



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO:**

“LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA”

TESIS PREVIA A OPTAR  
POR EL TÍTULO DE  
ABOGADO

**AUTOR:**

STALIN AUGUSTO CHACON PALADINES

**DIRECTORA:**

DRA. ANDREA SOLEDAD AGUIRRE CORDOVA

1859  
LOJA - ECUADOR  
2012

**Dra. Andrea Soledad Aguirre Córdova  
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

**CERTIFICO:**

Que he dirigido el trabajo de Tesis para optar por el grado de Abogado, con el tema: “LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA”, presentado por el postulante Stalin Augusto Chacón Paladines; una vez que se han cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas, autorizo al autor la presentación del estudio para la respectiva sustentación y defensa ante las instancias correspondientes.

Loja, octubre de 2012

**Dra. Andrea Aguirre Córdova  
DIRECTORA DE TESIS**

## **AUTORIA**

Todos los comentarios a los conceptos citados, los criterios, resultados, análisis, conclusiones, recomendaciones y la propuesta que se presenta en este trabajo, son de mi absoluta responsabilidad.

**Stalin Augusto Chacón Paladines**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincera gratitud a la Universidad Nacional de Loja, por permitirme acceder a mis estudios de nivel superior.

A todos los catedráticos que durante seis años, sin escatimar esfuerzo alguno, me impartieron con generosidad sus valiosos conocimientos y experiencias en el campo del Derecho.

A las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia en donde me formé, y de manera especial a la Dra. Andrea Aguirre Córdova, por haber asumido con absoluta responsabilidad y dedicación, la dirección de este trabajo, y colaborar con su orientación para que el estudio se realizara en la mejor forma posible.

Y especialmente a Dios por su ayuda y a mis familiares por su paciencia, quienes con su apoyo incondicional hicieron posible culminar la presente Tesis.

**El Autor**

## **DEDICATORIA**

A mi familia y a todos mis seres queridos.

A todos los trabajadores que deben iniciar acciones legales.

**Stalin Augusto Chacón Paladines**

## TABLA DE CONTENIDOS

1. Título
2. Resumen
  - 2.1 Abstract
3. Introducción
4. Revisión de Literatura
  - 4.1 Marco Conceptual
    - 4.1.1. Derecho Laboral
    - 4.1.2. Las medidas cautelares
    - 4.1.3. Características de las medidas cautelares
    - 4.1.4. El Juicio Oral Laboral
  - 4.2 Marco Doctrinario
    - 4.2.1. Fines del Derecho Laboral
    - 4.2.2. Las medidas cautelares en el ordenamiento jurídico laboral
    - 4.2.3. Las medidas cautelares en el proceso civil
    - 4.2.4. Singularidades de las medidas cautelares
    - 4.2.5. Principios constitucionales que regulan el trabajo como derecho
  - 4.3 Marco Jurídico
    - 4.3.2. Análisis del Código del Trabajo respecto a la problemática
5. Materiales y Métodos
  - 5.1 Materiales utilizados
  - 5.2 Métodos
  - 5.3 Procedimientos y Técnicas

6. Resultados

6.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta

7. Discusión

7.1 Verificación de Objetivos

7.2 Contrastación de Hipótesis

7.3 Fundamentos Jurídicos, Doctrinarios y Empíricos que sustentan la propuesta de reformas.

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

11. Anexos

## **1. TÍTULO**

“LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL  
ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA.”



## **2. RESUMEN**

La presente tesis se motivó, por cuanto el Art. 594 del Código del Trabajo estipula que las medidas cautelares se podrán pedir una vez que se haya alcanzado sentencia condenatoria, lo cual vulnera el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador que estipula: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso.”

Frente a esta situación que deja en indefensión a los trabajadores que demandan por falta de pago de las obligaciones patronales en juicio oral de trabajo y para asegurar el cumplimiento de una posible sentencia a su favor, deben tener como derecho a pedir medidas precautelares, tales como la prohibición de enajenar, la retención, el secuestro y el arraigo.

En la actualidad esta situación afecta a los derechos de la tutela judicial efectiva, pues cuando el trabajador haya alcanzado sentencia, el patrono ya pudo vender sus bienes y ocultar los mismos de modo que cuando el trabajador quiera hacer valer sus derechos declarados en sentencia, solo le quedará el papel que contiene la sentencia y nada más.

En este sentido, urge una reforma en el Código del Trabajo que permita solicitar las medidas cautelares al presentar las demandas e inclusive en cualquier momento hasta alcanzar sentencia.

De esta forma se realizó la investigación tratando de hacer énfasis en la defensa de los derechos de los trabajadores que espero algún día tenga eco, y se convierta en una realidad.

## 2.1 ABSTRACT

This thesis is motivated, as the Article 594 of the Labour Code provides that relief may be requested once a conviction is reached, which violates Section 169 of the Constitution of the Republic of Ecuador, which provides "The system is a means of achieving justice. The procedural rules enshrine the principles of simplification, uniformity, efficiency, immediacy, speed and economy, and make effective the guarantees of due process. "

Faced with this situation that leaves defenseless workers who sued for non-payment of the obligations of employers in trial work and to ensure compliance with a possible sentence in his favor, should have the right to request precautionary measures such as prohibition of transfer, retention, kidnapping and establishment.

At present, this situation affects the rights of an effective remedy, for when the worker has reached judgment, the employer and could sell their goods and hide them so that when the worker wants to assert their rights declared in a judgment, only will be the role of containing the statement and nothing more.

In this regard, urges a reform of the Labour Code, which allows to apply the precautionary measures and inclusive submit claims at any time up to judgment.

This research was done trying to emphasize the rights of workers who hope one day will resonate, and it becomes a reality.

### **3. INTRODUCCIÓN**

Mi trabajo de investigación en la modalidad de tesis analiza la necesidad de permitir que se puedan solicitar las medidas precautelares en el juicio oral laboral desde la presentación de la demanda y en cualquier estado del proceso, pues es un mandato constitucional la tutela judicial efectiva y el sistema procesal debe ser un medio para la realización de la justicia no para la espera de una sentencia y desde ahí buscar modos de ejecutarla.

En tal virtud empecé por hacer referencia a conceptos y referentes doctrinarios sobre el Trabajo, el derecho al trabajo, el derecho laboral, sobre las medidas cautelares dentro de la cual también se realizó la referencia a las disposiciones constitucionales y legales que tienen relación con la problemática.

El problema jurídico planteado relativo a desarrollar los derechos constitucionales de los trabajadores en las normas legales de inferior jerarquía como el Código del Trabajo, se configuró en una propuesta de trascendencia social e importancia jurídica que algún día se respetará en nuestro país.

La trascendencia legal que ocasiona la protección de los derechos laborales de las personas está dada por la amplia protección a los derechos de los

trabajadores en el campo universal y sobre la innumerable existencia de convenios y tratados internacionales que obligan a los Estados a garantizar a los trabajadores el cumplimiento de sus derechos que no solo se quedarán en declaraciones sino que con procedimientos en organismos internacionales inclusive sancionarán a los Estados que no cumplen con tales prioridades de los derechos laborales.

La presente investigación en la modalidad de tesis, se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho y forma parte del extenso campo profesional del Abogado y contiene los elementos requeridos en el Reglamento Académico por lo que contiene la revisión de literatura, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y propuesta de reformas.

Todo ello, permitió estudiar el problema objeto de estudio identificado y luego he procedido a realizar todos y cada uno de los requerimientos institucionales académicos de nuestra Universidad.

