficial Suplemento 797, de 26 de septiembre de 2012. Disposición Transitoria Primera. Pág. 8

En el proyecto fijé un esquema de contenidos del Marco Teórico, que me ha permitido orientar la investigación y delimitar los aspectos, tratados así; Iniciando mi investigación en la Revisión de Literatura, desarrollo el Marco Conceptual con temas como: El Trabajo, Derecho Laboral, Contrato de trabajo, Sujetos de la relación laboral, Medidas cautelares; en el Marco Jurídico, estudie los derechos de los trabajadores y su garantía, desde una perspectiva constitucional, tanto en la parte Dogmática como Orgánica. Así mismo recalque el principio de jerarquía Constitucional y la Supremacía sobre las demás leyes que quienes cultivamos el derecho tenemos que tener siempre presente; además analice Tratados y Convenios Internacionales sobre los derechos laborales, que luego de tantas luchas de este sector se lograron constituir, la insuficiencia Normativa del Código de Trabajo en razón a garantizar el resarcimiento de los derechos de los trabajadores, Las normas afines y además fue de mucha ayuda en esta investigación el análisis de la legislación comparada y las experiencias de otros países que han dado pasos muy importantes con respecto al tema que nos congrega.

Dentro del Marco Doctrinario, hago un análisis histórico de la evolución del Derecho Laboral a nivel internacional y local, puesto que han existido grandes logros en este sector, para finalmente Analizar el problema y la necesidad de establecer reformas para el resarcimiento de los derechos de los trabajadores que han sido violentados, su realidad y

cuáles son los beneficios que estas generan, y las propuestas y alternativas de solución que se plantean.

Describo los materiales métodos, técnica e instrumentos que he utilizado dentro del desarrollo de esta investigación jurídica de tesis. Al referirme a los Resultados consignaré el resultado de la investigación a través del instrumento de la encuesta y entrevista habiendo explorado el conocimiento de quienes conocen el tema a investigarse.

En lo que respecta a la Discusión daré a conocer la verificación de objetivos, constatación de la Hipótesis y la fundamentación jurídica para la propuesta de reforma.

En la segunda sección de esta tesis denominada Síntesis del Informe Final presento las principales conclusiones, a las que le agrego las sugerencias o recomendaciones que pueden servir como alternativas de solución para resolver estos problemas jurídicos sociales actuales.

Con este acopio de conocimientos y justificando esta investigación, presento la propuesta jurídica que va orientada a la solución del problemas que se enmarcan dentro del Código de Trabajo, y la necesidad de restituir los derechos de los trabajadores, aplicando los principios de celeridad y economía procesal contemplados en la Constitución de la República.

Este trabajo constituye la destreza de la docencia, y los aprendizajes discutidos entre compañeros con la coordinación del docente, durante toda la etapa estudiantil universitaria, y es un esfuerzo que lo realice con entusiasmo por mi vocación por alcanzar mi profesión en la abogacía, y cumplir una función social al servicio de la Justicia y el Derecho.

Queda a consideración de la comunidad Universitaria, la Provincia, la región Sur y del pueblo en general este ensayo que seguramente tendrá deficiencias pero que constituye el cumplimiento de un deber, cual es investigar y la vinculación con la colectividad que es la justificación de la existencia de la Universidad, he iniciado estos estudios del Derecho Laboral como rama de gran importancia y contemporánea del Derecho en general, aspirando que por lo menos sea tomada como el inicio de un estudio para una reforma real.

Dejo constancia del cumplimiento de la normatividad con esta pequeña investigación de tesis previa a la obtención del grado de Licenciatura en Jurisprudencia. A continuación, pongo a la disposición mi humilde trabajo.

Mishel Alexandra Ramón Vera.

La Autora.

Primera Sección: Cuerpo del Informe Final

3.- REVISIÓN DE LITERATURA

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO CONCEPTUAL

3.1.1. EL TRABAJO

Al dar inicio al análisis del marco conceptual partiré refiriéndome al trabajo; si ha existido una actividad que desde los albores de la humanidad ha estado presente en todas las etapas de la historia, como motor primigenio del desarrollo de los pueblos, eso ha sido el trabajo, de hecho, *“Ha sido el trabajo humano el que ha permitido que los antiguos pueblos y civilizaciones se desarrollen. Y es el trabajo actualmente el que moviliza a grandes grupos humanos a ciudades y países que se encuentran en una posición holgada”*². Esta definición deja en claro que la institución del trabajo a la que le debemos el desarrollo, ampliación y migración de nuestros pueblos, esto ha sido en el pasado, presente y futuro será igual puesto que las necesidades de los humanos van creciendo y las ciudades van quedando pequeñas en función de brindar todas las comodidades a sus ciudadanos.

El trabajo *“es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de riqueza. Es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento, en lo jurídico, el trabajo se concibe como la actividad humana ejercida en*

² Vásquez, López Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Ecuador, 2004, pág. 15.

*beneficio de alguien que la retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y más o menos tácito, aunque regido por lo usual en las prestaciones concretas.*³ Esta definición hace referencia a la exclusividad de la palabra trabajo para el ser humano, ya que una de las principales características es sin duda que el trabajo es realizado a fin de obtener algún bien o servicio.

Respecto de la definición del Trabajo el tratadista Manuel Ossorio sostiene “*Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esta actividad*”⁴ El concepto deja muy amplio el campo del trabajo ya que no es solamente un esfuerzo físico sino de obra o ministerio realizado con el fin de producir.

De la misma manera, Guillermo Cabanellas de Torres expone las siguientes definiciones: “*En lo social, el trabajo es la exteriorización consciente de la energía humana, física, psíquica o física y psíquica, a la*

³Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, 2001, pág. 663.

⁴ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 948.

vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés o de una utilidad social.

En lo jurídico, el trabajo se concibe como la actividad humana, ejercida en beneficio de alguien que la retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empleador, que suele revestir los caracteres de un contrato.

En lo político, el trabajo es objeto primario de la actividad legisladora, con fines de protección para los trabajadores, del mantenimiento de la paz social y del incremento productivo.

En lo económico, integra el trabajo la acción ordenada del cuerpo o de la inteligencia del hombrehacia el cumplimiento de una finalidad relativa a la producción, el trabajo explota la riqueza natural y aumenta la riqueza humana, para la creación o consumo de los bienes”⁵

La definición del Trabajo, es muy extensa por su complejidad y trascendencia en los distintos ámbitos tanto económico, político y jurídico de la sociedad, sin embargo tienen en común los siguientes caracteres:

- 1.- Es una actividad eminentemente humana de carácter físico o intelectual, es el hombre quien puede realizarla por tener voluntad y conciencia;
- 2.- Reconoce la intervención de dos sujetos: un empleador el dueño del capital y de los medios de producción, y el trabajador persona natural que ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una justa retribución económica.

⁵ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Ediciones Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2003, págs. 65,66.

3.- Su finalidad es única, la satisfacción de las necesidades que el hombre necesita cubrir y lograr una subsistencia digna sin necesidad de recurrir a actividades ilícitas, en perjuicio de sus semejantes; y,

4.- Se constituye en un motor dinamizador para el engrandecimiento de los pueblos.

De manera general, se puede definir al trabajo como todo esfuerzo humano, físico, intelectual o mixto con el fin de obtener riquezas, y que es susceptible de una valoración económica, representada por un sueldo o salario percibido como retribución a la tarea realizada.

3.1.2. EL DERECHO LABORAL

Es de real importancia considerar más de un concepto acerca de derecho laboral con la finalidad de acentuarme en el tema a investigar, es así que el derecho laboral es considerado como *“... es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral..”*⁶.

Esta definición es la más amplia puesto que, toma en cuenta que es una

⁶Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, 2001, pág. 663.

rama de la ciencia jurídica, con un fin que es el regular las relaciones entre los sujetos que intervienen en el trabajo.

“El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, de reglas, de principios que regula las relaciones obrero patronales y que tienen por objeto el de equilibrar la desigualdad que hay entre ellos. Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se lo reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.”⁷ Es importante la definición puesto que al tener relación con las anteriores, anota una característica a mi parecer muy relevante cual es que el derecho laboral que regula determinados tipos de trabajo bajo dependencia, no olvidemos que los empleados públicos se rigen por una ley distinta a esta, y además toma en cuenta el hecho que solamente regulará el trabajo lícito.

3.1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO

Antes de referirme al contrato de trabajo hay que conceptualizar lo que es el contrato, así el Código Civil Ecuatoriano, en el Art. 1454 lo define así

⁷ Machicado, Jorge. Derecho del Trabajo, Sucre, Bolivia, Universidad de San Francisco Xavier, 2010, pág. 15.

“contrato o convenio es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte pueden ser una o muchas personas”⁸.

El tratadista Manuel Ossorio lo define como *“Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Capitant lo define como acuerdo de voluntades entre dos o más personas con el objeto de crear entre ellos vínculos de obligaciones, y también, documento escrito destinado a probar una convención”⁹.*

En síntesis el contrato es un acto jurídico, que produce obligaciones para los contratantes, las cuales se asimilan a la ley para las partes, y se perfecciona únicamente cuando están comprometidas dos voluntades.

El contrato, al ser un convenio, establece la necesaria comparecencia de dos partes a obligarse mutuamente, puesto que sería ilógico suponer que una persona pretenda obligarse a sí misma, que de acuerdo a la naturaleza del mismo varía en cuanto a su denominación, así tenemos: arrendatario – arrendador en contratos de arriendo; comprador – vendedor en el caso de compra venta; poderdante y apoderado en casos

⁸ Ecuador, Código Civil. Corporación de estudios y publicaciones, Quito Ecuador pág. 242.

⁹ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 222.

de poder especial o general; y, empleador – trabajador dentro de los contratos de trabajo, entre muchos otros.

Para algunos tratadistas como el Dr. Víctor Hugo Samaniego, el emplear estos dos términos – contrato y convenio- como sinónimos, es erróneo pues *“El Convenio es de carácter genérico y el Contrato particular, se puede convenir sobre muchas cosas, sin que dicho comprometimiento, surta los efectos de una obligación exigible legalmente.....El convenio es una declaración de voluntades puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales.”*¹⁰

De lo anotado anteriormente, resulta obvio que el legislador cometió un error conceptual, al agrupar en un mismo concepto a la convención y al contrato, pues la primera es un acuerdo meramente informal que puede versar sobre infinidad de aspectos y que no requiere de características fundamentales para su perfeccionamiento, sino la sola voluntad de las partes; mientras que el contrato, que también como núcleo tiene a la voluntad, requiere para su perfeccionamiento del cumplimiento de ciertos requerimientos legales; que le van otorgar validez y que por la misma generan la exigibilidad de las obligaciones contraídas.

¹⁰ Samaniego, Víctor H. Derecho Laboral, Editorial U. N. L., 2003, Loja, Ecuador, pág. 44.

Para la validez de todo contrato, incluyendo el del trabajo, existen requisitos destinados a consolidarlo y que son:

- ❖ Que los contratantes tengan la capacidad legal para obligarse por sí solos y no por representación de terceros, conforme lo establece el Código Civil, la novedad es que en la materia de trabajo, se reconoce dicha capacidad a los menores de edad que hubiesen cumplido quince años de edad sin necesidad de contar con autorización previa, conforme al Art. 35 del Código del Trabajo.
- ❖ Que las dos partes exclamen su consentimiento de obligarse libremente y sin coacción, es decir que no se encuentre viciados por el error, fuerza o dolo, y;
- ❖ Que recaigan en objeto y causa lícita.

Cuando encontramos todos estos elementos, estamos frente a un contrato conforme a derecho. La libertad de contratación, así mismo, es un derecho fundamental reconocido en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

Para adentrarnos al estudio del contrato de trabajo, materia de este estudio, iniciamos recogiendo algunas definiciones:

Guillermo Cabanellas sostiene que el contrato de trabajo es : *“el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados de carácter*

*económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra*¹¹

Manuel Ossorio, tratadista argentino lo define en los siguientes términos
*“Es una convención, por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero), pone su actividad productiva a disposición de otra persona (empleado, patrón, patrono, dador de trabajo, locatario, principal, sea persona natural o jurídica, individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración”*¹².

El Código de Trabajo define al Contrato individual de trabajo en los siguientes términos: *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*¹³.

Recogiendo las citas podemos definir al contrato de trabajo como el convenio celebrado por el trabajador para prestar sus servicios lícitos y personales en relación de dependencia del empleador a cambio de una remuneración y condiciones anticipadamente pactada.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Ediciones OMEBA, Buenos Aires, Argentina, pág. 150.

¹² Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 228.

¹³ Ecuador, Código del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2005, Art. 8.

Se puede señalar que el contrato de trabajo tiene una naturaleza sui generis, un rasgo distintivo que lo diferencia y no permite agruparlo en cualquier otro contrato de tipo civil, pues envuelve un principio propio y exclusivo de la relación laboral que es la subordinación o dependencia del trabajador frente al empleador; subordinación que no debe ser entendida como un medio para denigrar o maltratar al trabajador, ya que en dicha relación las dos partes tanto el trabajador como el empleador, son beneficiarios de dicha relación.

La Dra. Isabel Robalino en su libro Manual del Derecho del Trabajo, manifiesta que es necesario distinguir entre contrato y relación de trabajo, términos que son usualmente confundidos, al respecto cita el pensamiento de Mario de la Cueva, quien expresa “...*la subordinación, no nace de la simple obligación de cumplir un contrato, sino que se realiza a través del cumplimiento del mismo, cuando el trabajador se ha enrolado en la empresa. Es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades lo que hace que el trabajador se encuentre amparado por el derecho del trabajo*”¹⁴.

Es importante reconocer, que en efecto el contrato de trabajo por sí solo, no configura una relación de trabajo, sino que se constituye en una expectativa de la relación que sólo se perfeccionará, cuando éste

¹⁴ Robalino, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 1998, pág. 122.

instrumento empiece a ser cumplido por las partes, es decir, cuando el trabajador asista a su lugar de trabajo y se ponga a disposición de su patrono; para cumplir con sus requerimientos. De lo dicho, se puede decir que para la relación de trabajo puede existir con o sin contrato de por medio, así se entiende los contratos o acuerdos verbales.

3.1.3.1. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La legislación, la doctrina y la jurisprudencia consideran elementos constitutivos del contrato de trabajo a los siguientes:

- **El consentimiento expreso de las partes.-** Este es un requisito trascendental en todo tipo de contratos y es el que en definitiva lo perfecciona. “El consentimiento es la facultad que tiene las partes para llegar a acuerdos válidos, los mismos que se reflejan en este tipo de convenciones, cuando se define el cargo, la remuneración, el horario y más elementos que son parte fundamental del contrato y que se dan previo a un acuerdo, antes de celebrarlo.”¹⁵

- **La prestación de servicios.-** Este elemento hace referencia a la actividad humana, es decir, afirma el carácter eminentemente humano del trabajo. Existen dos condiciones ineludibles respecto a

¹⁵ Vásquez, López Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Ecuador, 2004, pág. 104.

la prestación de servicios que son: la personificación del trabajo y la licitud del mismo.

Cuando nos referimos a que los servicios deben ser personales, su equivalencia es que una persona que suscribe un contrato debe obligarse a sí mismo y no a terceras personas, así como tampoco sus derechos y obligaciones pueden ser transmitidos a sus herederos so pena de nulidad del respectivo contrato, sin perjuicio de que la persona afectada inicie una acción judicial correspondiente.

Con respecto a la licitud de los servicios prestados, debe entenderse por lícitos aquellos actos que, se realicen con sujeción a la ley; en este sentido el trabajador debe siempre evitar determinadas actividades ilícitas disfrazadas de trabajo. Es necesario mencionar entonces que el trabajo ilícito aun cuando se lo realice de buena fe o por omisión a la ley constituye infracción penal; al respecto el Dr. Jorge Vásquez expresa que *“La realización de actos ilícitos, priva al supuesto trabajador el derecho a reclamar sus beneficios y prestaciones laborales, que son habituales para otros empleados, puesto que no se puede ir en contra de la ley, y el vínculo de trabajo pierde validez”*¹⁶

¹⁶Vásquez, López Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Ecuador, 2004, pág. 106.

Durante mucho tiempo se plantearon dudas acerca de que podía ocurrir con los derechos laborales de los trabajadores que, de buena fe, realizaron una actividad ilícita en sus trabajos. La jurisprudencia nacional en algunos fallos ha resuelto que estos trabajadores pierdan sus derechos, siempre y cuando haya sido inducido con engaños a prestar estos servicios, cuestión que no lo exime de responsabilidad penal, quedando en claro que el objeto del contrato de trabajo es la persona humana exclusivamente.

- La Remuneración.- Este elemento concebido como una contraprestación económica que el empleador está obligado a dar y el trabajador tiene derecho a recibir a cambio de su prestación de su esfuerzo es considerada como fundamental para la eficiencia del contrato de trabajo, la remuneración puede pactarse por horas o días si el trabajo no es estable; o por semanas, quincena o mensual, si lo es libremente entre las partes, por lo tanto la modalidad convenida para la remuneración no influye en la validez del contrato de trabajo.

Sin embargo, el salario que se pacte debe encontrarse dentro de los parámetros de la ley que es la encargada de establecer las remuneraciones mínimas a través del Ministerio de Relaciones Laborales y que son de obligatoria observancia para todos los empleadores del sector privado.

El pago de la remuneración es obligación del empleador, según el numeral 1 del Art. 42 del Código de Trabajo que dice: *“Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código”*¹⁷

Y es un derecho del trabajador al que puede acceder cumpliendo con las obligaciones adquiridas de trabajar en los términos y condiciones estipuladas.

La remuneración puede darse en dos clases en salario o sueldo.

El salario es *“La retribución del trabajo que se da o se devenga en plazos menores, es decir, lapsos menores de tiempo como horas y días”*¹⁸

Sueldo es *“Forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia; se percibe por mensualidades, a diferencia del salario que se devenga por plazos menores o en el trabajo a destajo”*¹⁹.

Finalmente es muy trascendental recordar que la realización obligada de trabajos gratuitos está expresamente prohibida por la Constitución y la Ley, al respecto el inciso segundo del Art. 3 del

¹⁷ Ecuador, Código de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador 2005 Art. 42.

¹⁸ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 861.

¹⁹ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 916.

Código del Trabajo prescribe “*Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de emergencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente,*”²⁰.

- La Dependencia y Subordinación.- De los tres elementos estudiados, el de subordinación o dependencia, es el de mayor importancia, que precisa la existencia de los dos precedentes, y que en definitiva dan vida y perfeccionan el contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo lo sobresaliente es que el trabajador no solo se limita a prestar servicio personal; sino que, también se somete a la autoridad patronal para la realización del contrato; el trabajador está en la obligación de acatar las órdenes e instrucciones que el empleador disponga respondiendo a la facultad que la ley le otorga, so pena de hacerse merecedor a las sanciones previstas para tales efectos, en caso de incumplimiento de contrato.

²⁰ Ecuador, Código de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2005, Art. 3.

La dependencia supone una necesaria diferencia jerárquica entre empleador, trabajador. Esta dependencia es de carácter jurídica más que económica.

A través de la dependencia el empleador adquiere automáticamente el derecho de dirigir y controlar la labor del trabajador. Los reglamentos internos que rigen en los centros de trabajo colectivo representan una autoridad patronal pues son vinculante en su cumplimiento para los trabajadores es esta peculiaridad de la dependencia la que distingue el contrato de trabajo, con el resto de trabajos civiles.

Cuando convergen inequívocamente todos estos elementos, se puede afirmar la existencia de un contrato individual de trabajo.