La originalidad constituye un factor preponderante en la investigación científica, pues no tendría sentido investigar situaciones que con anterioridad ya se han tratado, por ello, la presente tesis trata sobre un tema de mucha actualidad y pertinencia.

Fue del todo factible la ejecución de mi tesis, ya que conté con las distintas fuentes bibliográficas y el apoyo de los Docentes de la Carrera de Derecho, de una parte de los profesionales del Derecho y que sustentaron mi trabajo en el ámbito jurídico.

Los recursos empleados, humanos y económicos se citan en el ítem respectivo y fueron muy valiosos para culminar con este trabajo académico.

En la tesis se hace referencia en forma inicial al Marco Conceptual, que contiene los conceptos de Derecho Laboral, Juicio Oral y sobre las medidas cautelares y sus características.

En el Marco Doctrinario, en cambio consideré pertinente referirme a los Fines del Derecho Laboral, a las medidas cautelares en el ordenamiento jurídico laboral, a las medidas cautelares en el proceso civil y sus singularidades.

En el Marco Jurídico, en cambio me refiero a los principios constitucionales que regulan el trabajo como derecho, y realizo un análisis del Código del Trabajo respecto a la problemática.

Posteriormente, presento los Materiales y Métodos utilizados, lo cual me permite conocer y comprender las diversas modalidades de realizar la investigación y demostrar sus Resultados, mediante la presentación, análisis

e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta y en la Discusión, presento la Verificación de Objetivos, Contrastación de Hipótesis, lo cual me permitió demostrar los Fundamentos Jurídicos, Doctrinarios y Empíricos que sustentan la propuesta de reforma.

Finalmente presenté mis Conclusiones y Recomendaciones dentro de las que se incluye la propuesta de Reforma Jurídica.

Dejo entonces presentado mi trabajo investigativo esperando que todos quienes tengan acceso a la lectura del mismo saquen provecho de mi investigación que con toda modestia pongo a disposición de la colectividad que estudia el Derecho como ciencia y que procura día a día el cumplimiento efectivo de nuestros derechos.



## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. DERECHO LABORAL**

El Derecho Laboral en su más simple acepción es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación obrero patronal, esta relación principalmente nace con la celebración de un contrato o simplemente la intención de elaborarlo para que pueda tratarse de un contrato verbal de trabajo.

Conviene establecer dentro de lo que es el Derecho Laboral, los requisitos y características del contrato de trabajo, así tenemos que como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir:

- El consentimiento: que es la expresión de la voluntad.
- El objeto: actividad o servicio retribuido.
- La causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.
- Forma: La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

Requisitos a los que en la ciencia jurídico-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

**La subordinación o dependencia.-** Declara el estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan u unifican las actividades laborales.

**La prestación personal.-** Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

**La remuneración.-** Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

**La Ajenidad.-** Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

El contrato de trabajo es un contrato consensual, bilateral, oneroso,

conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- **Consensual:** Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- **Bilateral:** Impone derechos y obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso:** tiene por objeto la utilidad de las dos partes.
- **Conmutativo:** Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes.

Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido.

- **Tracto sucesivo:** Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

#### 4.1.2. LAS MEDIDAS CAUTELARES

Las medidas con actuaciones judiciales que deben practicarse o adoptarse preventivamente en determinados casos previstos por la ley.

Las medidas cautelares son “aquellas que se puede adoptar preventivamente por los Tribunales y estarán en vigor hasta que recaiga sentencia firme que ponga fin al procedimiento en el que se hayan acordado, o hasta que éste finalice; no obstante podrán ser modificadas o revocadas durante el curso del procedimiento si cambiaran las circunstancias en las cuales se hubieren adoptado”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe. Madrid. España. Pág. 963.

La manusiniectio, “es la aprehensión material que el acreedor o ejecutor hace de su deudor o de su ejecutado, esto es, recae sobre la persona del deudor cuando ha sido condenado al pago de una cantidad determinada de dinero y no puede cubrirse sobre los bienes del deudor.

La signoris capio, es la aprehensión material que va ya no contra la persona del deudor sino contra sus bienes, esto es tomar del deudor en garantía del propio crédito”<sup>2</sup>.

Definiré a las medidas cautelares como actos procesales del órgano jurisdiccional, adoptadas en el curso de un proceso de cualquier tipo o previamente a él, a pedido de los interesados, o de oficio para asegurar bienes o pruebas, mantener situaciones de hecho y/o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes, como un anticipo que puede ser no definitivo.

Así, se puede decir que las medidas cautelares son medios que ha pedido de parte realiza la jurisdicción, a través de actos concretos, con el fin de proteger el objeto de la pretensión patrimonial o para terminar la seguridad de la persona.

Dentro de la naturaleza de las medidas cautelares, el deber jurídico en general y en particular el que emerge en la relación jurídica obligacional

---

<sup>2</sup> GARCIA FALCONI. José. Las medidas cautelares en el proceso civil. Artículo publicado en el Diario La Hora. Sección Judicial. 24 de noviembre de 2005. [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com) Fecha de consulta septiembre de 2012.

como correlativa del derecho del acreedor y así nace la obligación jurídica del deudor con la nota de coercibilidad.

De ahí que puedo atribuir como función de las medidas cautelares a la espera de un resultado o trata de proteger contingencias que se le presentan al mismo proceso cautelar o al principal.

Con la aplicación de las medidas cautelares se pretende contrarrestar los peligros de daño que pueden ocasionarse por la imperfección del proceso judicial, o sea es el peligro de daño a que están expuestos los ciudadanos con ciertas actuaciones judiciales, pues como es conocido todo proceso judicial dura mucho tiempo en su trámite y es posible que durante el ocurran hechos que hagan de imposible cumplimiento lo resuelto en la sentencia definitiva.

Así el fin de las medidas cautelares consiste en asegurar el resultado práctico de las sentencias que deben recaer en los procesos, así estimados lectores, es importante en nuestra vida jurídica las medidas cautelares, porque siempre los acreedores las buscarán para asegurar su crédito.

Si el deudor estimado lector, defrauda la legítima expectativa del acreedor, se habla de un derecho a la prestación, de un derecho al bien debido o de un derecho a la satisfacción de un interés jurídicamente tutelado, así el acreedor puede ejercer el poder de agresión comprendido en el aspecto

activo de la relación obligacional que se desprende de su derecho subjetivo, para lograr en primer lugar el cumplimiento específico o innatural de la prestación debida.

Apoyado en el Dr. García Falconí, se puede citar las siguientes características de las medidas cautelares.

1.- La Provisionalidad.- en cuanto que tales medidas son decretadas antes o durante un proceso principal y solo duran hasta la conclusión de este;

2.- La instrumentalidad o Accesoriedad.- en cuanto no constituye un fin en si mismo sino que nace al servicio de un proceso principal;

3.- La Sumariedad o Celeridad.- en cuanto que por su misma finalidad, debe tramitarse y dictarse en un plazo muy breve; y,

4.- Flexibilidad.- en razón de que pueden modificarse cuando varíen las circunstancias sobre las que se apoyan, así lo señala el doctor Juan Falconí Puig, en una de sus obras<sup>3</sup>.

Las medidas cautelares corresponden a unos de los grandes aportes del Derecho que buscan alcanzar la justicia pronta y cumplida. El atraso de los procesos judiciales resulta ser un presupuesto perenne y casi inasequible

---

<sup>3</sup> GARCIA FALCONI. José. Las medidas cautelares en el proceso civil. Artículo publicado en el Diario La Hora. Sección Judicial. 24 de noviembre de 2005. [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com) Fecha de consulta: septiembre de 2012

de solucionar, tanto en nuestro país como fuera de él.

Algunos aspectos que contribuyen a este atraso es el alto volumen de conflictos en los juzgados, el cual considero, es uno de los más graves, además de la redacción de leyes que impiden un ágil desarrollo del proceso, la ambigüedad de éstas normas, lo que genera discusiones en realidad inútiles y la posibilidad de recurrir autos sin necesidad.

Para ejercer las medidas cautelares son necesarios litigantes estudiosos del derecho e innovadores, así como jueces valientes que tomen decisiones de esta naturaleza en forma acertada y rápida. Claro está, es preciso que se acrediten los presupuestos para dictar la medida cautelar.

En sede constitucional, contencioso administrativa y civil se ha profundizado acerca del tema, no obstante, en materia laboral la profundización de las medidas cautelares es ínfima, no se observa una aplicación adecuada en cuanto al objeto de éstas, a pesar de corresponder a una materia social, en donde la actuación jurisdiccional debe ser inmediata y eficaz.

De igual manera es menester tener presente los bienes jurídicos que se pretenden resguardar con estas medidas, pues no sólo se trata de proteger al trabajador. Esta protección es una obligación, un mandato constitucional.

Es necesario tener en claro la naturaleza de estas medidas con la finalidad de proceder como corresponde, para no exigir a las partes llevar un proceso

sin dirección o provocar atrasos innecesarios.

Las medidas cautelares se encuentran reguladas en primera instancia y en forma detallada en el Código Procesal Civil, partiendo de que el ordenamiento jurídico se debe observar desde una óptica integral, lo ahí dispuesto tendría aplicación en laboral. De igual forma, se debe tener presente la normativa y jurisprudencia constitucional a efecto de interpretar las normas con base en los principios y valores supremos.

Para Cabanellas las medidas precautorias o conservativas son “el conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica o a asegurar una expectativa o derecho futuro”<sup>4</sup>.

Asencio las define como “resoluciones judiciales tendentes a anticipar los efectos de una sentencia definitiva y que se acuerdan con el fin de evitar la frustración de la sentencia que en su día se emita”<sup>5</sup>.

Una de las peculiaridades del procedimiento cautelar es que la solicitud puede ser planteada tanto antes de la interposición de un proceso principal como durante su curso, siendo aquel siempre accesorio a éste.

En cuanto a las normas del procedimiento laboral, en lo atinente a las

---

<sup>4</sup> CABANELLAS DE TORRES. Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, 3 edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Tomo II, pág. 849.

<sup>5</sup> ASECIO MELLADO. José María, Derecho Procesal Civil, Segunda parte, Valencia, España, Tirant lo Blanch, 1998, pág. 94.



medidas cautelares, son específicas para unos supuestos y muy escuetas, no se incluye alguna disposición general o si es posible otorgar una medida cautelar si no se ha alcanzado sentencia. ¡He aquí el dilema! Por tanto, la supletoriedad del Código Procesal Civil resulta indispensable, no olvidando, los principios exclusivos de la materia reguladora de las relaciones laborales. Es ineludible conocer la naturaleza y finalidad de éstas para que tanto su solicitud como su decreto se efectúen acertadamente, soslayando con ello alguna trasgresión grave al derecho de una de las partes.

Al momento de ordenar una medida cautelar resulta indispensable tener presente el objeto de ésta. Desde vieja data, se había pretendido considerar que quien tiene la razón es el demandado, por lo que se debía mantener el statu quo hasta que una sentencia definitiva dictaminara lo contrario.

No obstante, en el transcurso del tiempo se ha podido concluir que la duración del proceso le ocasiona extremados perjuicios al accionante, quien es el que reclama una justicia pronta así como una solución integral al conflicto. Con la aplicación de las medidas cautelares, lo que se busca es impedir el sufrimiento de un deterioro mayor al accionante y no ubicarlo en una posición de desventaja frente a su contraparte.

Se ha considerado que la finalidad de las medidas cautelares es "evitar que el tiempo que insume el proceso frustré el derecho del peticionario, se

asegure así el eventual cumplimiento de la condena, disipando los temores fundados de quien la pide"<sup>6</sup>. En razón de ello se exige verificar una correspondencia entre el objeto del proceso y el de la medida.

Es lo cierto que el demandado, mientras se mantenga el proceso, puede realizar las gestiones necesarias para impedirle al actor la efectividad del derecho reclamado. Pueden darse eventos que vedan la eficacia de la sentencia. En este caso, el simple lapso de tiempo que dura un proceso puede ocasionar al accionante graves perjuicios cuando luego de haber realizado un incesante esfuerzo por vencer y demostrar su derecho, éste resulte inerte al momento de querer hacerlo efectivo.

En definitiva, lo que se alcanzaría a producir es una injusticia y el quebranto de la norma constitucional, que refiere "ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes"<sup>7</sup>.

La tutela cautelar ha nacido como el único instrumento viable, ante las exigencias de la sociedad contemporánea, en la que cada vez se exige mayor agilidad y rapidez en los actos y resoluciones judiciales, pero a la vez rebosantes de fundamento fáctico, jurídico y probatorio.

---

<sup>6</sup> BALANGUER. César, Medidas Cautelares, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1997, pág. 4.

<sup>7</sup> CALDERÓN CUADRADO. María Pía, Las Medidas Cautelares Indeterminadas en el Proceso Civil, Editorial Civitas S.A., Madrid, 1992, pág. 32

El fin último de la Administración de Justicia es que sus sentencias firmes sean efectivas y no se confinen a una declaración abstracta y literaria de un derecho.

Como lo describe muy acertadamente María Pía Calderón "mientras el legislador no cree mecanismos adecuados para esta acelerada sociedad, el recurso a las medidas cautelares se convertirá en instrumento para combatir la duración del proceso"<sup>8</sup>.

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

#### **4.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS MEDIDAS CAUTELARES**

Aunque en el ítem anterior me refiero a algunas características desde mi punto de vista de las medidas cautelares, es preciso acudir a la doctrina y para ello se citan las siguientes:

“Instrumentalidad.- Las medidas cautelares son instrumentales por cuanto no

---

<sup>8</sup> CALDERÓN CUADRADO, obra citada, Pág. 33

tienen fin en sí mismas sino que constituyen un accesorio de otro proceso principal del cual dependen, y, a la vez, aseguran el cumplimiento de la sentencia que vaya a dictarse. Las medidas cautelares carecen de autonomía.

Sumariedad.- La superficialidad de la cognición judicial configura una característica propia y exclusiva de los procesos cautelares, pues no existe un juicio de certeza, sino de mera probabilidad acerca de la existencia del derecho delegado o discutido en el proceso principal. Se tramita en cuaderno aparte.

No es menester la prueba plena de la existencia del derecho, sino su verosimilitud comprobada de forma rápida.

Provisionalidad.- Las medidas cautelares no son definitivas y terminan con la sentencia consentida y ejecutoriada, y lo que resta es la ejecución de la sentencia, en la que se puede subastar el bien afectado en la medida cautelar. Se habla también de provisionalidad del proceso cautelar con referencia al hecho de que las medidas que en él se decretan conservan su eficacia en tanto se mantenga la situación fáctica que los sustenta.

Flexibilidad.- De acuerdo a las circunstancias del caso se puede solicitar la modificación de la medida cautelar. No hay cosa juzgada en las medidas cautelares.