3.1.3.2. CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede ser:

- Expreso o tácito.- Se dice expreso cuando hay un acuerdo escrito o de palabra. En cambio, es tácito cuando no existe algún acuerdo que lo sustente, pero el trabajador realiza lo ordenado. El contrato de trabajo se lleva a cabo cuando existe un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo

la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

- A sueldo, a jornal, en participación y mixto.- El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables, en fin en las dos clases de trabajo lo principal es la unidad de tiempo. En participación; es una modalidad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación complementaria al sueldo o salario que le corresponde al trabajador. Puede darse el caso de que el pago del contrato de trabajo en participación resulte incierto, para el caso de no percibir nada por haberse producido pérdidas, pero por el principio de que nadie está obligado a trabajar en forma gratuita, el trabajador, tendría derecho a percibir el salario mínimo vital como remuneración. *“Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo”*²¹. Mientras que el Mixto, una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada y otra parte, de dinero variable, que depende de las ganancias patronales; es decir, en

²¹ *Ibíd*em, Art. 13

forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador.

- El contrato de tiempo fijo: Cuando las partes pueden determinar la duración del contrato. La duración mínima de estos contratos es un año. Para dar por terminado el contrato de tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente, o en forma indefinida.
- El contrato por tiempo indefinido: No tienen duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata. La duración mínima de estos contratos es un año, este contrato podrá renovarse cuantas veces sea necesario.
- El contrato de temporada: Celebrado entre un empleador y un trabajador para que realice trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como la preferencia a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fuere.

- El contrato eventual: Se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente, en cuyo caso, en el contrato deberá justificarse la ausencia. También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de seis meses.
- El contrato ocasional: Cuando el objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.
- A Prueba.- En los contratos por tiempo fijo como indefinido, se podrá celebrar un contrato a prueba siempre y cuando sea la primera vez que se contrata a dicho trabajador, y se hará por un tiempo máximo de noventa días, fenecido dicho tiempo, el trabajador cumplirá con el año de trabajo, se podrá celebrar una sola vez entre dicho empleador y trabajador.
- Por obra cierta, por tarea y a destajo.- *“El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la*

*totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla*²².

- Por Tarea, cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso.
- Contrato a Destajo, esta modalidad de contrato de trabajo consiste en que el trabajador se compromete a realizar unidades de obras, por piezas, trozos, medias de superficie por las cuales recibe una remuneración y sin tomar en cuenta el tiempo que s í invierte.
- Por enganche.- Es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual
- Individual, en grupo y equipo.- El contrato de grupo se caracteriza porque el empleador mantendrá los deberes y derechos ante cada uno de los trabajadores que pertenecen al grupo.; mientras que el

²² *Ibíd*em, Art.16.

de equipo la relación de derechos y obligaciones con el empleador se establece el equipo frente al grupo no hay individualidades.

3.1.3.3. MODALIDADES DE TRABAJO

- Del Servicio Doméstico.- *“es el que presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.”*²³; obviamente las personas que se sirven de estos trabajadores no reciben utilidades, puesto que lo que hacen es llenar necesidades que por trabajar fuera de casa o más opciones, necesitan de la ayuda de una persona en los quehaceres del hogar, como elemento de apoyo.
- Trabajo a Domicilio.- *“Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador”* ²⁴, es decir son las personas que realizan trabajos de jardín, bufete para un baile, trabajos de aseo a empresas, casas.
- Trabajo Familiar.- Cuando el patrono es familiar del trabajador, y este no sea asalariado, y ambos habiten en la misma casa.

²³ Ibídem, Art.262.

²⁴ Ibídem, Art.271

- De los Artesanos.- *“se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Viceministerio de Trabajo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia nomás de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su talles.....”*²⁵
- De los Empleados Privados.- es aquel que desempeña un servicio bajo compromiso del empleador en virtud de un sueldo o retribución, siempre y cuando no sean servicios ocasionales.
- De los Agentes de Comercio y Corredores de Seguros.- Para pertenecer a este grupo tienen que estar debidamente registrados en la Dirección Regional del Trabajo o en una inspección del trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.
- Trabajo en Empresas de Transporte.- “Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro....”²⁶

²⁵ Ibidem, Art. 285

²⁶ Ibidem, , Art.317

- Del Trabajo Agrícola.- Cuando el empleador se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra y el obrero ejecuta labores agrícolas por una remuneración.

3.1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Conforme lo señalé anteriormente, el contrato o la relación de trabajo, por ser un vínculo consensual, requiere de la necesaria convergencia de dos sujetos: el empleador y el trabajador, quienes se obligan entre sí imponiéndose recíprocamente tanto deberes como obligaciones, que producen efectos jurídicos y responsabilidades.

3.1.4.1. El Empleador: Caracteres Principales.

Del término empleador prestigiosos tratadistas han propuesto diversas definiciones, que si bien en aspectos de forma pueden resultar diferentes, en el fondo todo convergen a un mismo criterio; al respecto destaco los siguientes:

El tratadista Pozzo, citado por Guillermo Cabanellas en su obra Tratado de Derecho Laboral dice “...estima como empleador a aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los

empleados que trabajan a su servicio, y que en definitiva resulta el beneficiario de la producción laboral....”²⁷

La Dra. Isabel Robalino, laborista ecuatoriana sostiene que *“al empleador se lo defino con relación al trabajador. Es a quien este último presta los servicios en forma subordinada por una remuneración...”²⁸*.

Refiriéndonos a nuestra legislación positiva, el Código de Trabajo en su Art. 10 define al empleador, en los siguientes términos *“la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio se denomina empresario o empleador”²⁹*.

De las definiciones transcritas, se desprenden los siguientes caracteres que tendría el empleador:

- a) Debe tener los medios necesarios, representado por la disposición de bienes y servicios, que ameritan la contratación de trabajadores para impulsar su funcionamiento, es decir debe tener disposición suficiente de

²⁷ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, pág. 301.

²⁸ Robalino, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 1998, pág.149.

²⁹ Ecuador, Código de Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2005, Art. 10.

capital para correr con todos los gastos que demande la producción; y

- b) Debe constituirse en el beneficiario directo de la producción resultante de la labor de sus trabajadores.

Sobre estas reflexiones podemos definir al empleador como la persona natural o jurídica privada o de derecho público a favor de quienes el trabajador presta sus servicios en forma subordinada, a cambio de una remuneración que está obligado a cancelar, y previsto por la Ley.

En cuanto a la terminología empleada para denominar a esta parte de la relación laboral se debe señalar que ha sido muy variada, entre las principales tenemos: Patrón, patrono, principal, empresario, empleador, dador de trabajo, acreedor del trabajo, entre otros.

Actualmente en nuestra legislación laboral lo denomina como empleador, aunque para determinados casos se acepta también la de “empresario”, esto a pesar que para importantes laboristas como la Dra. Isabel Robalino, utilizar la palabra empresario como sinónimo genérico de empleador es impropio e inadecuado, pues *“no todo empresario es empleador, ni todo empleador es empresario”*³⁰.

³⁰ Robalino, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 1998, pág.150.

3.1.4.2. El Trabajador. Caracteres Principales.

Antes de proponer una definición del trabajador como sujeto de la relación laboral, citamos los siguientes criterios de destacados juristas acerca del mismo:

La Dra. Isabel Robalino dice *“se entiende por trabajador a aquella persona que en la relación de trabajo presta sus servicios en subordinación a otra.....Hueck y Nipperdey define al trabajador como aquella persona que en virtud de un contrato de derecho privado o una relación jurídica equivalente está obligado a trabajar en beneficio de otro”*³¹

El Código del Trabajo ecuatoriano en el Art. 9 señala que: *“la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de una obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*³².

Entre las principales denominaciones utilizados para referirse a esta parte del contrato de trabajo tenemos los siguientes: Deudor de trabajo, asalariado, jornalero, operario, obrero – cuando en la prestación prevalece el desgaste físico o muscular - , empleado – quien brinda servicios con predominante esfuerzo intelectual- y trabajador. Esta última

³¹ Robalino, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 1998, pág.144.

³² Ecuador Código de Trabajo, Cooperación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2005, Art. 9.

preferentemente utilizada en las legislaciones modernas pues a este no pueden oponérsele como sinónimos los de obrero o empleado, sino que están inmersos en el mismo.

A diferencia del empleador, los trabajadores pueden ser exclusivamente las personas naturales o físicas, ya que las personas abstractas o ficticias no pueden ejecutar por si mismos una prestación de servicios que requiere para su realización un eminente esfuerzo físico.

De todo lo expuesto propongo las siguientes características del trabajador, que para hacerlo debe:

- a) Ser una persona natural.
- b) Prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona bajo su dependencia y subordinación; y,
- c) Percibir una remuneración como retribución de su labor. Esta condición que obviamente es importante no es determinante pues en muchos casos sin percibir remuneración alguna la persona mantiene dicha calidad.

En mi opinión el trabajador es la persona natural que a través de una relación laboral se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales a otra, bajo su dependencia y subordinación.

3.1.5. Controversias Laborales.

Controversia, del latín *controversia*, es una discusión entre dos o más personas que exhiben opiniones contrapuestas o contrarias, que discuten las teorías con sus intereses propios. Se trata de una disputa por un asunto que genera distintas opiniones, existiendo una discrepancia entre los participantes del debate.

En nuestro país gracias a las reformas de los años 2003 y 2004, se pusieron en vigencia los procedimientos orales en materia laboral.

En el sistema Oral dominan los principios de concentración, celeridad y eficacia, significa que los tiempos que transcurren entre la demanda, audiencias, pruebas, alegatos y sentencias deben ser cortos, por otro lado también implica que el juez que asistió al desenvolvimiento de la causa es el que dicte la sentencia, porque es quien tiene un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento. Con la oralidad se logra celeridad, concentración mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos.

Entre las principales características de la Oralidad tenemos:

- a) Predominio de la palabra hablada;
- b) Transparencia;

- c) Ser inmediatos, rápidos y contrastables fácilmente;
- d) Penetrantes;
- e) Asegurar la intermediación, el contacto directo con los sujetos procesales y los medios de prueba;
- f) La oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano, tiene mayor capacidad expresiva;
- g) Hay liberalidad de signos fonéticos y signos accesorios;
- h) La reducción en los costos y en el tiempo;
- i) Expresan de mejor manera el pensamiento;
- j) Es más eficaz en el diálogo; y,
- k) Se evitaría la corrupción de los jueces.

Los tratadistas coinciden en que los procesos orales deben ir de la mano con los siguientes principios:

- Concentración, este principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad de los casos.
- Inmediación, implica la cercanía física del juzgador en las actuaciones procesales con el fin de asegurarse el más exacto conocimiento del supuesto litigioso.
- Publicidad, se refiere a la libre asistencia de las personas a la realización de los actos procesales, a su vez sirve para erradicar la sospecha, la corrupción y se despolitiza la justicia.

- Contradicción, este principio ayuda a separar lo falso de lo verdadero, se aplica preferentemente en los procedimientos orales ya que permiten alegaciones mutuas, cargos y descargos, explicaciones, justificaciones.
- Celeridad, significa encontrar la solución a los juicios en el menor tiempo posible, sin sacrificar la eficacia procesal.

El procedimiento oral en los juicios laborales provenientes de controversias individuales trae una normativa adjetiva que permite la celeridad y eficacia, aunque en la práctica sigue demorando los trámites por la acumulación de audiencias orales. El procedimiento oral se distingue del anterior, verbal sumario por:

- Lapsos más cortos para la práctica de diligencias procesales.
- Inmediación, se le permite al juez solicitar pruebas de oficio de creerlo necesario e inclusive realizar preguntas adicionales al declarante o confesante.
- Se faculta al juez procurar la conciliación de las partes y, de ocurrir aquello, dictar sentencia en la audiencia preliminar, la misma que surtirá efecto de cosa juzgada.
- Establece sanciones pecuniarias y administrativas drásticas, medidas necesarias en sistemas jurisdiccionales lentos y caotizados, con funcionarios judiciales a veces pánfilos y burocratizados.

Mientras que en el Proceso Escrito, la actividad procesal se diluye y se dispersa en múltiples actuaciones que quiebran la unidad y dilatan el proceso.

En teoría, los procesos escritos tienen la ventaja de estudiar con detenimiento las pretensiones y alegatos, el juez puede examinar de manera compleja y tranquila las pruebas y argumentos de las partes involucradas.

Las desventajas que podemos encontrar son:

- El proceso se torna lento y complicado; porque no hay sanciones para quien lo demore;
- No permite aclaraciones de los argumentos o alegatos;
- Se vuelve un proceso por el cual es mucho más difícil lograr acuerdos parciales entre las partes; y si no se usa la audiencia de conciliación,
- Los costos son mayores.

4. MEDIDAS CAUTELARES.

“Medidas cautelares son las dictadas mediante providencias judiciales, con el fin de asegurar que cierto derecho podrá ser hecho efectivo en el caso de un litigio en el que se reconozca la existencia y legitimidad de tal derecho. Las medidas cautelares no implican una

sentencia respecto de la existencia de un derecho, pero sí la adopción de medidas judiciales tendentes a hacer efectivo el derecho que eventualmente sea reconocido.”³³

Comparto esta definición, puesto que las medidas cautelares no son el reconocimiento de un derecho, sino una herramienta jurídica de prevención, que en caso de verificarse la existencia de la violación, esta medida será ejecutable; y constituye la garantía del cumplimiento.

*“Etimológicamente, la palabra medida, en la acepción que nos atañe, significa prevención, disposición; prevención a su vez, equivale a conjunto de precauciones y medidas tomadas para evitar un riesgo. En el campo jurídico, se entiende como tales a aquellas medidas que el legislador ha dictado con el objeto de que la parte vencedora no quede burlada en su derecho”.*³⁴

Una vez más con esta conceptualización, se verifica que, son medidas aplicables con el único objetivo de garantizar el cumplimiento de un derecho.

“Las medidas cautelares se pueden solicitar antes o después de planteada la demanda. Tienen por objeto asegurar los bienes o

³³Fundación Tomás Moro. Diccionario Jurídico Espasa. Editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid, España, 2001, pág. 963.

³⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, 2001, pág. 982.

mantener las situaciones de hecho existentes al tiempo de interposición de la demanda y preservar el cumplimiento de la sentencia que recaiga en definitiva. El fundamento de toda medida cautelar es mantener la igualdad de las partes en el litigio, evitando que se conviertan en ilusoria la sentencia.”³⁵

Dice Alsina que las medidas cautelares en general “*están comprendidas dentro de los fines primordiales de la jurisdicción, como derecho – deber del Estado, aunque pueda verse en algunas de ellas una preponderancia de la finalidad pública sobre los fines privados. Mediante ellas, el poder jurisdiccional satisface el interés particular de asegurar un derecho aun no declarado, pero con mayor o menor intensidad, según la especie de medida cautelar, satisface el interés general y público de asegurar la paz en la convivencia social y evitar la pérdida o desvalorización de los bienes económicos*”³⁶

Es la forma en que la legislación, trata de garantizar que no se soslaye los derechos reclamados jurídicamente, puesto que es deber del Estado garantizar la aplicación de la justicia, y la ejecución de las sentencias, puesto que de no ser así, de que serviría realizar las reclamaciones jurídicas, y el estado se perdería en un caos social, puesto que no

³⁵ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 976.

³⁶ Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctica de Derecho Procesal Civil y Comercial. Segunda Edición, Buenos Aires, pág. 449.

existiría garantía y las personas tenderían a tomar la justicia en sus propias manos.

4.1. CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

Según Alsina las medidas cautelares o también llamadas precautorias pueden ser clasificadas en varias categorías.

- a)** En la primera se incluyen las que tienen por objeto la conservación de una prueba a los efectos del juicio ordinario. En este caso se podría evidenciar dos claros ejemplos tales como, la recepción de la declaración de algún testigo que por cualquier circunstancia no la pueda rendir dentro del término normal dentro del juicio o información sumaria de nudo hecho, como la constatación de un hecho por peritos, sin perjuicio de apreciar su eficacia en la sentencia definitiva o eficacia judicial.

- b)** Una segunda categoría la forman las que tienen por objeto asegurar el resultado de la ejecución forzada: embargo preventivo, inhibición, anotación de litis, intervención judicial.

- c)** Comprende la tercera aquellas sin las cuales podría resultar un daño irreparable: separación de los cónyuges, alimentos provisorios, prohibición de innovar.

Una última categoría la constituye la caución que se exige para obtener la ejecución provisoria de un acto, incluso de las mismas medidas precautorias, que garanticen resultados

Dentro del literal b), puede hacerse una subdivisión de estas medidas las cuales son:

- El embargo de bienes muebles: Medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso y que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se impide. El embargo, en su acepción procesal, se llama preventivo cuando tiene por finalidad asegurar los bienes durante la tramitación del juicio.
- El embargo es la aprehensión o retención de bienes muebles o inmuebles hecha de orden de la autoridad judicial competente, o la limitación del derecho de Propiedad.
- El secuestro de bienes determinados: El secuestro es el depósito de bienes muebles o inmuebles materia de un litigio que, en manos de terceros y para fines preventivos y de conservación, hacen los interesados o decreta el Tribunal. Es voluntario en el primer caso, y constituye un contrato entre los deponentes y el depositario; y

judicial en el segundo caso, en el cual, aunque no es una convención, impone al secuestratario las mismas obligaciones que el secuestro convencional al depositario.

- La prohibición de enajenar y gravar bienes inmuebles: Esta medida no afecta ni perturba de manera inmediata al afectado, constituye una limitación al derecho de propiedad y por lo tanto su interpretación debe ser siempre restrictiva y no puede aplicarse de manera analógica.
- Medidas cautelares innominadas: la redacción es bastante genérica, por cuanto sería difícil tratar de enumerar los casos en que se podrían solicitar estas medidas cautelares, pero es indudable que para acordarlas.

La finalidad de este poder cautelar general, es el aseguramiento de las resultas de aquellas demandas que no persiguen la satisfacción de obligaciones de contenido dinerario o la restitución de algún bien.

3.2. MARCO JURÍDICO

El Marco jurídico de esta investigación referente a la necesidad de incrementar en el auto de aceptación a trámite de una demanda laboral o de trabajo, una medida cautelar con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador, analiza nuestro sistema jurídico en lo

referente a los derechos y garantías de los trabajadores, como también al debido proceso, iniciando primeramente con el análisis de la Constitución de la República del Ecuador tanto en su parte Dogmática como Orgánica y la Supremacía que esta sobre las demás normas, Tratados, Convenios e Instituciones Internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, El Código de Trabajo y normas afines. En la parte final de este Marco Jurídico analizamos el Derecho Comparado referente a la aplicación de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de una demanda laboral una medida cautelar con la finalidad de garantizar los derechos violentados de los trabajadores en otros países de la región y del mundo.

3.2.1.- Constitución de la República del Ecuador frente al Trabajo.

Es importante recalcar los derechos y garantías establecidas en la Constitución con respecto al tema de estudio, en este caso sobre el trabajo, por lo cual tengo a bien recopilar las siguientes:

En nuestra Constitución en el título segundo, Derechos, capítulo segundo de Derechos del Buen vivir, sección octava titulada Trabajo y Seguridad Social, el artículo treinta y tres, dice: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente*

*escogido o aceptado*³⁷. Este artículo nos sirve como base jurídica y garantía de los derechos de los trabajadores puesto que al estar prescritos en la Constitución no cabría forma alguna de violentarlos y quedar inmune de la sanción respectiva, ya que a más de ser un derecho tiene una función social y es base de la economía del Estado mismo, cumpliendo así un rol muy importante en el desarrollo de la sociedad.