Reserva.- Las medidas cautelares se conceden inaudita parte, es decir, que ellas se notifican al afectado una vez que ellas se han ejecutado. Ello es lógico, pues caso contrario la medida cautelar carecería de eficacia.

Caducidad.- Las medidas cautelares se extinguen por el transcurso del tiempo, según los supuestos previstos en la Ley, disponiendo su aplicación a todos los embargos y medidas cautelares dispuestas judicial o administrativamente”<sup>9</sup>.

Inclusive con anterioridad a dicho Código y ya sea que se trate de procesos concluidos o en trámite. Tratándose de medidas inscritas, los asientos registrales serán cancelados a instancia del interesado, con la presentación de una declaración jurada con firma legalizada por fedatario o notario público, en la que se indique la fecha del asiento de presentación que originó la anotación de la medida cautelar y el tiempo transcurrido. El registrador cancelará el respectivo asiento con la sola verificación del tiempo transcurrido. Toda medida cautelar caduca a los dos años de consentida o ejecutoriada la decisión que amparó la pretensión garantizada con ésta. La caducidad operara de pleno derecho, siendo inimpugnables los actos procesales destinados a hacerla efectiva. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda medida cautelar caduca a los cinco años contados desde la fecha de su ejecución. Si el proceso principal no hubiera concluido, puede el juez, a pedido de parte, disponer la reactualización de la medida.

---

<sup>9</sup>www.derechopedia.com Fecha de consulta: septiembre de 2012

Esta decisión requiere de nueva ejecución cuando implica inscripción registral.

#### **4.1.4. EL JUICIO ORAL LABORAL**

La oralidad en los juicios no se plasmó en la Constitución actual, ya en 1998 se determinó la oralidad en los procesos, por ello, en el entonces Congreso Nacional se motivaba y fundamentaba las reformas al Código del Trabajo, relacionadas con el procedimiento oral en los juicios laborales, porque permitiría agilizar la administración de justicia en el país, pues las causas represadas en juicios laborales era y sigue siendo excesiva.

Antiguamente, en la legislación anterior los juicios laborales se tramitaban a través del anacrónico procedimiento verbal sumario, caracterizado por el escriturismo y el formulismo que alargaba injustamente los procesos causando graves perjuicios al trabajador, y por tanto, no constituía un medio adecuado para dinamizar el proceso judicial en esta materia.

Era indispensable entonces recoger los avances de las corrientes jurídicas modernas sobre el sistema oral de los juicios y dar cumplimiento a los preceptos constitucionales, pues el sistema procesal será un medio para la realización de la justicia, que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficiencia y agilidad de los trámites y que la sustanciación de los juicios se lleve a cabo en forma oral.

El procedimiento oral es superior al escrito porque asegura el máximo grado de la inmediación, es decir, un contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de pruebas en que debe basarse la discusión plena de las partes y la decisión definitiva del juzgador, quien puede apreciar integralmente los elementos de juicio y eliminar las limitaciones subjetivas que se derivan del procedimiento escrito.

Uno de los aspectos básicos del juicio oral laboral es la atribución que se confiere al Juez para que de oficio pueda ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y además el otorgamiento de plenas facultades al Juez para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

La oralidad introduce nuevos mecanismos de defensa ya no se trata de la litigación de deslealtad procesal sino al contrario la anunciación y presentación de pruebas para que se pongan en conocimiento de las partes y puedan realizar las impugnaciones que creyeren convenientes.

El juicio oral, entonces, es en suma, la sustanciación de un proceso en forma oral, eliminando la parte escrita y promoviendo la discusión oral de las partes frente al Juzgador, para permitir al operador de justicia tener mejores elementos de convicción al momento de resolver y juzgar.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. FINES DEL DERECHO LABORAL**

Debería ser cuestión previa a la definición del Derecho Laboral la determinación de su contenido y fines, aspecto preliminar que alcanza también a la denominación; pues, si se establece una inadecuada con la naturaleza de la disciplina jurídica, se contrarían su contenido y fines, bien por exceso, bien por defecto.

Puede adelantarse que el contenido de este Derecho es todo lo relativo al hecho social conocido con el nombre de trabajo, así como sus consecuencias mediatas e inmediatas. Pero no toda clase de trabajo le pertenece, sino solamente aquel que puede ser objeto de un contrato. Por tal razón, en esta rama del Derecho se comprenden no sólo los contratos substanciales que tienen por objeto al trabajo (contrato individual y colectivo, contratos especiales), sino también otras formas de contratación, en lo referente a cuestiones laborales, como la huelga y el paro patronal. Pero en lo referente a materias laborales, al parecer ajenas a todo vínculo contractual, ha de considerarse que derivan de una relación de trabajo, del hecho de que éste se haya prestado o se preste como objeto de un contrato. Por tanto, se incluyen dentro del Derecho Laboral los seguros que atañen a los trabajadores y a los patronos por la circunstancia de la prestación de servicios; las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos,



pues la finalidad de las mismas consiste en la defensa de la profesión; la reglamentación colectiva del trabajo, que fija las condiciones de prestación del mismo; los pactos colectivos de condiciones de trabajo, moldes en que han de vaciarse los contratos individuales; el paro obrero y las oficinas de colocación, que permiten subsanar imperfecciones de la contratación individual; los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, derivados de la ejecución de los contratos individuales; los conflictos colectivos de trabajo, en cuanto los mismos proceden de prestaciones profesionales; las normas de policía de trabajo y del Derecho Penal de Trabajo, que imponen restricciones y establecen la sanción correspondiente para el desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro de ciertos cauces éticos y jurídicos; hasta las normas de protección a los trabajadores deben ser incluidas, pues las mismas tienen su efecto en la ejecución de los convenios individuales y reemplazan, por razones de orden público, a la propia voluntad de las partes en el contrato de trabajo.

No puede decirse, empero, que todo el Derecho de Trabajo sea convencional, pues el campo de su acción se extiende cada día más; tal criterio crea el peligro de que su "cristalización rompa la elasticidad que las necesidades sociales imponen a esta rama novísima de las ciencias jurídicas"<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> CALDERA. Derecho del Trabajo. Pág.57.

Por otra parte, la autonomía de la voluntad está siendo cada vez mas restringida; razón por la cual, si la condición convencional fuera imprescindible, nos encontraríamos con que penetran, en forma indirecta, en el contenido de este Derecho, instituciones sin tal carácter. La verdadera base de este Derecho es el trabajo como hecho social, como función del individuo, realizada en virtud de contrato o de relación que tenga por imperativo legal tal carácter, y cuyo desarrollo da origen a otras instituciones que no presentan ya carácter contractual; por ejemplo: pactos colectivos, reglamentación del trabajo, medidas para paliar la desocupación, seguros sociales, etcétera.

De lo expuesto se deduce que toda norma relacionada directamente con el hecho social trabajo corresponde a esta disciplina jurídica. No alcanza a ella, y sí a la Previsión Social, lo referente a la vivienda barata, jubilaciones, ahorro, colonización, asistencia social.

En cambio, sí pertenecen al Derecho Laboral los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; porque se derivan, son efecto directo, de una prestación de servicios realizada mediante contrato de trabajo; por esa razón, el resarcimiento del daño producido corresponde al patrono, obligación tan importante como la de pagar el salario.

En cuanto al paro obrero, debemos adelantar que ofrece el doble carácter de referirse tanto al Derecho de Trabajo como a la Previsión Social; lo mismo

ocurre con las escuelas técnicas de formación profesional, no sólo en cuanto se tiende así a dar oportunidad para la celebración de los contratos de trabajo, sino por relacionarse con cuestiones en las cuales el Estado se encuentra interesado por el valor humano que entrañan.