En el mismo título Capítulo Sexto denominado Derechos de Libertad, Art. 66 numeral 17 manifiesta “*Se reconoce y garantiza a las personas: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley*”³⁸ En este artículo en concordancia con el anterior analizado se consagra el derecho de la libertad para escoger o aceptar el trabajo a desempeñar como el no realizar trabajos gratuitos puesto que todo trabajo será remunerado. Pero es de gran importancia notar que en virtud de esa libertad no está el hombre facultado para trabajar en lo que a bien tenga, sino en cuanto con su ocupación no perjudique a terceros y al bien común, en consecuencia la libertad de trabajo debe definirse como la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente productiva que libremente prefieran dentro de los límites impuesto por el bien común y el derecho de los hombres.

³⁷ Ecuador, Constitución de la República Del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre del 2008, pág. 17.

³⁸ *Ibidem*, pág. 26.

Para poder lograr el fin de la justicia en un país de Derecho es imprescindible que se practique la seguridad jurídica que menciona el art. 82 de la Constitución que no es más que la estipulación clara que las autoridades competentes ya sean Árbitros o Jueces se sometan al cumplimiento estricto de las normas establecidas en nuestra legislación, el artículo en mención dice Art. 82 *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”*³⁹

Así como las autoridades tienen fijadas sus obligaciones de respeto o cumplimiento a la norma, de igual forma todos los ciudadanos, ya que, las decisiones de la Autoridad son obligatorias de cumplir, tomando en consideración los recursos que las mismas leyes proveen a todos aquellos que no estén de acuerdo o conformes con lo pronunciado por la autoridad competente.

Dentro del Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Primero denominado Principios Generales, y en el Art. 276.- *“El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:..... 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”*⁴⁰. Los legisladores tratan de

³⁹ *Ibíd*em, pág. 56.

⁴⁰ *Ibíd*em, pág. 76.

enfocar los objetivos del desarrollo, dentro del cual está la generación de trabajo, he aquí la importancia del trabajo puesto que es una herramienta económica y social fundamental para el desarrollo de cualquier sociedad.

En el mismo título, Capítulo sexto, Sección Tercera denominado Formas de Trabajo y su retribución, Art. 325.- *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*⁴¹. Garantiza el reconocimiento del trabajador en cualquier rama en la que se desenvuelva en dependencia o autónomas, porque de ambas formas son entes de producción tanto para sí mismos, como para el núcleo de la sociedad como es la familia y para el estado.

Así mismo como es la sociedad en sí la que se beneficia de la producción de los trabajadores, el Estado lo protege con los principios establecidos en el Art. 326, que se encuentran en un número de 16, de los cuales en resumen podría mencionar que en dichos principios se encuentran todos los derechos y garantías para el trabajador en conjunto, como persona, como trabajador, su comodidad, salud, salario, estabilidad en lo laboral e incluso la resolución de conflictos que de estos emerjan.

⁴¹ *Ibídem*, pág. 85.

Es trascendental el cambio realizado en el presente Código de Trabajo, puesto que elimina totalmente la tercerización, ya que no es oculto para nadie que era la empresa que era contratada por tercerización la única en beneficiarse y no así los trabajadores, que eran las personas directas en entregar su fuerza de trabajo y eran quienes recibían miserias salariales, esto se encuentra reconocido en el Art. 327, el cual dice “ *La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley*”.⁴²

Una más de las garantías presentes en la constitución es el reconocimiento de una remuneración justa con un salario acorde a las necesidades que se van generando, el cual será fijado por el Estado anualmente, el cual es embargable en el único caso de pensiones alimenticias, una garantía más es la calidad de crédito privilegiado de primera clase todos los haberes adeudados al trabajador, en instituciones privadas a más de todos los beneficios de los que se hable en este artículo se suma además el pago de utilidades, eso está prescrito en el

⁴² *Ibíd*em, pág. 86.

Art. 328 *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios, se ubican en la prelación de créditos.*

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal, incluso son beneficiarios de las exoneraciones de Impuestos a la Renta.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o

falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.”⁴³

Además en apego a la realidad de nuestro país se garantiza el derecho de trabajo a los jóvenes, comunidades, libres de discriminación, e incluso algo muy discutido se garantiza el trabajo realizado por cuenta propia en sitios públicos, pero este derecho no puede llevar al caos a los Municipios ya que expresamente en la Ley establece una condición, siempre y cuando no sean prohibidos por leyes o reglamentos, es así que en los casos controversiales ganarían los reglamentos Municipales si contiene una prohibición de trabajos en lugares públicos, prohibido, aunque queda en duda la norma constitucional, todo esto se encuentra previsto en el “*Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.*

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

⁴³ *Ibíd*em, pág. 86

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.”⁴⁴

A más de proteger a estos grupos también lo hace con el grupo de personas con discapacidades, el Estado ha realizado una política de trabajo digno para este grupo importante de personas que son productivas tanto para sus hogares como para nuestra sociedad, esto consta en el Art. 330 el cual expone lo siguiente “Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para

⁴⁴ *Ibíd*em, pág. 86.

facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”⁴⁵

Aunque pareciera innecesario, por la época en la que vivimos actualmente donde se cree haberse superado toda clase de discriminación por sexo, aún que exista garantía se requiere los mecanismos jurídicos para la protección a las mujeres de ser consideradas iguales, con derecho a una remuneración justa y sobre todo a un ambiente de trabajo sano sin acoso u otro acto violatorio a nuestros derechos, así lo establece el Art. 331., el cual dispone que “*El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.*”⁴⁶

Es una conquista muy especial, la circunstancia que se dé una licencia a los padres de familia para que junto a la madre estén presentes en el nacimiento y vida de un hijo los primeros 15 días, esto y otros reconocimientos se encuentran enunciados en el “ *Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que*

⁴⁵ Ibídem, pág. 87.

⁴⁶ Ibídem, pág. 87.

afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”⁴⁷

Uno de los logros más valiosos, es el haber reconocido el trabajo doméstico en el hogar como un aporte a la producción tanto de la familia como de la sociedad, porque siempre ha sido visto como si no fuera trabajo el desempeño en los oficios del hogar, que tiene igual importancia que el trabajo que se puede generar fuera del hogar, aporta a la sociedad como a la familia. Esto se encuentra enmarcado dentro del Art. 333 que manifiesta *“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera*

⁴⁷ *Ibíd*em, pág. 87.

progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.”⁴⁸

En fin la Constitución como norma suprema regla los derechos y garantías de los trabajadores aunque están sujetos a los ejecutores que no los cumplen.

3.2.1.1.- Parte Orgánica.

La parte orgánica busca materializar y llevar a la práctica a través de la organización y la estructura de las entidades e instituciones Públicas lo establecido en la parte dogmática o en las garantías constitucionales.

Los que llevan adelante la organización del Estado pueden ejecutar todas las disposiciones constitucionales, es la que interpreta y ejecuta la ley, Si hablamos del Sector Laboral, tendremos que tomar en cuenta a las instituciones previstas en la Constitución, Ministerio de Relaciones Laborales, Subsecretarías e Inspectorías de Trabajo.

Se han organizado las administraciones, tanto central, seccional y de excepción, y está prevista su existencia en las normas constitucionales.

En lo referente a la parte Orgánica la Constitución es moderna por que se suma a los poderes tradicionales del Estado la Función de

⁴⁸Ibídem, pág. 88.

Transparencia y Control Social, que abarca todos los organismos de control agrupados en una forma independiente. Esta función sirve para cumplir un monitoreo y control directo de todos los sectores especialmente el Sector público de nuestro País, en el que se encuentra comprendido los organismos de Control del cumplimiento de los derechos del trabajador.

Adentrándonos al análisis pormenorizado de la parte orgánica inicio por mencionar que al existir en el país el Ministerio de Relaciones Laborales, debemos hacer referencia a lo relacionado con este y demás ministerios con la Constitución por lo que, en este mismo capítulo cuarto, título tercero, sección primera, en el artículo ciento cincuenta y uno, se manifiesta: *“Las ministras y los ministros de Estado serán de libre nombramiento y remoción por la Presidenta o Presidente de la República, y lo representarán en los asuntos propios del ministerio a su cargo. Serán responsables política, civil y penalmente por los actos y contratos que realicen en el ejercicio de sus funciones, con independencia de la responsabilidad civil subsidiaria del Estado...”*⁴⁹ Es decir, el Ministerio de Relaciones Laborales sigue todos los lineamientos establecidos anteriormente por la SENRES y dirigir las Políticas Pública en el Sector que le corresponde.

⁴⁹ Ibídem, pág. 34.

Dentro de las atribuciones de los ministerios, en su artículo ciento cincuenta y cuatro se manifiesta: *“A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde:*

- 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión.*
- 2. Presentar ante la Asamblea Nacional los informes que les sean requeridos y que estén relacionados con las áreas bajo su responsabilidad, y comparecer cuando sean convocados o sometidos a enjuiciamiento político.”⁵⁰*

El Ministro de Relaciones Laborales, además de ejercer la rectoría de las políticas públicas en su área determinada, tiene la obligación de estar a disposición de la Asamblea, cuando está así lo requiera para presentar los informes que se producen, como así también en caso de que sea convocado o sometido a juicio político.

En el Título Quinto, Capítulo Cuarto, en lo relacionado con el Régimen de competencias en el artículo doscientos sesenta, se señala: *“El ejercicio de las competencias exclusivas no excluirá el ejercicio concurrente de la gestión en la prestación de servicios públicos y actividades de colaboración y complementariedad entre los distintos*

⁵⁰ Ibídem, pág. 34

niveles de gobierno.”⁵¹ La transcripción de este artículo ya que establece que además del ejercicio de las competencias por el ministerio encargado del Sector Laboral, también se puede coordinar con los otros niveles de gobierno, para abarcar en el campo laboral de una manera más eficiente y la elaboración de proyectos de carácter local.

En el Capítulo Cuarto, Soberanía económica, en la Sección primera, Sistema económico y política económica, artículo doscientos ochenta y cuatro, numeral sexto y séptimo, se señala: *“La política económica tendrá los siguientes objetivos:…6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. 7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.”*⁵² Es fundamental hacer mención a este artículo y al numeral que se ha transcrito dentro de esta investigación, ya que menciona que uno de los objetivos de la política económica del Estado y sus instituciones es asegurar el respeto a los derechos laborales e impulsar el pleno empleo, donde se preocupe por el bienestar del sector laboral como elemento motor del desarrollo nacional.

En este mismo título, en el Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección Primera, Formas de organización de la producción y su gestión, en el artículo trescientos veinte, se señala: *“En las diversas formas de*

⁵¹ *Ibíd*em, pág. 48.

⁵² *Ibíd*em, pág. 52.

*organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social*⁵³ Es de real trascendencia este artículo, por cuanto deja en manifiesto que cual sea la política de de procesos de producción, se basan obligadamente en principios dentro de los cuales se encuentra el respeto y valoración del trabajo.

3.2.1.2. – Supremacía Constitucional Laboral

Al referirnos y dar inicio al análisis de la tercera parte de la Constitución de la República, creo que es fundamental, mencionar que en su tercera sección se refiere a la Supremacía Constitucional y al Respeto en el Título Nueve, Supremacía de la Constitución, Capítulo primero, Principios, en su artículo cuatrocientos veinte y cuatro, preceptúa: *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder*

⁵³ *Ibidem*, pág. 55.

*público.*⁵⁴ Esto nos permite comprender que los derechos y garantías de los trabajadores no pueden ser vulnerados por Leyes o reglamentos secundarios, esto quiere decir que por ningún motivo puede ir en contra de lo ahí establecido, para que tenga eficacia jurídica y se constituya en una ley válida dentro de nuestro ordenamiento jurídico nacional; y son solo los Tratados Internacionales ratificados por el país los que se encuentran al mismo nivel de la Constitución.

En el artículo cuatrocientos veinte y cinco, se expresa: *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.....”*⁵⁵ Este contenido es fundamental y al parecer uno de los de mayor trascendencia para la supremacía de los derechos y garantías laborales, ya que establece la jerarquía de nuestra Constitución sobre las leyes que tienen vigencia en el país y el orden de subordinación e importancia entre ellas, esto al momento de aplicarlas es así que se ha establecido el siguiente orden jerárquico: Primero: La Constitución de la República, Segundo: Tratados y Convenios Internacionales, Tercero: Leyes Orgánicas, Cuarto: Leyes Ordinarias, Quinto: Normas Regionales y Ordenanzas Distritales, Sexto: Los Decretos y Reglamentos, Séptimo: Las Ordenanzas, Octavo: Los

⁵⁴ *Ibíd*em, pág. 70.

⁵⁵ *Ibíd*em, pág. 70.

acuerdo y las resoluciones, Noveno: Demas actos y Resoluciones de los poderes públicos.

Es importante señalar también que en el artículo cuatrocientos veinte y seis, se expresa: *“Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.....No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.”*⁵⁶ Toda autoridad, que tenga en su potestad la aplicación de leyes, ya sean jueces, etc., tienen la obligación de aplicar las garantías de la Constitución, así estos no hayan sido anunciados por las partes, ya que es su obligación conocerlas e invocarlas a estas como a los tratados internacionales ratificados por el Ecuador

En el artículo cuatrocientos veinte y siete, se establece: *“Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el*

⁵⁶ Ibídem, pág. 70 y 71.

sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.”⁵⁷ Es obligación reconocer que las normas constitucionales deben aplicarse en el sentido que más armonice con la integralidad de la Constitución, y además en caso de duda por parte de los que deben aplicar las normas constitucionales, deben aplicarse en el sentido más favorable a los derechos humanos de los ciudadanos.

Para finalizar con el análisis de esta parte de la Constitución que se refiere a la Supremacía, manifiesto que si hablamos de la Supremacía Constitucional debemos darnos cuenta que la Constitución de la República del Ecuador, es la Ley Suprema que regula en el orden jurídico la composición estructural del Estado y sus instituciones, el ejercicio del poder y la competencia de las instituciones del sector público, central, dependiente y descentralizado. Es la generadora de los derechos y garantías fundamentales de los gobernados y del derecho público en todas sus ramas.

La Constitución al referirse a la supremacía en síntesis dice que es la norma suprema, superior del Estado y prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico ecuatoriano, todas las normas que se redacten en el Ecuador deben guardar analogía con la Constitución,

⁵⁷ *Ibíd*em, pág. 71.

ninguna puede oponérsele. Los principios y garantías que están consagrados en la Constitución y las instituciones que se han creado constitucionalmente tiene gran importancia y una superioridad que sirve como punto de partida para en este caso mejorar el sector laboral y jurídico, ya que el respeto a los derechos de los trabajadores son eufóricamente reconocidos en nuestra Constitución, como en diferentes tratados ratificados por nuestro gobierno y estas tienen supremacía sobre cualquier otras normas.

3.2.2.- Convenciones, Tratados y Organizaciones Internacionales, en referencia a los Derechos de los Trabajadores.

Los convenios internacionales forman parte de la legislación nacional cuando han sido suscritos por el respectivo representante del país; aprobados por el Congreso, ratificados por el Presidente de la República y publicados en el Registro Oficial. En el Registro Oficial deben publicarse los instrumentos de aprobación, ratificación y canje de ratificación, y el texto mismo del convenio.

Por cuanto el trabajo es el motor principal en todas las sociedades, y se han debatido enorme guerras por alcanzar los tan anhelados derechos para el trabajador ha motivado la celebración de importantes convenios y tratados internacionales que han buscado dar solución a las problemática

existente y plantear alternativas para fomentar un trabajo con derechos y garantías acordes a la realidad social.

3.2.2.1.- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

“En la sesión plenaria del 10 de diciembre de 1948 la ONU reunida en París aprobó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre más extensa que la de 1789, de la Revolución Francesa, ya por los pueblos que comprende, ya también por los derechos que abarca.

En efecto, del art. 22-25 inclusive proclama los siguientes derechos referentes al trabajo y que no tuvo en cuenta la de La Revolución Francesa.

- *La seguridad social y la satisfacción de las necesidades humanas en condiciones que permitan en desarrollo integral de la personalidad y la consecución de los fines personales del hombre.*
- *Derecho al trabajo, libertad para escoger, igual remuneración para trabajo igual, salario familiar y derecho de sindicalización.*
- *Derecho al descanso y a las vacaciones, limitación de la jornada y libertad para disfrutar del descanso y de las vacaciones⁵⁸.*

Es de gran importancia esta declaración puesto que fue la más amplia entre las ya existentes, tanto así que abarco puntos importantes y nunca

⁵⁸ Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, pág. 1.

antes tratados como los transcritos en relación a los derechos de los trabajadores, grupo totalmente marginado.

3.2.2.3.- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

“En la Novena Conferencia, se acordó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que, según el Art. 1, tienen por objetivo declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase, y contiene el mínimo de los derechos de que deben gozar los trabajadores de los Estados Americanos.

La Carta en mención hace referencia al contrato individual y a los convenios colectivos de trabajo, al salario y a la jornada, a los descansos y a las vacaciones, al trabajo de las mujeres y de los menores, a la estabilidad en el empleo y a las diversas modalidades del trabajo, al derecho de Asociación Profesional y al de Huelga, y, por fin, a los órganos y procedimientos de sustanciación de los conflictos laborales”⁵⁹.

Es de gran realce los derechos alcanzados con dicha carta, puesto que se regula el trabajo de mujeres y menores, y algo muy importante el derecho a una estabilidad laboral, con la que se obtenía un mejor nivel de trabajo pues estaban seguros que el día de mañana tendrían trabajo y con esto sustento para sus familias.

⁵⁹ Organización de los Estados Americanos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Rio de Janeiro, Brasil, 1947, pág. 1.

3.2.2.4.- La Carta de Punta del Este.

Mediante la llamada “Carta de Punta del Este” los pueblos de América, por medio de sus gobernantes, en agosto de 1961 acordaron la “Alianza para el Progreso”, como un vasto esfuerzo para procurar una vida mejor a todos los habitantes del Continente al amparo de la Libertad y mediante las instituciones de la Democracia Representativa.

En relación a las cuestiones laborales que nos interesa, los estados signatarios en la parte intitulada “Declaración a los pueblos de América”, se comprometieron a *“Asegurar a los trabajadores una justa remuneración y adecuadas condiciones de trabajo, establecer eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre autoridades, las asociaciones patronales y las de trabajadores para el desarrollo económico y social”*⁶⁰.

Para adiestrar a los trabajadores ecuatorianos, y en cumplimiento de estos acuerdos se creó el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SECAP.

⁶⁰ Organización de Estados Americanos, La Carta de Punta del Este, Uruguay, 1961.

3.2.2.6.- Acuerdo de Cartagena.

Aún que el Acuerdo de Integración Subregional Andino, llamado oficialmente Acuerdo de Cartagena, no contiene si no un artículo, el 22 que se ocupa de los problemas sociales y laborales del Área Andina, es evidente que al crear el Comité Asesor Económico y Social CAES, se ha establecido el embrión de trascendentales transformaciones en el ordenamiento jurídico de las Relaciones Laborales y, en particular en torno al libre tránsito de la mano de obra dentro de la Subregión.

Prueba irrefutable de ellos son *“los Derechos Nro. 113, 116 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena, pues, la primera contiene el Instrumento Andino de Seguridad Social y la Segunda el Instrumento Andino de Migración Laboral”*⁶¹.

Con dicho acuerdo se quiso alcanzar al menos en una parte el sueño del Libertador, el no tener fronteras, y de gran importancia en el sector laboral, puesto que se abrirían grandes plazas de trabajo.

3.2.2.7.- Convenio Simón Rodríguez.