Para determinar con exactitud los fines de este Derecho resulta conveniente subdividirlo según los mismos. Así, nos encontraríamos en presencia de un:

- a) derecho al trabajo;
- b) derecho en el trabajo;
- c) derecho del trabajo;
- d) derecho después del trabajo;
- e) derecho colectivo del trabajo.

#### **4.2.2. LAS MEDIDAS CAUTELARES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL**

Ubicándonos en una materia impregnada de carácter social, es importante analizar si es posible la aplicación de todas las cuentas que se exigen en la sede civil, especialmente en lo tocante a lo económico. O como lo expresó

Menéndez – Pidal, citado por Podetti, los obreros son, en general, de nulo poder económico por lo que la exigencia de una garantía patrimonial con los mismos lineamientos que en la materia civil haría nugatoria la posibilidad de que una sentencia sea efectiva.

No obstante, es característica de todo derecho procesal el equilibrar las posiciones de las partes. Desde otro punto de vista, la ausencia de una fianza, sin observar los demás presupuestos para decretar una medida, también puede ocasionar al sujeto pasivo graves perjuicios. Siendo menester entonces, estudiar cada caso concreto, sin subestimar supuestos.

A.- Aplicación de los presupuestos en la legislación laboral Prima facie, se debe indicar que en la legislación laboral, proceden las mismas medidas estipuladas en el Código de Procedimiento Civil para las acciones civiles y sin mucho ahondar, puedo sostener que aquel cuerpo normativo es insuficiente para solventar las situaciones de urgencia que en jurisdicción laboral se puedan dar.

Con la redacción de esta disposición, se cumple uno de los presupuestos más importantes y de los cuales resulta ineludible desatender, sea la acreditación de la apariencia del derecho, especialmente en este caso que no se exige garantía o fianza, siendo necesario, entonces, revisar el cumplimiento de los otros presupuestos para decretar la orden precautoria.

En palabras de Calderón Cuadrado, no se debe olvidar que "la medida cautelar tiene una función que realizar, unos presupuestos que cumplir y unas características que la deben informar. La negación de estos elementos provocará la negación de su carácter tutelar"<sup>11</sup>. La situación que se da en nuestra normativa es que al no ser explícita sobre la regulación de las medidas ni de los presupuestos que deben coronarse, puede provocar un olvido de los elementos que la caracterizan, perdiéndose el sentido y hasta la finalidad de su dictado.

La decisión del juzgador no puede ser arbitraria ni discrecional al decretar el embargo, sino que debe tener un sustento fáctico y probatorio conforme a lo que se haya aportado en autos, además de que debe aplicar su criterio con base en la sana crítica racional, los principios de equidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Por otra parte, sí resulta en alguna medida discrecional - al no existir límite ni disposición expresa al respecto - la fijación del monto del embargo, el cual dependerá de la cuantía de las pretensiones y la situación económica del accionado.

En materia laboral, al gestión ante de una medida precautoria así como al juzgador que se llame a decretarla les recae mayor responsabilidad para acreditar los presupuestos que la norma les exige en virtud de que, al no requerirse la garantía, el sujeto pasivo de la medida queda en una

---

<sup>11</sup>RAMOS MENDEZ. Francisco. Obra Citada. *Ibíd*em, pág. 74.

significativa desventaja al no poseer en forma previa cómo cobrar la indemnización por los daños causados por la realización de una medida injustificada o no sustentada en ningún derecho.

Así es, en consideración con las características de este procedimiento, al decretarse en ausencia de la audiencia a la contraparte; sin que se haya acreditado el derecho a través del debido proceso, sin una sentencia firme; al ser provisional y; aunado a todo ello, no se rinda alguna garantía, se fractura el equilibrio entre las partes, quedando sin duda alguna el sujeto pasivo en un estado de desventaja.

Podetti había considerado sobre la procedencia de las medidas cautelares en el proceso laboral vigente en su época que “como el derecho procesal se caracteriza por el mantenimiento del equilibrio del derecho de las partes, corresponderá al Juez, en cada caso, analizar la concurrencia de los presupuestos de las medidas cautelares, y según sea el grado de verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora; graduar la exigencia de la contra cautela o entender que basta la responsabilidad que la ley pone a cargo de quien la solicita”<sup>12</sup>.

El Código de Trabajo no incluye esta última eventualidad, por lo que dejaría en total desventaja al sujeto pasivo de una demanda interpuesta sin razón alguna y en la que se había decretado embargo sobre sus bienes. Y es que

---

<sup>12</sup>RAMOS MENDEZ. Francisco. Obra Citada. Ibídem, Pág. 556

no se puede menospreciar un acto de tal naturaleza en esta sede, pues qué pasaría si se secuestra la materia prima que requieren los demás trabajadores para poder desempeñar sus labores o si se embargan los dineros depositados en las cuentas bancarias de la empresa, los cuales estaban destinados a cancelarle los salarios a los demás compañeros de trabajo. Desde esta perspectiva, quedaría abierta la posibilidad de que la parte perjudicada pueda demandarlo en sede civil por los daños y perjuicios irrogados.

A pesar de que su uso no es muy extendido en sede laboral, según nuestra consideración, existe la posibilidad de plantear otras pruebas anticipadas aparte de la confesión prejudicial regulada en el Código de marras. Verbigracia, llamar a una parte a efecto de que reconozca un documento privado como se llamaría a una persona para declarar en confesión. El hecho de que no se encuentren reguladas por el cuerpo de leyes especializado, no puede ser óbice para rechazar una medida, cuando los presupuestos se cumplan. Es en ese sentido, que la aplicación supletoria de las normas procesales civiles resulta necesaria y efectiva.

También consideramos aplicable, en materia laboral, que se solicite la exhibición de algún documento como escrituras, actas, correspondencia, libros, registros, recibos o finiquitos comunes a ambas partes, como se regula en el Código Procesal Civil. Sobre este aspecto se ha establecido un trámite para la exhibición, se le otorga tres días a la parte contraria para que

se manifieste, luego fijará día y hora en los que deba verificarse.

Es importante anotar que como sanción a esa no exhibición, el juez a petición de parte declarará al obligado responsable de los daños y perjuicios ocasionados con su falta, según la regulación que se haga en el proceso correspondiente y le impondrá sanciones.

Si en materia laboral los derechos se encuentran tasados, se debería analizar con cuidado este tipo de daños y Para Podetti es posible que la acción pueda ser real o personal, pero la consecuencia de su ejercicio debe ser la modificación de una inscripción en el registro de la propiedad inmueble.

Otras medidas cautelares reguladas en la legislación civil que consideramos aptas e idóneas para ser aplicadas en materia laboral es la recepción de prueba testimonial, pericial, así como el reconocimiento judicial, si se cumplen con los presupuestos que exige el Código Procesal. No se omite rescatar que a pesar de ser una prueba anticipada la parte contraria debe estar presente, por lo que deberá ser citada, salvo en casos muy urgentes, lo que deberá revisar el juzgador. No obstante, deberá comunicársele a la contraparte dentro de los ocho días siguientes a su celebración.

Como proceso cautelar que es, se debe demostrar el peligro de demora, por tanto, se debe justificar la invocación de ésta, en caso de no ocurrir ese



hecho que provocó la prueba, no tendrá ningún valor lo acontecido.

En cuanto al beneficio de pobreza discurrimos que no es de aplicación en el proceso laboral, ya que éste se encuentra amparado con el principio de gratuidad, eximiéndosele de una serie de gastos, inclusive no es necesaria la asesoría letrada.