Así mismo, los Países Miembros del Acuerdo, de Cartagena tienen concertado y está en vigencia el convenio Simón Rodríguez que persigue

⁶¹ Representantes Plenipotenciarios de los gobiernos de Colombia, Bolivia, Chile, Ecuador y Perú , Colombia, 1969.

la armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social; coordinación de políticas y acciones conducentes a la adecuada utilización de los recursos humanos y a la solución de los problemas de desempleo y subempleo; coordinación de políticas y acciones sobre seguridad social, de formación profesional; establecimiento de un régimen que facilite la movilidad de mano de obra en la subregión; y participación de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo y de integración subregional.

3.2.2.8.- Los Convenio de la O. I. T.

La Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) constituida, en la Conferencia de Paz de Versalles se compone de tres organismos, La Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional o Secretaría Permanente. De acuerdo con la Constitución de la Organización de los Estados miembros de la ONU, adquieren la calidad de miembros de la O. I. T. con solo dirigir una nota al Director General de la Oficina Internacional o Secretaría Permanente, comunicándole la aceptación formal de las obligaciones establecidas para los Estados miembros en la Constitución.

Los convenios son verdaderos tratados internacionales y como tal les obliga a los estados signatarios, previo el cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales.

Las recomendaciones deben ser comunicadas a los Estados miembros para que las examinen y procuren su ejecución por medio de La Legislación Nacional o de cualquier otro modo idóneo, tanto las recomendaciones como los convenios deben ser aprobados por una mayoría de los tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

De los múltiples convenios que el Ecuador ha suscrito de la O. I. T., no todos se encuentran aprobados, ratificados y publicados en el Registro Oficial y, en consecuencia vigentes en el territorio nacional. Esos convenios son los siguientes:

El Convenio Nro. 26 de los métodos para la fijación del salario mínimo, el Nro. 29 del trabajo forzoso, el Nro. 45 del trabajo en el subsuelo y del empleo de las mujeres en ese trabajo y el Nro. 95 de las medidas de protección del salario, se encuentran publicados en el Registro Oficial Nro. 675 del 25 de noviembre del 1954.

También han sido ratificados los convenios Nro. 100 de la igualdad de la remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo igual, consta publicado en el Registro Oficial Nro. 177 del 3 de abril de 1957, el Nro. 98 relativo a la aplicación de los derechos de sindicación y negociación colectiva, publicada en el Registro Oficial Nro. 923 del 19 de septiembre de 1959, el Nro. 111 relacionado con la discriminación en

materia de empleo y desocupación publicada en el Registro Oficial Nro. 219 del 30 de julio de 1963.

Consta que se han aprobado, ratificado y publicado en el Registro Oficial Nro. 159 del 17 de mayo de 1962, los siguientes convenios Nro. 2 relativo al desempleo, Nro. 24 relativo al seguro de enfermedad, Nro. 35 relativo al seguro obligatorio de vejez; Nro. 37 sobre el seguro obligatorio de invalidez, Nro. 39 relativo al Seguro Obligatorio de muerte, Nro. 103 sobre la protección de la maternidad; Nro. 105 acerca de la evolución del trabajo forzoso.

El convenio Nro. 102 aunque aprobado por la Cámara del Senado y ratificado por el presidente de la República no se encuentra publicado en el Registro Oficial y se refiere a las normas mismas de la Seguridad Social.

El Convenio Nro. 131 se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, aprobado por Decreto Supremo Nro. 739 del 29 de octubre de 1970, promulgado en el Registro Oficial Nro. 91 del 30 del mismo mes, cuyo texto consta publicado en el Registro Oficial Nro. 183 del 17 de marzo de 1971.

También están vigentes en el país Nro. 104 relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato por parte de los trabajadores indígenas, 101 relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura, 106 sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas, promulgados en el Registro Oficial Nro. 56 del 8 de mayo de 1972; 107 referente a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes; 115 relativo a la protección de los trabajadores, contra radiaciones ionizantes, promulgado en el Registro Oficial Nro. 58 del 10 de mayo de 1972; 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, promulgado en el Registro Oficial 60 del 12 de mayo de 1972, 86 sobre la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas, Registro Oficial Nro. 62 del 16 de mayo de 1972, 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, y 119 relativo a la protección de la maquinaria, ambos en el Registro Oficial Nro. 63 del 17 de mayo de 1972; y, por último en el mismo año 1972, el 122 sobre la política de empleo, Registro Oficial Nro. 161 de 10 de Octubre.

Así mismo ha sido aprobado constitucionalmente, sin que conste su ratificación, ni, consecuentemente, su publicación en el Registro Oficial el Convenio Nro. 65 sobre las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo, en cambio, el Nro. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

está publicada en el Registro Oficial Nro. 119 de 30 de abril de 1952; Nro. 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de pescadores, Nro. 113 referente al examen médico de los pescadores para la realización de ese trabajo; Nro. 116 sobre revisión parcial de los convenios aprobados por la Conferencia General de la O. I. T. en sus treinta y dos primeras reuniones, Nro. 120 sobre la higiene en el comercio y en las oficinas; Nro. 123 sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en minas; No. 124 sobre peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador; y Nro. 11 sobre derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, están publicadas en el Registro Oficial Nro. 99 de 22 de enero de 1969.

Con esto evidenciamos que nuestro país siempre ha estado interesado en mejoras de los derechos de este grupo tan vulnerable como lo es el de trabajadores, no solamente con la ratificación y registro de dichos tratados, sino con la aplicación respetuosa de las mismas.

3.2.3. El Código del Trabajo y la Tramitación de las Acciones Laborales

La Constitución declara derechos, establece garantías; pero, la aplicación práctica de esos derechos y la vigencia efectiva de esas garantías dependen de la existencia de leyes ordinarias que los reglamenten.

La única autoridad ante quién se ventilará conflictos laborales son los jueces de trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la sustanciación de las controversias individuales de trabajo es el procedimiento oral, en las siguientes partes:

Demanda.- La cual debe cumplir con los requisitos del Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.

Aceptación a Trámite.- Dentro los dos días recibida la demanda en el juzgado, el juez debe calificarla, aceptada la demanda, mandará a citar al demandado y señalará día y hora a fin que se lleve a cabo la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demanda y formulación de pruebas.

La Citación.- Será realizada por medio de la oficina de citaciones, como en los demás procedimientos, pero con la excepción que solamente se concede un plazo de 5 días, para realizar dicha diligencia, no cumplido este debe ser nuevamente remitido al juzgado, caso contrario será multado el encargado de la oficina de citaciones.

Audiencia Preliminar de Conciliación.- En dicha audiencia el juez invitará a realizar un acuerdo entre las partes, de hallar dicho acuerdo este será aprobado por el operador de justicia, caso contrario, el demandado contestará la demanda, puede reconvenir y en tal caso en la misma

audiencia el actor tiene la oportunidad de dar contestación a dicha reconvencción, caso contrario se sigue con la audiencia y se practica la prueba en donde cada parte solicitara la prueba que necesitare en el proceso, estas serán evacuadas en la misma audiencia ya sea señalando día y hora para que se lleven a cabo o agregando las pruebas documentales, fenecido el tiempo para la solicitud de la prueba se dará por concluida la audiencia; pero en caso de que el demandado aceptare la obligación con el trabajador, el juez mandará a que sean pagadas provisionalmente dicho monto reconocido en un término no mayor a 10 días.

Audiencia Definitiva.- En la presente audiencia, se llevará la práctica de las diligencias solicitadas en la Audiencia de prueba, esto en específico las declaraciones de los testigos, o la confesión judicial, y en caso de alguna de las partes necesitaren presentar prueba documental que no fue agregada en la anterior audiencia lo hará antes de realizar los alegatos.

De todo lo actuado se dejará constancia en las actas sumarias y se respaldaran con grabaciones magnetofónicas, con sus respectivas transcripciones las mismas que serán adjuntadas al proceso.

Sentencia.- Concluida la Audiencia Definitiva, el juez tiene un término de 10 días para resolver las excepciones dilatorias y perentorias; caso contrario será sancionado por el Consejo de la Judicatura.

Interposición de Recursos.- La sentencia es susceptible de apelación, la cual deberá ser resuelta en el término de veinte días por la Sala de lo Laboral, en caso de no cumplir con dicho término serán multados de igual forma que el juez de trabajo que no ha sentenciado dentro del término concedido; en la Sala el juez podrá disponer la realización de alguna diligencia si así lo considerare necesario para el esclarecimiento de algún hecho.

Las sentencias que dicte las Cortes Superiores, se podrán presentar recurso de Casación, ante la Corte Suprema, esto considerando que el pago de salarios mínimos vitales, pensiones jubilares y otras, dispondrán del pago de interés legal que estuviere vigente.

Medidas Precautelatorias.- Art. 594, dice: "*La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.*"⁶² En esta transcripción nos podemos dar cuenta la finalidad del legislador de salvaguardar los derechos del trabajador, al autorizar dichas medidas incluso antes de encontrarse la sentencia ejecutoriada, es por esto el presente trabajo investigativo, puesto que dicha garantía a mi criterio debería darse desde el inicio mismo del proceso por cuanto, la Ley es pro obrero y son los derechos de los trabajadores los que están en juego y con una sentencia condenatoria no se asegura el cumplimiento de la obligación por parte del demandado,

⁶²Ecuador, Código del Trabajo, Ley Cit. Art. 594, pág. 293.

mientras que con una de estas medidas emitidas por el señor juez a su tiempo, se estaría asegurando el cumplimiento de las obligaciones laborales pendientes.

3.2.4. Código de Procedimiento Civil, como Ley Supletoria de la Norma Laboral

Como alguna vez menciono un querido y estimado profesor de las aulas de la Universidad y con el cual estoy de acuerdo, el Código de Procedimiento Civil es Ley Supletoria en todas las demás leyes, es por esto y por cuanto el tema del presente trabajo investigativo se fija si bien es cierto en el Código de Trabajo, también lo hace en el Código de Procedimiento Civil, o así sería, de darse la reforma que he planteado, esto es, de que se pueda emitir en el auto de aceptación a trámite de la demanda o reclamación laboral una medida precautelatoria, como las mencionadas en el Código Adjetivo Civil, en su libro II, título II, sobre los Juicios Ejecutivos, en el cual menciona en el Art. 421, párrafo segundo que dice *“....Si el ejecutante acompaña a la demanda certificado del registrador de la propiedad en el que conste que el ejecutado tiene bienes raíces que no están embargados, la jueza o juez, al tiempo de dictar la providencia de que habla el inciso anterior, prohibirá que el ejecutado venda, hipoteque o constituya otro gravamen o celebre contrato que limiten el dominio o goce de los bienes que, determinados por la jueza o juez, alcancen para responder por el valor de la obligación demandada.*

*La prohibición se notificará a los respectivos registradores de la propiedad, para los efectos legales. La citación al demandado se hará después de cumplirse lo ordenado en el inciso anterior.”*⁶³

En el Art. 422 *”Podrá así mismo, el ejecutante, en vez de la prohibición de enajenar, cuando no se trate de crédito hipotecario, solicitar la retención o el secuestro de bienes muebles, que aseguren la deuda, debiendo decretarse la uno o el otro, al mismo tiempo que se dicte el auto de pago, siempre que se acompañe prueba de que tales bienes son de propiedad del deudor. Esta prueba, en caso de ser testimonial, puede practicarse sin citación de la parte contraria.”*⁶⁴

La aplicación de los presentes artículos son de vital importancia para la garantía del pago de la supuesta obligación, y de tal forma lo sería en el campo laboral en donde a más de un derecho económico se conjugan derechos mucho más importantes, puesto que no olvidemos que las obligaciones derivadas de juicios laborales está dentro de la primera escala de prelación.

Es más para un juicio ejecutivo se le da el derecho al actor de solicitar dichas medidas en cualquier momento del proceso, como lo menciona el Art. “424.- *El ejecutante podrá solicitar, en cualquier estado de la causa*

⁶³ Ecuador, Código de Procedimiento Civil, Quito, Ecuador, Art. 421, pág. 66.

⁶⁴ *Ibíd*em, pág. 67.

*antes de sentencia de primer grado, las medidas precautorias que se señalan en los artículos anteriores*⁶⁵

Dichas medidas no son atentatorias al patrimonio del demandado, puesto que los legisladores les dan la oportunidad de que en el caso que este quiera sanear su propiedad lo podrá hacer, siempre que cumpla con el depósito de una cantidad de dinero que cubra con la deuda, conforme lo establece el Art. 425 El ejecutado podrá hacer cesar la prohibición de enajenar, la retención o el secuestro, consignando en dinero la cantidad suficiente para cubrir la deuda, con más un 10%. El depósito de esta cantidad se hará con arreglo al Art. 196 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.

La prohibición de enajenar limita el dominio más no lo anula, según lo establecido en el Art. 426 La prohibición de enajenar produce el efecto de que los bienes indicados en el Art. 421 no pueden ser vendidos, ni hipotecados, ni sujetos a gravamen alguno que limite el dominio o su goce, so pena de nulidad.

Además se encuentra definida y limitado en cómo y en qué casos se podrá llevar a cabo el secuestro Art. 427.- El secuestro tendrá lugar en los bienes muebles y en los frutos de los raíces, y se verificará mediante

⁶⁵ *Ibíd*em, pág. 67.

depósito. La entrega se hará por inventario, con expresión de calidad, cantidad, número, peso y medida.

Además se manifiesta la retención en el Art. 428 que dice *“La retención se hará notificando a la persona en cuyo poder estén los bienes que se retengan, para que ésta, bajo su responsabilidad, no pueda entregarlos sin orden judicial. Se entenderá que la persona en cuyo poder se ordena la retención, queda responsable, si no reclama dentro de tres días. Si el tenedor de los bienes se excusa de retenerlos, los pondrá a disposición de la jueza o juez, quien a su vez, ordenará que los reciba el depositario.”*⁶⁶ Esta es otra medida precautelatoria que a mi criterio se podría aplicar en los procesos laborales, por cuanto es otra manera de hacer efectiva una posterior sentencia, ya que hay personas que no poseen bienes inmuebles, pero sí otro tipo de pertenencias donde claramente se podría aplicar la retención, para de esta manera ejecutar la obligación del empleador.

Estas son las principales normas del Código Adjetivo Civil, aplicables dentro de la Tesis planteada, que si bien es cierto son aplicadas, pero no desde la demanda como yo sostengo, sino de la sentencia en adelante e inclusive sin que cause ejecutoría dicha sentencia; son aplicables al igual que los artículos precedentes donde se habla del embargo, remate, y más pasos a tomar a fin de ejecutar una sentencia.

⁶⁶ *Ibíd*em, pág. 67.

3.2.5. Otras Normas Afines.

Ya que el Derecho del Trabajo es de configuración público privada y puesto que el Derecho Civil y el de Procedimiento Civil regulan la mayor parte de las relaciones privadas, son estas las principales Normas Afines y las demás leyes que rigen en materia de aire, agua, suelo, flora y fauna.

3.2.6. Legislación Comparada.

En esta unidad analizare las legislaciones de países tanto que han tenido un desarrollo en la materia del derecho laboral, estrictamente en el hecho de aplicar las medidas precautelatorias o cautelares, como de los países que mantienen una legislación muy común a la nuestra, algunos de estos países son:

MÉXICO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En dicha Ley existe un capítulo exclusivo dedicado a las providencias cautelares, donde se definen, que medidas pueden ser aplicables, en qué tiempo y porque razón, esto explicado en ocho artículos que analizaremos.

“CAPITULO XV

De las providencias cautelares

Art. 857.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.⁶⁷ En la transcripción realizada enumera las medidas cautelares que se pueden practicar las cuales son Arraigo y Secuestro provisional, y dada que circunstancias se la puede solicitar, me parece muy interesante la aplicación de dichas medidas, por cuanto garantizan de una mejor manera el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las violaciones de los derechos laborales de un trabajador.

Art. 858.- “Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso,

⁶⁷ México, Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 857.

se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.”⁶⁸

El art. 859 y 860, establecen que el arraigo se practicara a fin de garantizar la presencia del demandado en el pleito, la persona que no cumpla con el arraigo será acusado por el delito de desobediencia a un mandato de autoridad y será denunciado en el Ministerio Público correspondiente.

Art. 861.- *“Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:*

I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse;

IV. El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el

⁶⁸ México, Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 858.

desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.”⁶⁹

En resumen los requisitos más relevantes serían, la determinación del monto para que se decrete la medida, rendir las suficientes pruebas que aclaren la necesidad de que se dicte dicha medida, y que al aplicarse la medida no se afecte al desarrollo de las actividades de trabajo del demandado.

En el Art. 862, se entenderá por satisfecha la necesidad de aplicar dicha medida cautelar, en caso de que se compruebe la existencia de riesgo de insolvencia, es más en el Art. 863, se sostiene que se llevará acabo dicha providencia cautelar aún en ausencia del demandado, en caso de presencia el propietario, gerente, presidente o representante legal, fungirán como depositario de los bienes.

Art. 864.- *“Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado”*⁷⁰.

Es de suma importancia para el presente trabajo investigativo la presente Ley, del país hermano México, puesto, que aunque para mi criterio aún es muy escrupulosa, da ya un paso a la visión de precautelar los derechos del trabajador, a fin que no se quede en la impunidad la

⁶⁹ *Ibíd*em, Art. 861.

⁷⁰ *Ibíd*em, Art. 864.

violación de sus derechos, puesto que la obligación económica es derivación de la violación de los derechos del trabajador.

PERÚ

LEY PROCESAL DEL TRABAJO PERÚ

LEY N° 26636

TITULO VI

MEDIDA CAUTELAR

“Artículo 96.- OPORTUNIDAD Y FINALIDAD.- Todo Juez puede, a pedido de parte, dictar medida cautelar dentro de un proceso, destinada a asegurar el cumplimiento de la decisión definitiva. Son procedentes en el proceso laboral las medidas cautelares que contempla esta ley.

Artículo 97.- REQUISITOS DE LA SOLICITUD.- El que pide la medida debe:

- 1. Exponer los fundamentos y modalidad de la pretensión cautelar.*
- 2. Indicar, si fuere el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación.*
- 3. Ofrecer contracautela. El Juez, tomando en consideración la condición económica del solicitante, puede considerar suficiente la caución juratoria.*
- 4. Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente.*

Artículo 98.-ACREDITACION DEL FUNDAMENTO DE LA PRETENSION CAUTELAR.-Se acredita la pretensión cautelar y se presume el peligro en la demora en los siguientes casos:

1. Cuando un acta de inspección elaborada por la Autoridad Administrativa de Trabajo constata el cierre no autorizado del centro de trabajo.

2. Cuando el empleador ha sido declarado insolvente por la autoridad administrativa o judicial competente.

() Derogado por la Primera Disposición Derogatoria del D.Leg. N° 845, publicado el 21/09/96.*

3. Cuando el empleador ha sido denunciado penalmente por el Ministerio Público por delito contra la libertad de trabajo en los supuestos de simulación de causales para el cierre del centro de trabajo y de abandono de éste para extinguir las relaciones laborales.

Artículo 99.- CASO ESPECIAL DE PROCEDENCIA.- Procede la medida cautelar cuando la sentencia de primera instancia ha sido favorable al demandante, aunque la misma fuera impugnada.

Artículo 100.- MEDIDAS PARA FUTURA EJECUCION FORZADA.- Cuando la pretensión principal es apreciable en dinero, se puede solicitar embargo bajo la modalidad de inscripción o administración.

Artículo 101.- MEDIDAS TEMPORALES SOBRE EL FONDO.- El Juez puede disponer el pago de una asignación provisional y fijar su monto, que no podrá exceder la remuneración ordinaria del demandante y con cargo a su compensación por tiempo de servicios, en los procesos de

impugnación del despido y de pago de beneficios sociales”⁷¹.

La legislación peruana ya tiene la convicción de la necesidad imperativa de poder emitir o dictar por parte del Juez competente una medida precautelatoria en los procesos por indemnizaciones laborales, obviamente con una serie de requisitos, pero a petición de parte y cumplido los requisitos puede ser ordenada e inclusive en una sentencia sin ejecutar o propuesta algún recurso, esta legislación va más allá de reconocer derechos sino de dar mecanismos para la aplicación de los mismos.

CHILE

CÓDIGO DEL TRABAJO

LIBRO V :

DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Título I : DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO

“Art. 444. En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los

⁷¹ Perú, Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 26636 Art. 96 al 101.

obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio. Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas

prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

Párrafo 4º del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales

Art. 463. La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Art. 464. Son títulos ejecutivos laborales:

- 1. Las sentencias ejecutoriadas;*
- 2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;*
- 3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;*
- 4. Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;*

5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Art. 465. En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente Párrafo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Art. 466. Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo. Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que

reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales. La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Art. 467. Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

Art. 468. En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta

en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente.

Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código.

Art. 469. Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes. El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Art. 470. La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

Art. 471. Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar

embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal. Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Art. 472. Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.

Art. 473. Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa,

le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día. En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 437, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471⁷².

La legislación Chilena es mucho menos escrupulosa que otras, puesto que en la misma se acepta la aplicación de una medida cautelar en cualquier momento del proceso, es más se la puede realizar como una acción prejudicial, que se podría acompañar a la demanda, dando así los suficientes caminos o armas al trabajador para poder no solo exigir la

⁷² Chile, Código del Trabajo, Santiago de Chile, 2003, pág. 35.

restitución de sus derechos sino garantizar la ejecución del proceso que tiene que llevar acabo para que esto sea cumpla.

Incluso la Ley chilena es tan amplia que cuenta con un procedimiento ejecutivo a fin de ejecutar las sentencias derivadas de juicios laborales, dando así la importancia que realmente tienen las reclamaciones de los trabajadores, puesto que lo reclaman no son rubros extras sino salarios, valores con los cuales se mantienen individualmente y a sus familias.

VENEZUELA

LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

En la República hermana de Venezuela existe un Código Orgánico de Trabajo y además la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en la cual se explica paso a paso el procedimiento tanto en las controversias como en quejas o reclamos esto en 207 artículos.

*“**Artículo 137.** A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del acto que se*

impugna, la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo.

La incomparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el recurrente hace de la apelación.

Además existe un Capítulo VIII expresamente dedicado al Procedimiento de Ejecución, donde contiene seis artículos en los cuales establecen entre otras cosas que al cuarto día de pronunciada la sentencia y al no realizarla voluntariamente el demandado se realizará la ejecución forzosa⁷³.

Esta ley es de igual forma a las anteriores mucho más consecuente con el grupo de trabajadores, puesto que si autoriza la emisión de una medida cautelar en contra del demandado, siempre y cuando esta sea justificable, y para dar el derecho al demandado de oponerse, le otorga el derecho de poder apelar a esta decisión, quitando así cualquier forma de alegar indefensión o algo similar.

⁷³ Venezuela, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Caracas, 2002, pág. 65.

3.3.- MARCO DOCTRINARIO.

3.3.1. - Evolución e Historia del Derecho de Trabajo

Como introducción y para adentrarnos en el análisis de la historia y la evolución del trabajo es necesario manifestar que el Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia en el libro Génesis donde se dice que Dios dio el trabajo en forma de castigo a nuestros primeros padres por desobediencias, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral.

“En la Roma Clásica, el trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la realizaban únicamente los esclavos y esta condición se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador podía matar a su oponente de no hacerlo lo hacía su esclavo, los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho”⁷⁴.

Para mi criterio es por esta concepción del trabajo, que siempre el grupo de trabajadores ha sido siempre vulnerado e incluso mal visto por la sociedad, cuando son en sí quienes hacen la sociedad.

⁷⁴ VÁSQUEZ López, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano , Quito, Ecuador, 2004, pág. 24.

“La edad Media, comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos, quienes se reservaron todos los conocimientos para ellos, y cuando comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana”⁷⁵.

La religión hace su parte con la nueva concepción de trabajo, puesto que se convirtió en el poder dominante de aquel entonces, pero obviamente al reconocer a los trabajadores una cualidad también se beneficiaban de ellos, pero obviamente no existía ni comparación con lo anteriormente vivido por este grupo.

Con el descubrimiento de América se inició lo llamado Edad Moderna, ya que dio lugar a la explotación masiva de oro y toda clase de piedras preciosas, con esto surge una nueva clase social, la burguesía, quien obtiene poder político, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores.

La edad contemporánea, inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa

⁷⁵ VÁSQUEZ López, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Quito, Ecuador, 2004, pág. 27.

empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

3.3.1.1.- Historia de los Derechos de los Trabajadores en el Ecuador

En el Ecuador colonial luego de haberse incorporado las instituciones y leyes españolas, se evidenció el irrespeto generalizado por la codicia y la explotación a que era sometida la población autóctona, y como contraparte se expidió las Leyes de Indias para el buen tratamiento de los indios, posteriormente acontecida la independencia y la disolución de la Gran Colombia, en la Constitución de 1830 nace jurídicamente la República del Ecuador y en su artículo 62 se reconoce el trabajo manifestando que nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos en la Ley, es decir todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la Ley o a las buenas costumbres.

Además, en esta época republicana, las relaciones laborales no se hallaban reguladas por normas ni leyes específicas, ya que era el Código Civil el que contenía las disposiciones que en materia laboral se podían encontrar, posteriormente con la abolición de la esclavitud, aparece la libre contratación de los trabajadores y el pago de salarios, pero no es hasta la época del General Eloy Alfaro que comenzaría a implementar grandes cambios en el país, su gobierno liberal inspiró el progreso.

De conformidad con Jorge Vásquez *“las relaciones laborales no se regían a normas ni leyes específicas y por ausencia de ellas, se encontraban reguladas por el Código Civil, que fue inspirado en el Código Civil chileno elaborado por Andrés Bello, quien a su vez se inspiró en el Código de Napoleón y en el pensamiento europeo de la época”*⁷⁶

Aún no se podía ni pensar en cuerpo legal exclusivo del trabajador, pero en algo saciaba los deseos de estos al estar contemplado o reglado por el Código Civil, por más pobre que éste haya sido, cumplía en algo con lo que el pueblo requería.

En la presidencia de Alfredo Baquerizo Moreno, se dictó un decreto legislativo que regulaba la jornada máxima de trabajo, en 8 horas diarias y 6 días a la semana, este decreto se puede considerar nuestra primera ley

• ⁷⁶ Vásquez López, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Quito, Ecuador, 2004, pág. 32.

laboral, posteriormente a esta etapa le sucedería La Revolución Juliana, con muchos cambios, como es la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, se dictan leyes de importancia, que han sido conocidas en nuestra historia como Legislación Social Juliana en el gobierno del Dr. Isidro Ayora, como la dictada en julio de 1926 que determina la creación de la Inspección del Trabajo, la reglamentación y la organización de la Junta Consultiva del Trabajo y se promulga la Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo.

Al respecto Hugo Valencia Haro indica que *“en 1925 se crea el Ministerio de Prevención Social y Trabajo que se encargará de las cuestiones relacionadas con el trabajo, la sanidad, higiene, previsión y otros, quedando así organizados los cuadros administrativos en donde se creará y controlará la legislación laboral. Este punto de partida facilitará la labor de organización del nuevo Derecho”*⁷⁷

El primer Código del Trabajo se expide en el gobierno del General Enríquez Gallo, unificando las leyes que se encontraban dispersas, ya que desde aquel momento tenemos una codificación en esta materia eliminando el desorden por las abundantes leyes laborales que se habían expedido, y permitiendo la creación de centrales sindicales, posteriormente existirían reformas que no afectarían sustancialmente a este Código, la más trascendente sería la implementación del

⁷⁷ Hidalgo, Gabriel, Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano, 2008, Quito, Ecuador.

procedimiento del Juicio Oral de Trabajo, agilitando de esta manera los procesos.

Al respecto Colón Bustamante manifiesta “así, vemos que en el Ecuador está incorporándose al sistema oral en materia procesal: en el 2003, 2005 y 2006, se introdujeron reformas al Código del Trabajo, con las cuales se ha puesto en vigencia a nuestro sistema de administración de justicia laboral a través de los juicios orales que se van desarrollando con características propias cada uno”⁷⁸

Y como no ser importante el sistema oral, ya que reduce términos, periodos para el cumplimiento de justicia, porque una justicia tarde no es justicia.

Por último en la Asamblea Constituyente se aprobaron importantes aspectos laborales para beneficio de la clase obrera, entre ellas los Mandatos Constitucionales Nro. 2, 4, 8 y su Reglamento otorgando el pleno goce de los derechos y garantías que se establecen fundamentalmente como principios en la nueva Constitución de la República del año 2008, y hacen más efectiva la igualdad de derechos laborales.

⁷⁸ Bustamante, Colón. Manual de Derecho Laboral, Editorial Esqueletra, Quito, Ecuador, 2009, pág. 55

El Derecho Laboral tiene sus antecedentes en la historia, desde que se perfecciona el trabajo cuando la industria empieza a surgir y se requiere la contratación de mano de obra adicional para cumplir con los requerimientos de la producción, por lo que la gente del campo emigra a la ciudad atraídos por el pago de una remuneración que cautivaba a los primeros trabajadores de ese entonces, lo que no se percataron era que la implementación de máquinas si bien agilitaba el trabajo y aminoraba el tiempo de producción, menos obreros eran requeridos y no existían normas que regularan la jornada de trabajo ni remuneraciones.

Es importante indicar que todo proceso histórico siempre tiene su repercusión y en este caso para el Derecho Laboral nacieron los primeros ideales liberalistas que motivaron para la Declaración de los Derechos del Hombre, tiempo después se proclama el día internacional del trabajo, reclamando que las legislaciones regulen jornadas de trabajo más justas, igualmente surgen organizaciones internacionales para resguardar los derechos de los trabajadores en todo el mundo, fundando principios laborales intangibles para los trabajadores.

En nuestro país han acontecido importantes aspectos fundamentales inherentes a nuestro estudio, considerando que la legislación laboral actual ha tenido su evolución a través del tiempo, como primer antecedente tenemos la expedición de las primeras leyes laborales, ya que no se encontraban reguladas las relaciones laborales más que en lo

pertinente al contrato de arrendamiento de servicios, cosas y bienes del Código Civil de ese entonces, que fue inspirado en el Código Civil chileno elaborado por Andrés Bello, quien a su vez se inspiró en el Código de Napoleón y en el pensamiento europeo de la época.

3.3.2. El Derecho Laboral Actual Ecuatoriano, con relación a la ejecución forzosa, caso Excepción.

3.3.2.1. REGLAMENTO PARA EL EJERCICIO DE LA JURISDICCIÓN COACTIVA POR PARTE DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.

Por cuanto el Art. 630 del Código del Trabajo, concede la facultad al Ministerio del Trabajo hoy Ministerio de Relaciones Laborales, el ejercicio de la jurisdicción coactiva para la recaudación de multas que impongan los directores regionales e inspectores del trabajo del país.

Este reglamento, tiene como fin hacer cumplir lo establecido en el artículo anteriormente manifestado, dando los pasos y directrices a seguir, a fin de cumplir el único objetivo de no dejar en la inmunidad las violaciones a los derechos y a lo establecido por el Código de Trabajo, puesto que en el mismo se manifiesta la forma en la que se realizarán las ejecuciones forzosas para el cumplimiento de dichos pagos en razón de las multas establecidas.

Este se encuentra conformado por 36 artículos que estipulan desde su ámbito, la conformación de los Juzgados de Coactivas, sus funciones, los procedimientos, los avalúos y del perito, las liquidaciones y costas procesales; los mismo que a pesar de tener como base el Código de Procedimiento Civil, se diferencia por la celeridad en sus términos y tiempos para el cumplimiento de la ejecución, caso contrario no tendría razón alguna su existencia.

Ya que no olvidemos que uno de los principios sino el más importante es la Celeridad, porque la justicia lenta no es justicia.

La diferencia primordial, para mí, se podría decir que versa en el art. 29 el cual manifiesta *“Dictado y citado el respectivo auto de pago, el Juez conocerá de las excepciones planteadas por el coactivado, únicamente cuando el coactivado hubiere consignado la cantidad a que asciende la deuda, sus intereses y costas....”*⁷⁹, es aquí donde se evidencia la necesidad de tener la seguridad del cumplimiento de lo que se demanda, en este caso la Institución como es el Ministerio de Relaciones Laborales, y en mi modesta tesis, esta garantía también la deben tener los trabajadores directamente.

⁷⁹ REGISTRO OFICIAL 222 DE 25 – JUN-2010, Reglamento para el Ejercicio de la Jurisdicción Coactiva por Parte del Ministerio de Relaciones Laborales

3.3.2.1. LOS EFECTOS DE LO APROBADO EN LA CONSULTA POPULAR

Todos recordamos el día sin precedencia, que quedará marcada en nuestras memorias y en la historia, el día 7 de mayo del 2011, día soberano en que fuimos nosotros, los mandantes quienes tomamos decisiones fundamentales con respecto a nuestra patria.

Dentro de estas decisiones, la ciudadanía se pronunció a favor de la prohibición de los negocios dedicados a juegos de azar, este con un objetivo general, que beneficiaba a todos, que es el erradicar un vicio, una forma pésima de gastar el dinero; y además estos tipos de juegos desencadenaban en delitos pequeños como robos a las afueras de los locales, a estafas y hasta homicidios por deudas; pero que desencadenó en violaciones a derechos de un grupo más pequeño, pero igual de importante, y con los mismos derechos, y hablo de los trabajadores de todos estos negocios que de un momento a otro, se quedaron sin trabajo y más aún sin sus liquidaciones de todos los haberes que por Ley les correspondían, al haberse generado un despido intempestivo.

Y fue, por este grupo de personas, a las cuales el Estado no podía dejar desprotegido, que se han generado un sinnúmero de proyectos, a fin de reinsertarlos a la fuerza laboral, ya sea con capacitaciones, aperturas de nuevas fuentes de trabajo e incluso con micro créditos para micro

proyectos de emprendimiento; pero a más de esto el Estado se vio con la obligación de solucionar el problema de más de 5000 trabajadores que no habían recibido sus indemnizaciones laborales, mismas que servirían, para su subsistencia hasta poder encontrar un nuevo empleo.

Es así que el día miércoles 26 de septiembre del 2012, se expidió la LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES, en la cual entre otros preceptos se estipula, en las disposiciones Transitorias, sostiene en la primera *“El Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, y con las atribuciones que le otorga esta ley, procederá a iniciar los juicios coactivos correspondientes para que en un plazo máximo de 60 días, proceda al embargo de los bienes de los obligados de las empresas y personas vinculadas a los empleadores de los casinos y demás salas de juego. Inmediatamente, iniciará el proceso de remate. Hecho esto, el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales de manera excepcional, y por esta única ocasión, previo informe sumario, con liquidación y resoluciones efectuados por el respectivo Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, procederá al pago de las indemnizaciones a que se encuentran obligados los empleadores de los casinos y demás salas de juego, en favor de sus respectivos trabajadores, con ocasión de la culminación de sus actividades, en virtud de la disposición del mandato popular del 7 de mayo de 2011, por el que se prohibió los negocios dedicados a juegos de azar.*

Una vez realizado el pago a cada trabajador, el Ministerio de Relaciones Laborales se subrogará de pleno derecho como acreedor de las obligaciones canceladas a los trabajadores y continuará con los juicios coactivos iniciados para recaudar los valores pagados a los trabajadores, teniendo para el efecto, las facultades señaladas en el Artículo 1 de esta Ley.”⁸⁰

Aquí queda revelada, la necesidad de poder garantizar el cumplimiento de las indemnizaciones laborales saboteadas por parte de los empleadores; si bien es cierto, este fue un caso sin antecedentes, ya que fueron 5000 los desempleados a quienes no se les cancelaba sus haberes, y esto por un caso de fuerza mayor como el mandato del pueblo soberano en la consulta popular, no son menos importantes los derechos individuales de cada uno de los trabajadores, que luego de haber prestado sus servicios o fuerza de trabajo, sus empleadores no les reconozcan sus derechos e indemnizaciones laborales, y que se vean obligados a proponer un proceso judicial, en el cual va a necesitar contratar los servicios de un abogado, va a tener que pasar por ser positivo seis meses para que se dicte una sentencia y en el caso de ser favorable y no ser apelada, recién ahí se tendrá que buscar los medios como hacer ejecutar dicha sentencia, ya sea con secuestro de dineros o bienes inmuebles o embargos en bienes muebles, esto en caso de que en los seis meses el trabajador ya no utilizó artimañas para evitar la obligación y no traspaso sus bienes a

⁸⁰ Ecuador. Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Registro Oficial Suplemento 797, de 26 de septiembre de 2012. Disposición Transitoria Primera. Pág. 8

nombre de terceras personas; es así que el trabajador habrá perdido un año en un juicio largo y con la esperanza de poder ejecutarlo; mientras que si en la demanda pudiera acompañar certificación sobre bienes del empleador en los cuales se puedan dictar alguna medida cautelar, con la seguridad que de llegar a ganar el juicio, hay un bien como poder ejecutar dicha sentencia.

En el caso de los casinos el Estado, incautó más de 8.000 máquinas tragamonedas, las cuales se pretendía subastarlas a fin de recaudar el suficiente dinero para el cumplimiento de las indemnizaciones laborales de Ley.

4.- MATERIALES Y MÉTODOS

4.- MATERIALES Y MÉTODOS.

Es importantísimo el análisis de esta sección dentro de mi proyecto de investigación de tesis, ya que se refiere a los materiales y métodos utilizados dentro de la parte de vinculación con la colectividad para receptar la opinión de la ciudadanía respecto a mi proyecto de investigación relacionado con los derechos de los trabajadores, de aquel grupo que a costa de mucho esfuerzo e inclusive sangre hizo reconocer sus derechos y garantías.

Además debo señalar que también se utilizó libros y otras fuentes de carácter bibliográfico y científico, para también tener una perspectiva y un punto de partida de mí proyecto investigativo de tesis.

4.1.- Materiales Utilizados.

Los materiales utilizados que coadyuvaron a la estructura misma del informe de la tesis; fueron libros, folletos y leyes, las cuales las enuncio de la siguiente manera: Para la elaboración del Marco Conceptual y Doctrinario se empleó los siguientes libros: Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas.

Para elaborar el Marco Jurídico utilice la Constitución de la República del Ecuador, Tratados y Convenios Internacionales, Documentos sobre

Organizaciones Internacionales, Código del Trabajo, Código de Procedimiento Civil, Leyes afines, así mismo legislaciones extranjeras de México, Chile, Perú, Venezuela, para efectuar un análisis de Derecho Comparado.

Así mismo se utilizó material de oficina como hojas de papel bond, esferográficos, computadora, impresoras, y fichas bibliográficas; todo este material me ha servido para constituir el informe final de tesis así como a entender mucho más a fondo mi problemática investigada y la realidad del Grupo de los Trabajadores.

4.2.- Métodos.

En el presente proyecto investigativo de tesis utilice un sinnúmero de técnicas, métodos y procedimientos indispensables que me permitieron descubrir sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos del problema a investigar. Daré gran importancia a la utilización del método científico ya que este me permitió la vinculación con la realidad misma del problema mediante el uso de técnicas como la observación, experimentación, análisis y síntesis que permiten traducir la realidad social en estadísticas que proporcionan una visión cuantitativa y cualitativa del problema planteado.