Se debe recordar que las medidas cautelares pueden tender a un aseguramiento de los bienes o asegurar la ejecución de la resolución final. Las medidas cautelares indeterminadas, según Asencio, provienen del hecho de que la Ley no las menciona, autorizando al amparo de la finalidad dicha todas aquellas que según las circunstancias, fuesen necesarias para asegurar la sentencia que en el juicio recayere.

Si las medidas cautelares típicas serían aquellas cuyos presupuestos de hecho y consecuencias jurídicas se encuentran predeterminadas por la ley, en sentido contrario las indeterminadas, serían las que no se encuentran reguladas en alguna ordenanza.

El contenido de las medidas “es librado a la discrecionalidad y casuismo judiciales con fundamento en un poder general de cautela (“numerus apertus”) teniendo, únicamente, como parámetro objetivo la idoneidad o necesidad de la medida para garantizar provisionalmente la efectividad de la sentencia de mérito”. Entonces, la tutela cautelar indeterminada está

fundamentada en que se debe experimentar una transformación congruente con las pretensiones y necesidades de las partes. Los límites para su determinación sería el principio de razonabilidad, proporcionalidad, el derecho de defensa y la valoración de la prueba.

En esta norma queda implícito el principio de celeridad y justicia pronta que debe imperar en todo procedimiento laboral. Ello con el fin de evitar algún perjuicio al trabajador que ha quedado cesante y sin forma de recibir ingresos.

El Juez para determinar las medidas precautorias que considere adecuadas, cuando hubiere fundado temor de que una parte, antes de la sentencia, le cause al derecho de la otra parte una lesión grave y de difícil reparación.

En la jurisdicción civil no se contempla la exigencia de fijar una caución a efecto de admitir una medida, sin embargo, considero que es facultativo para el juez. Distinto es el caso en laboral, pues con base en el principio de gratuidad y lo regulado en el capítulo específico, se exime al actor de cumplir con esta norma, por lo que igual situación ocurriría con las medidas cautelares atípicas.

Como medidas cautelares atípicas se podrían considerar:

- Las ordenatorias, sea emitir una orden al patrono de hacer, como

prevenirle al patrono que entregue la carta de despido al trabajador indicando el motivo del despido, reinstalar al trabajador en caso de que la ley lo autorice.

- Las inhibitorias: correspondería dar orden al patrono de no hacer algo o imponerle a abstenerse, como prevenirle al patrono que no perturbe, maltrate al trabajador en sus labores, en los casos de Hostigamiento sexual en el empleo, así como en los supuestos de prácticas laborales desleales.

#### **4.2.3. LAS MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO CIVIL**

Las medidas cautelares de carácter real, comprenderán bienes por valores suficientes para garantizar las obligaciones que se ha adquirido, valores que serán fijados por el juez, con equidad, al momento de dictar el auto en que ordene la respectiva medida.

La prohibición de enajenar bienes, procede esencialmente en los juicios ejecutivos y pueden dictarse al momento de aceptar a trámite la acción, pero si el juez observase que la demanda no está clara o no reúne los requisitos determinados en el Código de Procedimiento Civil, dispondrá que se aclare o complete en la forma determinada en el prenombrado cuerpo legal.

Si el Juez considera ejecutivo el título, así como la obligación, ordenará que el deudor la cumpla o proponga excepciones en el término de tres días, si el

ejecutante acompañara a la demandada certificado del Registro de la Propiedad en el que conste que el ejecutado tiene bienes raíces que no están embargados, el 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 limite el dominio o goce de los bienes.

Dicha medida se ordenará por el Juez, quien inclusive debe observar que el monto de los bienes alcancen para responder por el valor de la obligación demandada, entonces bien se podría pensar y definir en el Código del Trabajo que así como se garantiza una obligación de carácter civil, se debe garantizar también una obligación de carácter laboral, dado que el trabajo es un derecho humano mayormente garantizado y precautelado que una obligación civil.

El Secuestro, según el Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar en los bienes muebles y en frutos de las raíces, y se verificará mediante depósito la entrega se hará por inventario, con expresión de calidad, cantidad de número, peso y medida. Según Guillermo Cabanellas, es “el depósito de la cosa litigiosa, embargo judicial de bienes, detención o retención forzoso de una persona, para exigir por su rescate o su liberación una cantidad u otra cosa sin derecho como prenda ilegal”<sup>13</sup>.

La Retención, es una medida que infiere, “Detención. Conservación,

---

<sup>13</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 45.

memoria, recuerdo, descuento de sueldo, salario, ejercicio del nuevo cargo con reserva del anterior”<sup>14</sup>. La retención se hará notificado a la persona en cuyo poder estén los bienes que se retengan, para que esta 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 la reclama dentro de los tres días. Si el tenedor de los bienes se excusa de retenerlos, los pondrá a disposición del juez, quien a su vez, ordenará que los reciba el depositario.

Esta facultad le corresponde al tenedor de una cosa ajena para conservar la posición de la misma hasta el pago de lo debido por razón de ella, no configura privilegio, sino una prenda constituida unilateralmente al amparo de un derecho reconocido por la ley.

Para asegurar las indemnizaciones civiles, las penas pecuniarias y el valor de las costas procesales, el juez podrá ordenar sobre los bienes de propiedad del imputado el secuestro, la retención o la prohibición de enajenar, estas medidas cautelares solo pondrán dictarse cuando se encontraren reunidos los requisitos previstos en la Ley, y el problema que denuncio es que en el Código del Trabajo no se pueden pedir como medidas cautelares.

El Código de Trabajo en su Art. 594 no contempla las medidas referidas

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 121.

como precautelares antes de la sentencia para asegurar el pago de la obligación, dispone en forma expresa que solo podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del “latín traba, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio”<sup>15</sup>.

Todas las personas tenemos consagrado en convenios internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador el derecho al trabajo, según la referencia bibliográfica, el trabajo proviene de un término latin que hace alusión a una dificultad, a una traba, situación que ha permitido desarrollar el Estado, pues aunque el trabajo signifique dificultad o traba, es imprescindible que se realice esta actividad no solo para beneficio personal sino como impulso al desarrollo estatal.

El trabajo, “en Economía, esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos de la tierra (o recursos naturales) y el capital”<sup>16</sup>

El trabajo es un derecho humano que no puede ser vulnerado en ninguna forma, pues el hecho de que no se contemplen medidas cautelares para

---

<sup>15</sup> BIBLIOTECA VIRTUAL. Disco Compacto compilado y editado por Microsoft @ estudent 2006.

<sup>16</sup> BIBLIOTECA VIRTUAL. Disco Compacto compilado y editado por Microsoft @ estudent 2006.

asegurar el pago de las obligaciones laborales, vulnera no solo el derecho al trabajo, sino el derecho a la seguridad jurídica que tenemos los ecuatorianos.

#### **4.2.4. SINGULARIDADES DE LAS MEDIDAS CAUTELARES**

En relación a este tema, también ya existía proclama desde mil novecientos cuarenta y ocho con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual tiene similar rango a una norma constitucional en la que declara que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Entre las particularidades que distingue al procedimiento precautorio de otros, es su urgencia, el decreto de ésta sin necesidad de escuchar a la contraparte, que siempre tendrán un límite temporal así como que perennemente tendrán un carácter accesorio.

i.- No audiencia previa a la contraparte:

Una de las características más importantes y que quiebra el debido proceso constitucional, es su ordenación sin escuchar ni conferirle audiencia previa a la parte contraria (o como también se le dice inaudita parte). Basta que el peticionario exponga los hechos, los pruebe y formule su petición a efecto de

que el juez proceda a analizar si es viable ordenar la medida cautelar.