El proceso investigativo lo realice utilizando preferentemente el método científico auxiliándome con métodos como el inductivo y

deductivo, los que me permitieron partir desde diferentes perspectivas del problema desde un aspecto amplio y general me adentre en la realidad misma del problema y su singularización, así como también partí del problema en sí, desde lo particular para de a poco ir dándome cuenta de su desenlace y desenvolvimiento y las repercusiones que produce en el ámbito general.

La sociedad, la naturaleza y la materia está en un constante movimiento, cambio y evolución es por ello que es fundamental la aplicación del Método Dialectico, este concibe a la sociedad y el problema a investigar como expuesta a cambios, movimientos, contradicciones, evolución y desarrollo constante, es decir nada es inmutable todo tiene sus repercusiones en la sociedad.

El estudio del pensamiento del hombre, la sociedad y la naturaleza y su desarrollo evolucionan de acuerdo a las diferentes etapas y circunstancias históricas fue fundamental en esta investigación y por ello utilice el Método Filosófico que estudia el pensamiento del hombre y la influencia de las leyes de la naturaleza y la sociedad sobre este.

Para conocer el origen y la evolución del problema que me he planteado investigar utilice el Método Histórico que me sirvió para hacer una comparación cronológica de nuestro problema y su evolución a través

de los diferentes ordenamientos legales y las etapas sociales y políticas por las que ha pasado el país.

La sociedad ecuatoriana enfrenta grandes retos y debe adaptarse al ordenamiento jurídico mundial y nacional uno de estos es la nueva Constitución de la República aprobada en plebiscito en Septiembre del dos mil ocho y las políticas dirigidas por el Presidente de la República encaminadas dentro del socialismo del siglo veinte y uno. Para ello fue fundamental la utilización del Método Descriptivo el que nos dio una visión amplia y pormenorizada de la repercusión, influencia, problemas de la sociedad ecuatoriana actual y su desenvolvimiento dentro del nuevo marco jurídico constitucional.

Explique el problema de la realidad con la utilización del Método Analítico a través de leyes que los expliquen en teorías, conceptos o generalizaciones empleando la investigación documental, bibliográfica, de campo y comparando con el ámbito social, jurídico, político y económico nacional e internacional para analizar sus consecuencias positivas o negativas en la sociedad y buscar las alternativas y soluciones más viables.

Para traducir la realidad de la problemática social en términos cuantitativos y porcentuales utilice en la presente investigación el Método Estadístico, además para encontrar la mejor alternativa y la que más

produzca efectos positivos y de mayor solución al problema planteado utilice el Método Experimental el que me permitió mediante la manipulación de la realidad y el muestreo proponer todas las alternativas posibles y ver cuál es la que mejor puede adaptarse a la sociedad.

4.3.- Procedimientos y Técnicas.

Utilice diferentes técnicas, mecanismos o sistemas como el fichaje bibliográfico y mnemotécnico, fichaje documental, la entrevista la encuesta el test que me sirvieron para recolectar, conservar, elaborar y transmitir el desarrollo e información del proyecto en forma eficaz y eficiente.

La sociedad ecuatoriana es la afectada con este problema, es por ello que aplique treinta encuestas a ciudadanos comunes de esta ciudad, abogados en libre ejercicio, servidores públicos, docentes universitarios, aplique diez entrevistas, que me sirvieron para expresar estos resultados en forma cualitativa y ver los pro y contras del proyecto investigativo.

Los resultados de la investigación empírica los presento en tablas, barras o organigramas y, elaboraré deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que me sirvieron para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones, recomendaciones y la

propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo para la garantía de la ejecución de una sentencia.

4.4.- Instrumentos.

En el proceso de investigación socio-jurídico apliqué el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada, el que se logra concretar con la utilización de materiales de tipo bibliográfico, científico, experimental, etc.

Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertos materiales, procedí al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen o no las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

5.- RESULTADOS

5.- RESULTADOS.

De conformidad con el plan de investigación jurídica aprobado por la autoridad académica, aplique treinta encuestas distribuidas en sectores de personas conocedoras de la problemática: abogados, funcionarios públicos, ciudadanía en general, etc. Las encuestas constan de un cuestionario escrito, cuyas preguntas y respuestas se describen y analizan a continuación:

5.1.- Análisis de la Encuesta.

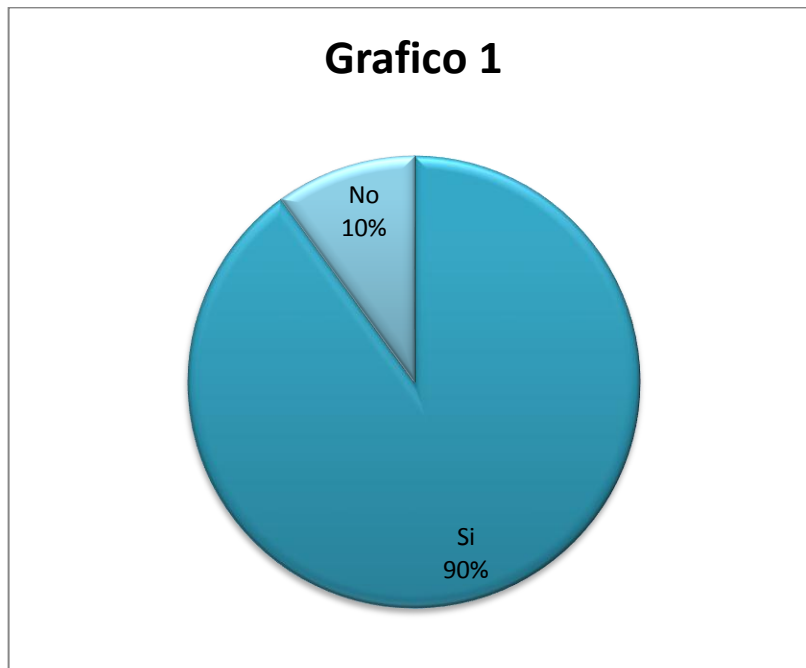
Se refiere a la interpretación estadística cuantitativa, su análisis minucioso, y la tabulación o contabilidad de las encuestas.

Primera Pregunta: 1.- ¿Cree usted que el poder obtener una medida cautelar en el auto de calificación de la demanda laboral, permitiría la ejecución de los juicios laborales y por ende el resarcimiento de los derechos violentados al trabajador?

Cuadro No 1

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales, Abogados, Docentes Universitarios, etc.
Autora: Mishel Alexandra Ramón Vera.



Análisis e interpretación.- De las 30 personas encuestadas, 27 que equivalen al 90% manifestaron que Si y 3 personas que corresponden al 10% manifestaron que No, al manifestar el porqué de su respuesta positiva o negativa, 15 de ellas que equivalen al 50% supieron manifestar respecto de la pregunta que “de esta forma a más de tener derechos también se garantizaría su cumplimiento, puesto que una medida cautelar sería la manera más propicia para llegar a la ejecución de un juicio laboral”; sin embargo 12 personas que equivale al 40% supieron manifestar que “las medidas cautelares serían muy beneficiosas, e inclusive se podría llevar a acuerdos antes de necesitar proseguir con el trámite normal de un juicio laboral”, Finalmente 3 personas restantes que equivale al 10% dijeron que “no se podría coartar el derecho de las personas y sus bienes.”

Comentario.- Por lo expuesto manifiesto que concuerdo con el criterio de los encuestados, ya que ellos señalan que sería más factible llegar a ejecutar un proceso laboral, mediante una medida cautelar e inclusive llegar a un acuerdo antes de necesitar una sentencia.

Segunda Pregunta: ¿Cree Ud. Que se deberían aplicar las medidas cautelares en el auto de aceptación a trámite de la demanda laboral?

Cuadro No 2

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales, Abogados, Docentes Universitarios, etc.
Autor: Mishel Alexandra Ramón Vera.



Análisis e interpretación.- De las 30 personas encuestadas, 27 que equivalen al 90% manifestaron que Si y 3 personas que corresponden al 10% manifestaron que No, al manifestar el porqué de su respuesta positiva o negativa, 15 de ellas que equivalen al 50% supieron manifestar respecto de la pregunta que “así la justicia sería oportuna, eficiente y eficaz”; sin embargo 12 personas que equivale al 40% supieron manifestar que “son necesarias medidas de restricción, para que las personas cumplan lo establecido en las normas y en este caso son muy aplicables las medidas cautelares”, Finalmente 3 personas restantes que equivale al 10% dijeron que “no estaban de acuerdo violentar el derecho de propiedad.”

Comentario.- Mi opinión es que es importante y fundamental que la mayoría de la ciudadanía, da importancia a los derechos del trabajador, y evidencian la necesidad de una medida para la obligación del cumplimiento de los derechos.

Tercera Pregunta:¿Cree usted que la falta de utilización de las medidas cautelares, en el auto de aceptación a la demanda de trabajo, no garantizan una justicia pronta y cumplida?

Cuadro No 3

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93%
No	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales, Abogados, Docentes Universitarios, etc.
Autor: Mishel Alexandra Ramón Vera



Análisis e interpretación.-De las 30 personas encuestadas 28 personas que corresponden al 93% dijeron que Si, mientras que 2 que equivalen al 7% se inclinaron por la opción No, de las 5 personas que contestaron Si,

la mayoría manifestó que “en la sociedad en la que vivimos es necesario recurrir a una herramienta por medio de la cual hacer ejercer un derecho lo más antes posible”, de las personas que contestaron que No, manifestaron que “Ellos no estarían dispuestos que sus bienes sean gravados por juicios laborales, pese a que esto conlleve una justicia pronta y sin dilaciones”.

Comentario.-Por lo expuesto manifiesto que la mayoría de los encuestados creen firmemente, que una justicia tarde no es justicia, por lo cual a más de Leyes que sancione una violación de derechos, es necesario leyes que restituya dichos derechos.

Cuarta Pregunta: ¿Cree Ud. que son altos los porcentajes de juicios de trabajo, que pese a estar sentenciados favorablemente para el trabajador, no han podido resarcir sus derechos?

Cuadro No 4

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales, Abogados, Docentes Universitarios, etc.
Autor: Mishel Alexandra Ramón Vera.



Análisis e interpretación.- De las 30 personas encuestadas, todas es decir el 100%, estuvieron de acuerdo con el hecho que si bien es cierto, los trabajadores perjudicados tienen derecho de deducir una causa en contra de su patrono y la sentencia les favorece, solo queda por escrito porque muchas de las veces no hay forma de ejecutar dicha sentencia, a no ser que se trate de institución pública.

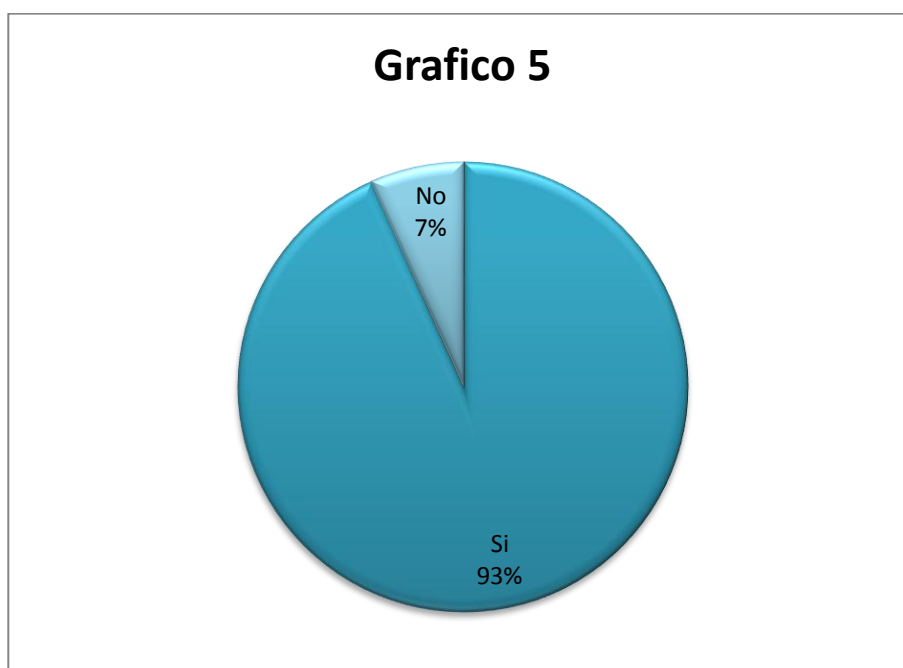
Comentario.-De la opinión de los encuestados se refleja la necesidad de poder plantear una acción, con la garantía previa de poder llevar a cabo la ejecución de dicha causa, para así poder propiciar que muchos más conciudadanos crean en la justicia de nuestro país y opten por este medio para obtener sus requerimientos, ya que al final del túnel van a ver una luz, ya que en la actualidad son muchas las personas que por no incurrir en gastos y en procesos largos dejan sus derechos vulnerados y no realizan el respectivo reclamo.

Quinta Pregunta: ¿Cree usted que se debería reformar el Código del Trabajo, para cumplir con la garantía de los derechos de los trabajadores en el Ecuador?

Cuadro No 5

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93%
No	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho, Funcionarios Judiciales, Abogados, Docentes Universitarios, etc.
Autor: Mishel Alexandra Ramón Vera.



Análisis e interpretación.- De las 30 personas encuestadas 28 personas que equivalen al 93% se manifestaron que Si garantizaría de mejor manera los derechos de los trabajadores, el cambio en el Código de

Trabajo, y 2 que equivalen al 7% se pronunciaron por él No sería necesario dicha reforma por cuanto violenta los derechos de otros.

Comentario.-De la opinión de los encuestados puedo decir que la mayoría de las personas creen que se garantizaría de mejor manera los derechos de los trabajadores con la reforma planteada, ya que se cumplirían las expectativas de los trabajadores que deducen una causa en contra de sus patronos que han infringido sus derechos.

5.2.- Análisis de la Entrevista.

La técnica de la entrevista se aplicó a diez conocedores de la materia entre ellos: El Juez Suplente del Juzgado Segundo, Abogados en libre ejercicio y funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales.

Para la entrevista se preparó un cuestionario con cuatro preguntas y se procedió a realizar la misma en forma directa, con el uso de un instrumento de grabación, en un proceso interlocutorio (diálogo) entre el entrevistado y el entrevistador, previa cita convenida con antelación. Los resultados de las entrevistas fueron procesados mediante su análisis y en un trabajo de síntesis que lo informaré a continuación:

Primera Pregunta: ¿A su criterio: los derechos de los trabajadores con la Ley vigente, se encuentran totalmente garantizados?

Respuestas.- A los diez entrevistados, en la mayoría manifestaron que la legislación ecuatoriana ha sido muy protectora de los derechos laborales, y esto no es suficiente al momento de garantizar su resarcimiento, puesto que el hecho de reclamar un derecho violentado, no asegura su compensación, el trámite es el oral, que conforme consta en la Ley tiene una tramitación rápida, esto en la práctica no se aplica, sea por la carga laboral u otra razón, no se cumplen los términos estipulados en la Ley para el señalamiento tanto de la Audiencia Preliminar, Contestación y Formulación de Pruebas, como para la Audiencia Definitiva, puesto que de la presentación de la demanda para la señalización de la primera audiencia pueden transcurrir más de cuatro meses y cuatro más para la segunda y definitiva audiencia, dando así tiempo suficiente para que los demandados apliquen toda clase de métodos desleales con el único fin de esquivar sus obligaciones.

Comentario.- Estoy de acuerdo con la opinión de los entrevistados, porque, no se cumple con el principio de celeridad, y al ser tan larga y tediosa para el trabajador el proponer un juicio a su patrono por violación de sus derechos, estos derechos siguen siendo violentados, incluso por la Institución que imparte justicia.

Segunda Pregunta: ¿Cree usted que la aplicación de medidas cautelares en el auto de aceptación a trámite de las demandas

laborales, garantiza el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados?

Respuestas.- Según la opinión de los entrevistados expresan: que además de garantizar el resarcimiento de sus derechos, también sería utilizada como una herramienta de prevención con la finalidad de ejercer presión en los empleadores, y estos cumplan con sus deberes y obligaciones con el trabajador, e inclusive se podría llegar a acuerdos extrajudiciales, muy favorables para el sector más vulnerable, esto es el de los trabajadores.

Comentario.- Concuero con los entrevistados al considerar que la medida cautelar es la herramienta más adecuada para la ejecución de una sentencia favorable al trabajador, y mejor forma de garantizar la restitución de los derechos violentados.

Tercera Pregunta ¿Cree que se debería reformar el Código de Trabajo, emitiendo o concediendo medidas precautelares con el fin de garantizar el resarcimiento de los derechos de los trabajadores violentados?

Respuestas.- Los entrevistados consideraron que se debe reformar el Código de Trabajo para el beneficio de los trabajadores, pues no olvidemos que el espíritu de esta Ley es pro-obrero.

Comentario.- Como comentario de las respuestas de los entrevistados podría decir que coincido plenamente con la necesidad de reformar el actual Código de Trabajo para que se adapte con los principios Constitucionales que establecen la garantía de los derechos de los trabajadores.

5.3.- Casuística.

Dentro de la casuística he analizado cuatro procesos laborales, dos de ellos seguidos a una institución pública y los otros dos a una persona natural.

Primer Caso.

a) Datos Referenciales:

Fuente: Juzgado Segundo Provincial de Trabajo de Loja

Juicio: 0241-2010

Actor: Hernán Clemente Romero Jiménez

Demandado: I. Municipio de Loja

Pretensión de la demanda:

Reclamación del pago de pensiones jubilares el cual no ha sido cancelado con normalidad.

RESOLUCIÓN

VISTOS.- En el desarrollo de la audiencia definitiva pública, las partes llegan a un **acuerdo transaccional**, el mismo que por no constituir renuncia de los derechos del trabajador, ni contravenir disposición legal alguna, por el contrario beneficia al ex trabajador, al permitirle recibir directamente y sin más trámite el valor legal de sus pensiones jubilares que hasta la fecha no le han sido canceladas y a las que la demandada ha reconocido tiene derecho el actor, y por ser constitucional el acuerdo transaccional, atento a lo dispuesto en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República, y al haberse justificado que la Institución demandada, le ha fijado como pensión jubilar a favor del actor: Hernán Clemente Romero Jiménez, el valor de Noventa dólares mensuales y le ha cancelado a partir de la terminación de la relación laboral, hasta el mes

de febrero del año en curso y que es precisamente lo que reclama el actor; y, por estar conforme a lo dispuesto en la Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia de fecha 19 de julio de 1989, publicada en el R. O. Nro. 245, del 2 de agosto de 1989, con el compromiso de la parte demandada de continuar cancelando dicha pensión jubilar, a partir del presente mes de marzo del dos mil once, el Juzgado Segundo del Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, aprueba en todas sus partes el referido acuerdo transaccional al que han llegado actor y demandada en los términos constantes en el acta que antecede, disponiéndose que conforme al acuerdo arribado entre las partes, el Ilustre Municipio de Loja, por intermedio de sus representantes legales, continúe pagando como pensión jubilar mensual a favor del ex trabajador municipal señor Hernán Clemente Romero Jiménez, la cantidad de noventa dólares mensuales, más los beneficios de ley y de conformidad al Art. 217 del Código del Trabajo. Aquello precisamente porque conforme se ha justificado la Institución demandada, le ha cancelado las pensiones jubilares por el referido valor, a favor del actor, desde la fecha de terminación de la relación laboral, hasta el mes de febrero del presente año dos mil once.- Notifíquese.

b) Estudio:

ACTIVIDAD	FECHA
Presentación de la demanda	15 de junio de 2010
Calificación de la demanda	08 de julio de 2010
Señalamiento de Aud. Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba:	09 de agosto de 2010
Audiencia Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba	18 de octubre de 2010
Acta Transaccional elevada a resolución:	17 de marzo de 2011

Comentario y Análisis:

El cuadro, lo he realizado de esta forma a fin de poder verificar lo sostenido a lo largo del presente trabajo investigativo, que es el tiempo que puede durar un juicio laboral, en este caso, el demandado es una institución pública que reconoció la obligación que mantenía con el demandante y llegó a un acuerdo, realizando un acta transaccional, la misma que fue elevada a resolución, puesto que luego de haber sido revisada por el señor Juez, observó que era legal y pertinente, ya que no

iba en contra de ningún derecho del trabajador, pese a esto el juicio duró nueve meses.

A mi criterio el hecho de ser una institución pública, tiene mayor presión de llegar a un acuerdo, puesto que de ser lo contrario todo el acervo de la institución estaría expuesta a un embargo en la fase de ejecución de un juicio.

Segundo Caso.

a) Datos Referenciales:

Fuente: Juzgado Segundo Provincial de Trabajo de Loja

Juicio: 0199-2011

Actor: Segundo Emiliano Hurtado Hurtado

Demandado: I. Municipio de Loja.

Pretensión de la demanda:

Reclamación del pago de lo establecido por el Mandato Constitucional Nro.2, Art. 8. Es decir la indemnización por renuncia voluntaria.

Sentencia.

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, desechando las excepciones esgrimidas por

la demandada, acepta la demanda, disponiendo que el Ilustre Municipio del cantón Loja, por intermedio de sus representantes legales, pague al actor, señor: Segundo Emiliano Hurtado Hurtado, el valor de Treinta y seis mil quinientos cincuenta y un dólares con treinta y dos centavos (\$ 36.551.32), de los Estados Unidos de Norteamérica, que es el valor resultante de la diferencia que le correspondía al trabajador, al momento de la terminación de la relación laboral. Sin Costas ni honorarios que regular.- De conformidad al Art. 610 del Código del Trabajo, elévese en consulta esta sentencia ante la Sala de Instancia.-Notifíquese.-

b) Estudio:

ACTIVIDAD	FECHA
Presentación de la demanda	28 de junio de 2011
Calificación de la demanda	30 de junio de 2011
Señalamiento de Aud. Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba:	06 de septiembre de 2011
Audiencia Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba	03 de enero de 2012
Audiencia Definitiva	04 de junio de 2012
Sentencia	07 de junio de 2012
Apelación	08 de junio de 2012
Resuelve Apelación	20 de agosto de 2012
Reliquidación	24 de agosto de 2012
Prov. De pague o dimita bienes	31 de agosto de 2012
Embargo	08 de octubre de 2012
Demandado paga la liquidación	11 de octubre de 2012

Comentario y Análisis:

En este proceso, podemos evidenciar lo largo y tedioso que puede resultar un juicio ya que han transcurrido 16 meses, hasta que el trabajador pudo cumplir su pretensión propuesta en la demanda, además se puede recalcar los tiempos que transcurren de una diligencia a otra, por ejemplo de la primera audiencia a la definitiva, transcurrieron cinco meses, y recalco lo más importante que de la providencia dictada que ordena pagar al demandado, deben transcurrir aproximadamente dos meses para poder obtener la orden de embargo y es con esta con la que el demandado finalmente decide pagar su obligación.

Tercer Caso.

a) Datos Referenciales:

Fuente: Juzgado Segundo Provincial de Trabajo de Loja

Juicio: 030-2010

Actor: Manuel Nicanor Velásquez González

Demandado: Ing. Franco Andrés Machado Paladínes

Pretensión de la demanda:

Reclamación del pago por horas extraordinarias y suplementarias, pago de vacaciones no gozadas, en la relación laboral.

Sentencia.

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, desechando las excepciones deducidas por el demandado, por no justificadas, y la reconvencción por no probada, acepta parcialmente la demanda y dispone que el señor Ing. Franco Andrés Machado Paladines por sus propios derechos y los que represente, pague al actor: Manuel Nicanor Velásquez González, el valor de los rubros mandados a pagar en el considerando Octavo de este fallo, que asciende a la cantidad de: Un mil ochocientos setenta y tres dólares con ochenta y seis centavos (\$ 1.873.86) de los Estados Unidos de Norteamérica.- Notifíquese.-

b) Estudio:

ACTIVIDAD	FECHA
Presentación de la demanda	15 de enero de 2010
Calificación de la demanda	19 de enero de 2010
Audiencia Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba	13 de mayo de 2010
Audiencia Definitiva	07 de octubre de 2010

Sentencia	04 de noviembre de 2010
Apelación	05 de noviembre de 2010
Resuelve Apelación	22 de agosto de 2011
Reliquidación	11 de noviembre de 2011
Prov. De pague o dimita bienes	21 de noviembre de 2011

Comentario y Análisis:

Si en el caso anterior, debieron transcurrir 16 meses para que el trabajador pueda obtener lo que por ley le corresponde, en este caso el juicio “concluye” en 22 meses, y menciono entre comillas concluye, puesto que en realidad el trámite termina, pero el trabajador no puede ejecutar dicha sentencia, ya que el demandado, cambió de domicilio, y vendió todos sus bienes, es de esta forma, verifico la idea que de existir la reforma que planteó, en el momento de presentar la demanda podríamos asegurar su cumplimiento después de todo el procedimiento, que en este caso es más de un año, y nunca fue llevada a cabo la ejecución, dejando el derecho del trabajador vulnerado.

Cuarto Caso.

a) Datos Referenciales:

Fuente: Juzgado Primero Provincial de Trabajo de Loja

Juicio: 232-2010

Actor: José Miguel Ángel Cabrera Japón

Demandado: Ing. Franco Andrés Machado Paladines

Pretensión de la demanda:

Reclamación del pago por horas extraordinarias y suplementarias, pago de vacaciones no gozadas, en la relación laboral, pago de décimo tercer y décimo cuarto sueldo no cancelados, al pago de salarios no satisfechos.

Sentencia.

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA acepta la demanda parcialmente y dispone que el demandado, Ing. FRANCO ANDRES MACHADO PALADINES, pague al actor del proceso los siguientes valores: a) Pago de valores por décimo tercer sueldo USD. 876,33. Pago décimo cuarto sueldo USD. 801,99. TOTAL 1.678,32 menos USD 275 de recibos de pago. Total décimos USD. 1.403,32 b).- Pago de valores por diferencia de salarios periodo enero a abril de 2010: $20 \times 4 = \text{USD} = 80$ c) El pago de intereses legales rubros a + b = $1.483,32 \times 8,92 \% \times 319 \text{ días} = \text{USD. } 117,24$. SUBTOTAL. USD = 1.600,56. f) Pago de honorarios profesionales del abogado defensor del accionante por su trabajo profesional USD = 160,05 Sumados todos los rubros es igual a TOTAL USD. = 1.760,61. A: MIL SETECIENTOS SESENTA DOLARES CON SESENTA Y UN CENTAVOS. (s.e.u.o) asciende el total de lo adeudado por el demandado.- Con costas.- Hágase saber

Estudio:

ACTIVIDAD	FECHA
Presentación de la demanda	10 de junio de 2010
Calificación de la demanda	18 de junio de 2010
Audiencia Preliminar de conciliación, contestación y formulación de prueba	05 de octubre de 2010
Audiencia Definitiva	31 de enero de 2011
Sentencia	04 de julio de 2011
Apelación	06 de julio de 2011
Resuelve Apelación	05 de octubre de 2011
Reliquidación	12 de octubre de 2011
Prov. De pago o dimita bienes	09 de noviembre de 2011

Comentario y Análisis:

En este proceso el hecho de no poder cumplir con una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de la demanda, entorpece totalmente el poder alcanzar justicia, puesto que a pesar de haber seguido un juicio y haberlo ganado el trabajador no pudo cumplir su pretensión, planteada en la demanda, y este juicio tuvo una duración de 17 meses.

6.- DISCUSIÓN

6.- DISCUSIÓN.

Dentro de esta sección de mi Proyecto Investigativo de Tesis realizaré un análisis de los objetivos e hipótesis planteados y como se logró mediante el desarrollo de la investigación despejar nuestras dudas y adquirir mayor conocimiento y dominio del tema que me propuse investigar.

6.1.- Análisis Crítico de la Problemática.

La problemática referente a la necesidad de contar con una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite al momento de proponer un juicio laboral, por parte de los trabajadores que han visto violentados sus derechos, tiene su fundamento en la gran necesidad que tiene un grupo tan vulnerable como es el de los trabajadores, que lo ha sido en todos los tiempos, la largas y tortuosas luchas, la sangre derramada con el único fin que se reconozcan sus derechos, mismo que si bien es cierto han existido cambios fundamentales en la legislación laboral ecuatoriana, como la abolición de la tercerización y la obligatoriedad de asegurar a todos los trabajadores e inclusive de las empleadas domésticas; que son de gran importancia y muy trascendentales.

Es importante establecer derechos, pero además proveer herramientas en caso que estos derechos hayan sido violentados, a fin de que judicialmente puedan resarcir sus derechos y una herramienta practica

sería poder aplicar una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite, esto a más de asegurar el resarcimiento del derecho a favor del trabajador, también podría resultar en economía procesal, puesto que con esta medida la parte demandada, tendría mayor importancia de llegar a un acuerdo extrajudicialmente, siempre y cuando el trabajador este de acuerdo.

La Propuesta de Reforma abarcara todos los aspectos que permitan una profunda reforma del Derecho Laboral ecuatoriano, para fomentar la garantía del resarcimiento de los derechos violentados de un grupo tan vulnerable como el de los trabajadores.

6.2.- Verificación de Objetivos.

Una vez realizada la correspondiente tabulación y análisis de las treinta encuestas aplicadas a distinguidos abogados, estudiantes de derecho y ciudadanía en general de esta ciudad; en base a los resultados obtenidos en esta investigación llegue a verificar positivamente los objetivos planteados durante el proyecto de investigación.

El Objetivo General que me propuse, fue el siguiente: **“Realizar un estudio jurídico, social y doctrinario, sobre la necesidad aplicar una medida cautelar para garantizar el cumplimiento de los Derechos del trabajador, en las reclamaciones laborales.”**

Este objetivo se cumplió durante el desarrollo de la Revisión de Literatura. En lo que respecta al marco conceptual o conceptualización se trató conceptos y definiciones acerca del Derecho de los Trabajadores, de las medidas cautelares; además en el Marco Jurídico se realizó un estudio pormenorizado del ordenamiento jurídico ecuatoriano, analice la Constitución de la República, tanto en su parte Dogmática, Orgánica y la Supremacía Constitucional, Código de Trabajo, Código de Procedimiento Civil, además analice el Derecho Comparado con legislaciones de Chile, México Venezuela. En el Marco Doctrinario desarrolle un análisis de la Evolución e Historia de los Derechos de los trabajadores en el Ecuador, los Proyectos ejecutados, también como otro punto del Marco Doctrinario analice la necesidad de la Regulación en el Código de Trabajo para garantizar de una manera eficiente y eficaz los derechos de los trabajadores.

Además en la primera pregunta de la encuesta que la platee de la siguiente manera ¿Cree usted que el poder obtener una medida cautelar en el auto de calificación de la demanda laboral, permitiría la ejecución de los juicios laborales y por ende el resarcimiento de los derechos violentados al trabajador? pude conocer si la ciudadanía se daba cuenta que falta de una adecuada aplicación de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite en la demanda laboral, se reflejaría en una forma de garantizar el cumplimiento de los derechos violentados de los trabajadores, a lo que la mayoría de la ciudadanía investigada respondió en

forma favorable al manifestar que sería una herramienta muy beneficiosa el empleo de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de las demandas laborales, a fin de garantizar y resarcir sus derechos.

Y como segundo objetivo general me propuse el siguiente Analizar histórica y científicamente como ha ido evolucionando los derechos de los trabajadores con respecto a asegurar los resultados del proceso por reclamación laboral; y, por ende cuales son las corrientes más garantizadoras de derechos sobre dicha teoría, mismo que lo he podido verificar en el Marco Doctrinario, en los puntos que trato sobre la Jurisdicción Coactiva del Ministerio de Relaciones Laborales y Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores, en los cuales se vieron reflejados las necesidades de ejercer una justicia más pronta y sin dilaciones.

Es por ello que dentro de mi Investigación e cumplido a cabalidad lo establecido en los objetivos generales, ya que se ha realizado un estudio muy minucioso de esta necesidad reflejada a la actualidad y que es de real importancia y muy trascendental.

Objetivos Específicos.

Adicionalmente en mi investigación se planteó objetivos específicos, respecto de los cuales puedo determinar lo siguiente:

El primer objetivo específico es: “ Proponer una reforma al Título VI, Capítulo III del Código del Trabajo, donde se incluya en el artículo 576 de la Audiencia Preliminar de Conciliación, que en el Auto de calificación a la demanda se emita una medida cautelar a fin de asegurar el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Este objetivo fue cumplido en la propuesta de Reforma realizada, con los considerandos pertinentes, mismo que puede redactar y proponer luego de un estudio minucioso efectuado en el Marco Doctrinario referente a La Evolución e Historia de los Derechos de Los Trabajadores, durante las diferentes etapas Históricas de nuestro país hasta la Actualidad y sobre todo el análisis del Marco Jurídico donde analice la Constitución de la República del Ecuador 2008, tanto en su Parte Dogmática, como en la Parte Orgánica, y la Supremacía de esta sobre las demás normas ecuatorianas, también fue muy importante y trascendental el análisis del Código de Trabajo y otras normas afines. De igual forma fue valioso el estudio estadístico realizado, con las facilidades prestadas por el Juzgado Segundo de Trabajo de Loja.

Además se verificó con la aplicación de encuestas, en la pregunta quinta en donde se les manifestaba a los encuestados, si creían que era necesario una reforma a lo cual obtuvimos una respuesta favorable del 93%, dejando entrever que dicha necesidad ha sido considerada por todos.

El segundo objetivo específico, es el siguiente:“ Estudiar casos relacionados en el Ecuador, donde se haya sentenciado a favor del trabajador y estos no hayan podido ser ejecutadas por falta de pago o insuficiencia de bienes para el embargo, lo cual se pudo evitar con la emisión de una medida cautelar en el auto de calificación a la demanda.”

Este objetivo se logró verificar, al desarrollar el estudio de casos, que gracias a la información compartida por la secretaria del Juzgado Segundo de Trabajo, pude llevar a cabo y reflejar estadísticamente la necesidad de la aplicación de una medida cautelar a fin garantizar el resarcimiento de un derecho violentado. Puesto que en esta investigación se evidenció que los trabajadores reclamantes a sus patronos que son instituciones públicas, siempre llegan al resarcimiento de sus derechos, puesto que las instituciones públicas tienen acervo económico o de bienes, donde puede recaer la ejecución de una sentencia laboral; mientras que los procesos seguidos por trabajadores de empleadores naturales es decir que no sean instituciones públicas, pasan por un largo procedimiento y al llegar a una sentencia favorable, no pueden ejecutarla, por no tener bienes en los cuales precisarse con el fin de resarcir sus derechos.

Además se evidencia en la pregunta número cuatro planteada en la encuesta la misma que dice: “¿Cree Ud. que son altos los porcentajes de juicios de trabajo que pese a estar sentenciados favorablemente para el

trabajador no hayan podido ser ejecutados?”, la cual fue contestada en gran porcentaje positivamente, reflejando así que son muchos los procesos que quedan en papel, es decir en una sentencia sin poder ejecutarla, la cual la tomo en consideración puesto que la encuesta fue aplicada a abogados y doctores en libre ejercicio profesional e inclusive a funcionarios de los juzgados de trabajo de la localidad, dando así una respuesta muy valiosa y muy acercada a la realidad.

El tercer objetivo específico, es el siguiente: “Demostrar la insuficiencia de la norma procesal, enmarcada en el Capítulo III que regula el procedimiento de las reclamaciones laborales, en cuanto no hay garantía de que se cumpla con lo resuelto por sentencia, y los derechos del trabajador quedarían igualmente violentados.”

De igual forma éste objetivo se logró desarrollar sin mayores complicaciones con el análisis en el Marco Doctrinario al referirse al caso importante de los ex trabajadores de los casinos y demás juegos de azar, en donde el estado vio en manera general ya que fueron más de 5000 trabajadores, los que reclamaban sus indemnizaciones laborales a quienes debieron buscar de manera urgente una solución a tal problema.

6.3.- Contrastación de la Hipótesis.

Para finalizar la Hipótesis es la siguiente: “La falta de emisión de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de una demanda laboral, no garantiza una justicia pronta y cumplida.”

A la hipótesis planteada la he constatado como verdadera, puesto que por medio del desarrollo del Marco Jurídico analice el Código de Trabajo, el cual evidencia que a más de conceptualizar, y reglamentar, no existe una norma específicamente garantizadora del cumplimiento en la Ley establecida.

Además de acuerdo a la información obtenida en las preguntas 1, 3, 4, de la encuesta, pude conocer en la primera pregunta que la ciudadanía piensa que una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de la demanda laboral, permitiría la ejecución y resarcimiento de los derechos de los trabajadores de una mejor manera que en la actualidad. En la tercera pregunta pude conocer que las personas encuestadas luego de analizar el tema de tesis planteada, pudo evidenciar que sin la aplicación de una medida cautelar no se garantiza al cien por ciento una justicia pronta y eficaz, lo que sería diferente en el caso de existir dicha medida, puesto que podría ejecutarse, casi a la totalidad todos los juicios laborales con sentencias favorables a los trabajadores, o a su vez podría generarse mayores acuerdos extrajudiciales, ya que existiría una presión al

empleador para proponer una pronta solución, siempre que esta satisfaga al demandante.. En la cuarta pregunta la mayoría de las personas contesto que, es una realidad la existencia de un muy alto porcentaje de juicios laborales que pese a estar sentenciados favorablemente al trabajador no han podido ser ejecutados y se encuentran en un archivo, empolvándose y siendo letra muerta. Además dentro del estudio de casos pude conocer y verificar el hecho de que los juicios laborales, pese a ser sentenciados a favor de los trabajadores, por no poder aplicar una medida cautelar, en el auto de aceptación a trámite de la demanda sino hasta tener una sentencia ejecutoriada, no hace posible la ejecución de dicho juicio y por ende el resarcimiento de los derechos violentados; esto no pasa con los procesos seguidos a Instituciones públicas, puesto que estas instituciones, siempre van a tener bienes donde recaer la ejecución de los juicios.

6.4.- Fundamentación Jurídica de la Propuesta Legal de Reforma.

Esta investigación que se ha propuesto la reforma jurídica del Código de Trabajo para la garantía del resarcimiento de los derechos violentados, en una ejecución de un juicio de una manera pronta y oportuna, se fundamenta en tres aspectos importantes que deben analizarse, el primero un fundamento de carácter técnico, el segundo de carácter social y el tercero de carácter jurídico.

Las opiniones vertidas por las personas encuestadas y profesionales entrevistados, a razón del orden legal en materia laboral, y que se han expuesto en el análisis de resultados de este trabajo investigativo y su interpretación son concordantes en los siguientes aspectos:

Constitucionales:

- Art. 11, numeral 9.- El más alto deber del estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;
- Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, mismo derecho que será garantizado por el Estado
- Art. 66, numeral 17.- Se reconoce y garantiza a las personas: El derecho a la libertad de trabajo, mismo que será remunerado.
- Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva,, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad,
- Art. 82.- Toda persona tiene derecho a la seguridad jurídica.