En algunos casos se puede conferir una corta audiencia con el fin de escuchar a la contraparte, dependiendo de la urgencia y gravedad de la medida.

#### ii.- Provisionales:

Amén de lo anterior, por dictarse esa resolución con carácter de urgencia las medidas cautelares siempre serán provisionales, lo que implica que el juez puede revocarlas a solicitud de la parte o en el caso de una impugnación, lo que le correspondería al Superior. Igualmente, resulta posible variar las medidas en el ínterin del proceso cuando cambien las circunstancias por las que se hicieron decretar.

#### iii.- Accesoriedad.

Las medidas precautorias dependen de un principal, ostentan un carácter accesorio, pues existen única y exclusivamente en razón de un proceso base. Por ello, el objeto que pretende alcanzar el decreto de la providencia debe estar interrelacionado con lo que se procura obtener con la petición.

En caso de interponerse antes del proceso principal es indispensable presentar éste dentro del plazo erigido por la ley, pues de lo contrario, cesará su eficacia.



#### iv.- Instrumentalidad

Para algunos, como Calamandrei, la instrumentalidad es la característica esencial de las medidas cautelares, en tanto que las "vincula a un proceso principal, al que sirven, garantizando la efectividad de su resultado". Es decir, esta particularidad englobaría las demás.

Al existir instrumentalidad la medida cautelar se extenderá hasta que el proceso principal concluya ya sea por sentencia o por una de sus formas normales de conclusión. En caso de una sentencia estimatoria o no, lo dispuesto en ella afectará directamente la decisión tomada interlocutoriamente sobre la medida cautelar, ya sea modificando, extinguiendo o ratificando lo decretado en ella.

Si la medida ha sido solicitada cuando el proceso está pendiente, sólo podrá ser ordenada cuando se haya iniciado éste (se hayan revisado los presupuestos de admisibilidad) a efectos de revisar su fundamento.

#### v.- Homogeneidad con las medidas de ejecución

El alcance de la medida cautelar a futuro es anticipar los efectos de una sentencia, por lo que debe ser coincidente con las medidas de ejecución en caso de una sentencia estimatoria y su hipotético cumplimiento. En sentido

contrario, si la medida decretada no es homogénea no coincidiría, por ende con los actos de ejecución y no tendría aplicación el peligro de mora del cumplimiento de la sentencia de condena.

La resolución que dicta una medida cautelar debe ser fundamentada, conviene establecer una correlación entre lo solicitado, lo demostrado y lo concedido. Es una labor valorativa del juez, que, con el alegato planteado por el solicitante así como con la prueba aportada, a pesar de las limitaciones probatorias, debe justificar y razonar su decisión.

La doctrina, especialmente la civil, ha desarrollado en forma sistemática los presupuestos necesarios para decretar una medida cautelar, tomando en consideración entonces lo que se ha denominado "periculum in mora" o peligro de mora del derecho principal, el "fumus bonis iuris" o la apariencia del buen derecho, y la fianza o garantía.

La interrelación de estos presupuestos es tal, que, para algunos, mientras exista más verosimilitud del derecho menor será la fianza, lo que no ocurre en nuestro derecho civil con respecto al embargo preventivo, pues ante la desconfianza hacia el juez en la valoración ha preferido tasar el porcentaje de la garantía. No obstante, con respecto a la instauración de las medidas cautelares atípicas existe una mayor libertad al juzgador, pues no existe norma que exija la fijación de una caución para concederla, lo que a nuestro criterio, siempre quedará como una facultad del juez.

Podetti sobre esa interrelación de los presupuestos ha referido que "mientras menos incertidumbre haya en el derecho invocado por el solicitante de la medida, menos será la necesidad de la contra cautela, pudiendo llegar a prescindirse de ella y viceversa. Hay siempre una relación de contrapeso entre estos dos presupuestos de las medidas cautelares, que no debe ser omitida en la ley, ni olvidada por los jueces al dictarla"<sup>17</sup>.

A.- Presunción de un buen derecho ó "fumusboni iuris" Es importante que los operadores del derecho tengan presente que para la aceptación de cualquier medida cautelar se debe acreditar la presunción del derecho con base al cual se funda la solicitud.

En ese sentido, si en un proceso declarativo se centra en la certeza, en una decisión cautelar se busca comprobar la "verosímil existencia del derecho alegado". En algunas legislaciones se ha exigido acreditar el derecho, lo cual no podría suplirse con la rendición de una garantía.

En realidad, la comprobación de éste es sumarásima, por lo que se debe tener sumo cuidado de no extender la verificación hasta convertirlo en un proceso declarativo. Se podría decir que la existencia de la apariencia del derecho debe acreditarse, siendo un requisito sine qua non para su otorgamiento. "Y las consecuencias de su existencia, se haya o no acreditado prima facie, recaerán siempre y, en definitiva, sobre quien la

---

<sup>17</sup> PODETTI, Obra citada, pág. 75.

solicitó sin derecho"<sup>18</sup>.

La lista de medios probatorios es amplia, claro ésta, siempre tomando en consideración las normas relativas a las pruebas en materia civil, cuando exista un documento, es evidente que tendrá prioridad; es aceptable la testimonial y la confesional mantiene su plena validez, las cuales deberán recibirse a la mayor brevedad posible.

Al estudiar el título sobre medidas cautelares en el Código Procesal Civil, la exigencia de la acreditación de la presunción del derecho no es muy explícita, sin embargo, con respecto a la medidas precautorias no tipificadas se indica que se podrán determinar éstas cuando hubiere fundado temor de que una parte, antes de la sentencia, le cause al derecho de la otra parte una lesión grave y de difícil reparación. Lo que ello quiere decir, que se debe alegar y demostrar ese "derecho" al que se podría causar la lesión, pudiéndose concluir que en estos casos sí es necesario acreditar este presupuesto.

Sin embargo, en el caso del embargo preventivo, se le impone al solicitante que debe expresar con claridad qué clase de prestación va a exigir del demandado y la causa o título de ella, cuando no hubiere título ejecutivo, es decir, con ello se podría obtener que sí se pide alegar la presunción del derecho pero no demostrarla, contrario a lo que la doctrina es tan clara en

---

<sup>18</sup> CALDERÓN CUADRADO, Obra citada, Pág. 41.-Verbigracia, el Código de Mendoza vigente en 1969, al respecto Podetti, Pág. 73.

requerir. En cuanto a las pruebas anticipadas, lo único que se exige es indicar en términos generales el negocio o negocios concretos sobre los cuales versará la confesión o el reconocimiento, bajo apercibimiento de no atender la gestión.

#### B.- Peligro de mora o “periculum in mora”

Posterior a la acreditación del derecho que se alega, se debe demostrar el interés jurídico que la justifique. Este interés jurídico debe ser actual, ello es así pues si existe temor al daño en el retardo, persistirá ese interés actual. No se debe confundir con los presupuestos de fondo a analizar en una sentencia, sino a la urgencia de tomar alguna medida ante el inminente retardo en el dictado del fallo y su ejecución. Debe existir un temor a un daño, ya sea real o presunto.