Que un derecho este plasmado en el cuerpo legal con mayor prioridad en nuestro país, como es la Constitución, refleja seguridad, en todos los ciudadanos, que dichos derechos serán respetados, hechos respetar, irrenunciables y sobre todo velados por todos los estamentos

gubernamentales, y en este caso preciso por los entes de justicia en nuestro país.

La seguridad jurídica es condición básica para que un Estado pueda tener paz social y estabilidad política, condiciones que a su vez favorecen su desarrollo. En tal sentido, la legítima preocupación que existe en nuestro país por el papel que el sistema jurídico debe cumplir, creando las condiciones que propicien el desarrollo, ha constituido la motivación que orientó este trabajo de investigación. La seguridad jurídica, inmaterial o formal, como también se la llama, no consiste sino en la certeza del imperio de la Ley; esto es, en la garantía de que el ordenamiento jurídico será aplicado de manera objetiva; es además, un principio fundamental del Estado de Derecho, que se traduce en el aval que éste ofrece a toda persona, de que serán respetados sus derechos consagrados en la Constitución y en las leyes, y que por tanto no serán alterados o vulnerados posteriormente, contraviniendo la norma jurídica en virtud de la cual han sido adquiridos; es, por tanto, un bien colectivo.

En concordancia con la normativa laboral vigente:

- Art. 2.- El trabajo es un derecho y un deber social.
- Art. 3.- Las personas son libres de escoger la labor lícita a desempeñar.
- Art. 4.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

- Art. 5.- Todos los funcionarios están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Con lo anotado se cristaliza la concepción de la Ley laboral, la cual es pro-obrero, por lo que siempre será condescendiente y dará prioridad a los derechos de los trabajadores, y no solamente al consagrarlo, sino al brindar herramientas suficientes para alcanzar su objetivo en una reclamación laboral, el cual es el resarcimiento de los derechos violentados que en estos casos se pueden cuantificar en valores monetarios, que debe cancelar el patrono que violo dichos derechos.

En concordancia a la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales:

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.- El Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, y con las atribuciones que le otorga esta ley, procederá a iniciar los juicios coactivos correspondientes para que en un plazo máximo de 60 días, proceda al embargo de los bienes de los obligados de las empresas y personas vinculadas a los empleadores de los casinos y demás salas de juego. Inmediatamente, iniciará el proceso de remate.

Hecho esto, el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de Relaciones Laborales de manera excepcional, y por esta única ocasión, previo

informe sumario, con liquidación y resolución efectuados por el respectivo Director Regional del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, procederá al pago de las indemnizaciones a que se encuentran obligados los empleadores de los casinos y demás salas de juego, en favor de sus respectivos trabajadores, con ocasión de la culminación de sus actividades, en virtud de la disposición del mandato popular del 7 de mayo de 2011, por el que se prohibió los negocios dedicados a juegos de azar. Una vez realizado el pago a cada trabajador, el Ministerio de Relaciones Laborales se subrogará de pleno derecho como acreedor de las obligaciones canceladas a los trabajadores y continuará con los juicios coactivos iniciados para recaudar los valores pagados a los trabajadores, teniendo para el efecto, las facultades señaladas en el Artículo 1 de esta Ley.

Por la consulta popular aprobada en nuestro país, donde la mayoría de ecuatorianos apoyaron el cierre de casinos se generó un problema de gran magnitud, con los trabajadores de dichas empresas, puesto que eran más de 5000 personas desempleadas y con derechos por exigir a sus empresas empleadoras, es por eso que el Estado Ecuatoriano de forma extraordinaria decidió afrontar la deuda a dichos trabajadores, para luego como estado repetir a las empresas dichos pagos, esta medida se tomó por cuanto eran demasiado perjudicados y los valores eran indispensable para dichos trabajadores, por cuanto en el lapso de tres meses perdieron sus trabajos. Es así que a mi criterio pienso que los derechos individuales

de trabajadores son igual de importantes que el cúmulo de 5000 personas, no para que el estado afronte dichos pagos, sino para que se reforme la Ley a fin de que permita la aplicación de medidas cautelares en la aceptación a trámite de las demandas, a fin de garantizar la ejecución de una sentencia favorable.

Segunda Sección:
Síntesis del Informe
Final

7.- CONCLUSIONES

7.- CONCLUSIONES.

Una vez desarrollada la presente investigación, llegue a las siguientes

Conclusiones:

1.- Que los derechos de los trabajadores, se encuentran consagrados en la Constitución, y su aplicación se encuentra recopilada en el Código de Trabajo.

2.- Que el Código de Trabajo, en nuestro país, es relativamente nuevo, y por eso necesita innovaciones a fin de cumplir su objetivo, el cual es resguardar los derechos de los trabajadores en todos sus ámbitos.

3.- Que las indemnizaciones monetarias derivadas de juicios de trabajo, mantienen prelación de créditos.

4.- Que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y de mayor conmoción social, por esta razón existe un principio pro-obrero.

5.- De los profesionales encuestados y entrevistados la mayoría consideran que al no existir la optativa de solicitar una medida

cautelar conjuntamente con la demanda se perjudica enormemente al trabajador.

6.- Del estudio de casos realizado en el Juzgado Segundo de lo Laboral del Cantón Loja se colige que la tramitación de los juicios laborales aún son muy larga y que cuando se llega a la ejecución de la sentencia está alcanza solamente la orden de pague o dimita bienes, puesto que es casi imposible ejecutarla por cuanto los demandados ya no poseen bienes en los cuales recaer con la ejecución forzosa.

7.- Del análisis comparativo de las legislaciones vigentes en otros países latinoamericanos se puede concluir que en México, Perú, Chile y Venezuela, ya se realiza la práctica de emisión de una medida cautelar en cualquier momento del proceso, cumpliendo con ciertos requisitos y de esta forma garantizando el resarcimiento de los derechos de los trabajadores.

8.- Del marco doctrinario, específicamente de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, se concluye que existe la necesidad inminente de garantizar el cumplimiento de las obligaciones económicas que mantienen los patronos con los trabajadores, por medio de medidas cautelares, esto en el caso de incautaciones y secuestros de más de 8000 máquinas

tragamonedas, pertenecientes a los dueños de casinos y más juegos de azar; para la cancelación de indemnizaciones laborales de aproximadamente 5000 ex trabajadores de este gremio.

9.- Que de la investigación de campo se establece la necesidad de reformar el Código de Trabajo para lograr la garantía del resarcimiento de los derechos de los trabajadores.

8.-RECOMENDACIONES

8.- RECOMENDACIONES.

Una vez concluida esta investigación, para fomentar y aprovechar las energías renovables No convencionales en el Ecuador, sugiero y recomiendo lo siguiente:

1.- Con la finalidad de acatar lo emanado por la Constitución con respecto a los derechos de los trabajadores, estos deben desarrollarse con plena concordancia con el Código de Trabajo.

2.- Con el propósito de desarrollar adecuadamente la norma constitucional, se adopten mecanismos jurídicos idóneos, para una reparación integral y expedita de los derechos vulnerados de los trabajadores.

3.- Por cuanto las indemnizaciones laborales mantienen prelación de créditos, se adopten mecanismos jurídicos idóneos para que esta prioridad sea aplicada desde el momento mismo de iniciar con la reclamación laboral.

4.- Al ser el espíritu del Código de Trabajo pro-obrero, es de real importancia la aplicación de dicho principio, beneficiando a los trabajadores.

5.- La aplicación de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de una demanda laboral, aseguraría el resarcimiento de los derechos violentados de los trabajadores y daría un bienestar a él y su familia, e incluso se aplicaría el principio de economía procesal, porque sería mucho más factible para los demandados llegar a un acuerdo a tener algún bien con medidas cautelares.

6.- La implementación de mayores Juzgados o Unidades Judiciales Especializadas de lo Laboral, para la solución de las reclamaciones laborales, ya que pese a ser un trámite rápido se ve obstaculizado por la gran cantidad de demandas existentes, con dicha implementación se garantizaría la aplicación del principio de celeridad.

7.- Que se tome en cuenta las legislaciones de los países analizados, a efecto que se aplique en las reformas futuras del Código de Trabajo, para de esa manera se mejore nuestra normativa laboral, estar a la vanguardia y sobre todo se proteja y respete los derechos consagrados en la Constitución de la República para todos los ecuatorianos, especialmente para este gran grupo.

8.- Que se realice un estudio prolijo sobre las razones de haber llevado a cabo la elaboración y desarrollo de la Primera Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos

Laborales, y la posible aplicación en la normativa legal y no solo de manera exclusiva que se llevó a cabo, obviamente no tomando la deuda el Estado sino permitiendo la aplicación de medidas precautelatorias.

9.- Que los miembros de la Asamblea Nacional debatan y aprueban el proyecto de reforma al Código de Procedimiento Civil, a fin de aplicar herramientas mucho más eficaces para la garantía del resarcimiento de derechos laborales.

8.1.- PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

Esta sección desde mi punto de vista y luego de haber terminado el proceso investigativo, es para mí la más importante, ya que aquí, propongo la alternativa para solucionar, la falta de garantía de resarcir los derechos violentados de los trabajadores, mediante la reforma al Código de Trabajo.

8.1.1.- Proyecto de Ley Reformativa al Código de Trabajo.



ASAMBLEA NACIONAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO;

***Que,** En el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República manifiesta, que el más alto deber del estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;*

***Que,** conforme al Artículo 33 de la Constitución de la República el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía, ante lo cual, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto pleno entre otras cosas, a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas;*

***Que,** el Artículo 66, numeral 17 de la Consittución cito: Se reconoce y garantiza a las personas: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.*

Que, en el artículo 75 de la Constitución de la República se encuentra establecido que: *Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad;*

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, los empleadores tienden a incumplir con sus obligaciones tributarias, como con el seguro social, perjudicando a los trabajadores en la determinación de las utilidades, su derecho a la seguridad social y más valores monetarios que generan sus derechos.

Que, existen casos que ni aun cuando los trabajadores logran obtener resoluciones favorables de la justicia, pueden ejecutar adecuadamente tales decisiones, para recibir lo que se les adeuda, por sus haberes.

Que, es necesario establecer los mecanismos a través de los cuales el Estado pueda hacer efectiva la responsabilidad de los empleadores; que superen las medidas tomadas por ellos para evadir sus responsabilidades y obligaciones;

Que, se requiere crear soluciones viables a la gran problemática que vive en la realidad los trabajadores a los cuales han violentado sus derechos,

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 120 número 6 de la Constitución de la República del Ecuador la Asamblea Nacional, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Artículo uno.- En el artículo 576 añádase e incorpórese lo siguiente:

Artículo 576.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el Juez calificará la demanda, si el accionante acompaña a la demanda certificado del Registrador de la Propiedad en el que conste que el demandado tiene bienes raíces que no están embargados, la Jueza o Juez, al tiempo de calificarla, prohibirá que el demandado venda, hipoteque o constituya otro gravamen o celebre contrato que limiten el dominio o goce de los bienes determinados por la jueza o juez, alcancen para responder por el valor demandado. La prohibición se notificará a los respectivos Registradores de la Propiedad, para los efectos legales. Efectuado esto, se ordenará que se cite al demandado entregándole una copia.....”

Artículo 576.1.- Para la aplicación de las medidas cautelares se observará lo previsto en el Código de Procedimiento Civil en el Artículo 421 y siguientes.

Disposición Final.

La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, sus reformas e incorporación entrarán en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, En la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, Cantón Quito, provincia de Pichincha, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador, a los..... días del mes de..... del año dos mil.....-

FERNANDO CORDERO CUEVA

Presidente de la Asamblea Nacional

DR. FRANCISCO VERGARA O.

Secretario

ASAMBLEA NACIONAL.- Certifico que la copia que antecede es igual a su original que reposa en los archivos de la Secretaría General.- Día: ____.- Hora: ____.- f.) Ilegible.- Secretaría General.

9.- BIBLIOGRAFÍA

9.- BIBLIOGRAFÍA.

- Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctica de Derecho Procesal Civil y Comercial. Segunda Edición, Buenos Aires, pág. 449.
- Bustamante, Colón. Manual de Derecho Laboral, Editorial Eskeletra, Quito, Ecuador, 2009, pág. 55
- Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L, Argentina,2001, pág. 663.
- Chile, Código del Trabajo, Santiago de Chile, 2003, pág. 35.
- Ecuador, CODIGO CIVIL, Corporación de estudios y publicaciones, Quito Ecuador pág. 242.
- Ecuador, Constitución de la República Del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre del 2008, pág. 17.
- Ecuador, Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Registro Oficial Suplemento 797, de 26 de septiembre de 2012. Disposición Transitoria Primera. Pág. 8
- Fundación Tomás Moro. Diccionario Jurídico Espasa. Editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid, España, 2001, pág. 963.
- Hidalgo, Gabriel, Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano, 2008, Quito, Ecuador.
- Machicado, Jorge, Derecho del Trabajo, Sucre, Bolivia, Universidad de San Francisco Xavier, 2010, pág. 15.
- Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, pág. 1.
- Organización de los Estados Americanos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Rio de Janeiro, Brasil, 1947, pág. 1.
- Organización de Estados Americanos, La Carta de Punta del Este, Uruguay, 1961.
- Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Datascan, S.A., Guatemala, 2005, pág. 948.

- Perú, Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 26636 Art. 96 al 101.
- Representantes Plenipotenciarios de los gobiernos de Colombia, Bolivia, Chile, Ecuador y Perú , Colombia, 1969.
- Robalino Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 1998, pág. 122.
- Samaniego Víctor H., Derecho Laboral, Editorial U. N. L., 2003, Loja, Ecuador, pág. 44.
- Vásquez, López Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Ecuador, 2004, pág. 15.
- Venezuela, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Caracas, 2002, pág. 65.

Referencias Finales

10.- ANEXOS

10.- ANEXOS.

10.1.- Anexo 1: Formato de la Encuesta.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
CARRERA DE DERECHO.**

ENCUESTA.

Como egresada de la Carrera de Derecho he desarrollado el tema investigativo de Tesis **“LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**. Para lo cual solicito su colaboración criteriosa en la siguiente encuesta:

1.- ¿Cree usted que el poder obtener una medida cautelar en el auto de calificación de la demanda laboral, permitiría la ejecución de los juicios laborales y por ende el resarcimiento de los derechos violentados al trabajador?

SI () NO ()

Porqué?.....

.....

2.- ¿Cree Ud. que se deberían aplicar las medidas cautelares en el auto de aceptación a trámite de la demanda laboral?

SI () NO ()

Indique.....

.....

3.- ¿Cree usted que la falta de utilización de las medidas cautelares, en el auto de aceptación a la demanda de trabajo, no garantizan una justicia pronta y cumplida?

SI () NO ()

Porqué?.....

.....

.....

4.- ¿Cree ud. que son altos los porcentajes de juicios de trabajo que pese a estar sentenciados favorablemente para el trabajador no hayan podido ser ejecutados?

SI () NO ()

Porqué?:.....
.....
.....

5.- ¿Cree usted que se debería reformar el Código del Trabajo, para cumplir con la garantía de los derechos de los trabajadores en el Ecuador?

SI () NO ()

Porqué?:.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

10.3.- Anexo 2: Formato de la Entrevista.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
CARRERA DE DERECHO.**

ENTREVISTA.

Como egresada de la Carrera de Derecho he desarrollado el tema investigativo de Tesis **“LA NECESIDAD DE EMITIR EN EL AUTO DE CALIFICACIÓN A LA DEMANDA LABORAL, UNA MEDIDA CAUTELAR, PARA GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**. Para lo cual solicito su colaboración criteriosa en la siguiente entrevista:

Primera Pregunta: ¿A su criterio: es necesario la aplicación de una medida cautelar en el auto de aceptación a trámite de una demanda de trabajo para garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador?

.....
.....
.....

Segunda Pregunta: ¿Cree usted que la falta de utilización de estas medidas cautelares evitan la aplicación de la justicia de forma pronta y cumplida?

.....
.....

Tercera Pregunta: ¿Cuáles cree Ud. que deberían ser las medidas cautelares aplicables en el Código del Trabajo?

.....
.....
.....

Cuarta Pregunta: ¿Cuáles cree Ud. que deberían ser los requisitos para poder aplicar las medidas cautelares en el auto de aceptación a trámite de las demandas laborales?

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

Pág.

Páginas Preliminares

Autorización.....	II
Autoría.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Tabla de Contenidos.....	VI

Parte Introductoria

1. Resumen.....	X
Abstract.....	XIII
2. Introducción.....	XV

Primera Sección

Cuerpo del Informe Final

3. Revisión de Literatura.....	2
3. REVISIÓN DE LITERATURA.....	2
3.1. MARCO CONCEPTUAL.....	2
3.1.1. EL TRABAJO.....	2
3.1.2. EL DERECHO LABORAL.....	5
3.1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
3.1.3.1. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	12
3.1.3.2. CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	17
3.1.3.3. MODALIDADES DE TRABAJO.....	22
3.1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	24

3.1.4.1. El Empleador: Caracteres Principales.....	24
3.1.4.2. El Trabajador. Caracteres Principales.....	27
3.1.5. Controversias Laborales.....	29
4. MEDIDAS CAUTELARES.....	32
4.1. Clasificación de las Medidas Cautelares.....	35
3.2. MARCO JURÍDICO.....	37
3.2.1.- Constitución de la República del Ecuador frente al Trabajo.....	38
3.2.1.2.- Parte Orgánica.....	48
3.2.1.3. – Supremacía Constitucional Laboral.....	52
3.2.2.- Convenciones, Tratados y Organizaciones Internacionales.....	56
3.2.2.1.- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	57
3.2.2.2.- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.....	58
3.2.2.3.- La Carta de Punta del Este.....	59
3.2.2.4.- Acuerdo de Cartagena.....	60
3.2.2.7.- Convenio Simón Rodríguez.....	60
3.2.2.8.- Los Convenio de la O. I. T.....	61
3.2.3. Código del Trabajo y la Tramitación de las Acciones Laborales...	65
3.2.4. Código de Procedimiento Civil, como Ley supletoria a la Norma Laboral.....	69
3.2.5. Otras Normas Afines.....	73
3.2.6. Legislación Comparada.....	73
3.3.- MARCO DOCTRINARIO.....	89
3.3.1. - Evolución e Historia del Derecho de Trabajo.....	89
3.3.1.1.- Historia de los Derechos de los Trabajadores en el Ecuador...	91

3.3.2. El Derecho Laboral Actual Ecuatoriano, con Relación a la Ejecución Forzoza, caso Excepción.....	96
3.3.3. LOS EFECTOS DE LO APROBADO EN LA CONSULTA POPULAR.....	98
4. Materiales y Métodos.....	102
4.1.- Materiales Utilizados.....	103
4.2.- Métodos.....	104
4.3.- Procedimientos y Técnicas.....	107
4.4.- Instrumentos.....	108
5.- RESULTADOS.....	110
5.1.- Análisis de la Encuesta.....	110
5.2.- Análisis de la Entrevista.....	119
5.3.- Casuística.....	122
6. Discusión.....	135
6.1.- Análisis Crítico de la Problemática.....	135
6.2.- Verificación de Objetivos.....	136
6.3.- Constatación de la Hipótesis.....	138
6.4.- Fundamentación Técnico-Jurídica de la Propuesta Legal de Reforma.....	143

Segunda Sección

Síntesis del Informe Final

7. Conclusiones.....	151
8. Recomendaciones.....	155
8.1.- PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	157

8.1.1.- Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo.....158

9. BIBLIOGRAFÍA.....163

Referencias Finales

10. Anexos.....167

Índice.....171