En síntesis, este presupuesto contiene dos elementos, el retraso y el daño marginal producto consecuentemente de esa demora. En cuanto a la demora, es un tema estrictamente procesal y “viene referida a la duración del proceso”<sup>19</sup>, que puede ser normal a efecto de garantizar un derecho cumplimiento del debido proceso; como también se pueden dar situaciones en que se puede extender sin razones válidas e inútiles las cuales no pueden ser previstas al inicio del procedimiento.

---

<sup>19</sup> CALDERÓN CUADRADO, Obra citada, Pág. 46

En cuanto al daño marginal se refiere al que pueda “producirse sobre la efectividad de la sentencia del proceso principal”, esto es, el peligro de que una sentencia estimatoria no pueda hacerse efectiva por el transcurso del tiempo, no porque sea culpa exclusivamente del tiempo y el objeto, sino porque el demandado haya dispuesto del o los bienes en detrimento del derecho declarado al actor en la sentencia.

Además, la identificación del daño debe ser indeterminada, pues resulta inconveniente hacer una delimitación de lo que podría enmarcar en el perjuicio que le puede ocasionar. Lo anterior resulta razonable y con la experiencia se ha demostrado que el demandado distrae sus bienes a efecto de evitar que sirvan a la ejecución de la sentencia, como en el caso de las obligaciones de dar, causándole una disminución en el patrimonio del actor, lo que lo obligaría a plantear acciones declarativas con el fin de que ese traspaso no sea efectivo para ese crédito en específico, el cual tardaría mucho más tiempo.

Para Podetti, “existe una necesaria relación entre el peligro en la demora, como presupuesto y fundamento de las medidas precautorias, y la solvencia o estado patrimonial del presunto obligado. Mientras menor sea ésta, mayor será el peligro, y viceversa.”<sup>20</sup> En cuanto a su demostración, debe alegarse y practicarse al mismo tiempo que la apariencia del derecho. No obstante, existe mayor libertad probatoria, por tratarse.

---

<sup>20</sup> PODETTI (Ramiro). Obra citada, Pág. 47

Ejemplo, el proceso ordinario denominado acción pauliana o el de simulación, según sea el caso, ambos en sede civil, causándole erogaciones mucho mayores al actor.

Nuestra normativa procesal sí requiere de la demostración de la lesión grave o de difícil reparación, pues exige que sea un “fundado temor”. Además, insta que debe presentar la demanda en el plazo de un mes contado desde la fecha en que se realizó la medida cautelar, en los casos en que se haya solicitado con anticipación y no dentro del curso del proceso. Ello debe ser así, pues si existe temor a una lesión grave, no existe excusa para que se retrase en la interposición de la demanda.

#### C.- Garantía o “fianza”

Denominada también contra cautela o caución. Se erige para garantizar los daños que originaría si el peticionario se extralimitó o abusó de este derecho procesal así como los eventuales perjuicios, incluyendo las costas que puedan originarse. Se debe determinar con base en los posibles daños que le puede ocasionar al sujeto pasivo, pues se debe contrarrestar la lesividad de adoptar una medida.

En estos casos, se debe buscar un equilibrio entre la rendición de la cautela y el posible perjuicio que se ha de ocasionar. Existen legislaciones y

dependiendo de la medida cautelar que se solicite, puede que se exija la garantía o se releve de su presentación, en este aspecto, no se podría asemejar a los demás presupuestos que deben existir. Para algunos basta con la presentación de la fianza, suprimiendo los demás presupuestos para conceder la medida.

Al instante del decreto de la medida el juez debe fijar la fianza o en el caso que la ley las haya fijado, debe presentarse junto con la solicitud. Según Francisco Ramos, la fianza puede ser de cualquier tipo de las admisibles en derecho, a excepción de la fianza personal, incluyendo el aval bancario, la fianza pignoratícia y la hipotecaria.

#### D.- Constitucionalidad de la Tutela Cautelar

Partiendo de que la justicia debe ser pronta y cumplida, siendo un derecho fundamental y conforme lo consagra la Constitución.

“Las medidas asegurativas o cautelares, según la más calificada doctrina, surgen en el proceso como una necesidad que permita garantizar una tutela jurisdiccional efectiva y por ello se pueden conceptualizar como "un conjunto de potestades procesales del juez -sea justicia jurisdiccional o administrativa- para resolver antes del fallo, con el fin específico de conservar las condiciones reales indispensables para la emisión y ejecución



del acto final"<sup>21</sup>.

De lo expresado, puedo indicar como características fundamentales de las medidas cautelares y que sus principales elementos configurativos, exigen que deban ser:

- a) lícitas y jurídicamente posibles;
- b) provisionales, puesto que se extinguen con el dictado del acto final;
- c) fundamentadas, es decir, tener un sustento fáctico real con relación al caso particular;
- d) codificables, en el sentido que son susceptibles de aumentarse o disminuirse para adaptarlas a nuevas necesidades;
- e) accesorias, puesto que se justifican dentro de un proceso principal;
- f) de naturaleza preventiva, ya que tienen como objeto evitar inconveniencias a los intereses y derechos representados en el proceso principal;
- g) de efectos asegurativos, al pretender mantener un estado de hecho o de derecho durante el desarrollo del proceso, previniendo situaciones que puedan perjudicar la efectividad de la sentencia o acto final;
- h) ser homogéneas y no responder a características de identidad respecto del derecho sustantivo tutelado, con el fin de que sean medidas preventivas efectivas y no actos anticipados de ejecución.

---

<sup>21</sup> RAMOS MENDEZ. Francisco, Las Medidas Cautelares Indeterminadas en el Proceso Civil, Justicia, 85, Pág. 85.

#### **4.2.5. EL TRABAJO COMO DERECHO A SER PROTEGIDO POR LA TUTELA JUDICIAL**

Marx y F. Engels que “El trabajo es, ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, durante el cual el hombre, mediante su propia actividad, mediatiza, regula y controla el intercambio de sustancias entre él y la naturaleza”<sup>22</sup>. De este concepto de trabajo constituye en la condición fundamental de la existencia humana, y ha determinado si revisamos la historia factor primordial, en el establecimiento de los modos de producción que han existido en la humanidad.

El tratadista Guillermo Cabanellas, define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”<sup>23</sup>.

El trabajo es la labor más dignificante del hombre, es la herramienta más importante, que la humanidad y los pueblos han utilizado para edificar su desarrollo socio-económico. Es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo

---

<sup>22</sup> ROSENTAL-IUDIN. Diccionario Filosófico. Ediciones universales de Colombia. Bogotá. 2000. Pág. 466.

<sup>23</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 175.

que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo que hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

El Derecho de Trabajo según Rafael Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta propia y el trabajo en dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”<sup>24</sup>.

#### **4.2.6. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE REGULAN EL TRABAJO COMO DERECHO**

Creo conveniente referirme en forma breve a los principios que rigen el derecho laboral, previo a referirme a los que estipula la Constitución, que finalmente son aquellos desarrollados en otra forma.

“Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad. También

---

<sup>24</sup> Autor citado por GALLART FOLCH, Alejandro. “Derecho Español del Trabajo”. Pág. 82.

la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación”<sup>25</sup>.

**PRINCIPIO PROTECTORIO:** se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

**EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO** que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.

**EL PRINCIPIO DE "LA NORMAS MÁS FAVORABLE"** que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el “Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador, Pág. 108

<sup>26</sup> Codificación del Código del Trabajo. Art. 7

**PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:** las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el “Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario]”<sup>27</sup>.

**PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:** el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

**PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencias distintas, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

**PRINCIPIO DE BUENA FE:** constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

**PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:** significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La

---

<sup>27</sup> Codificación del Código del Trabajo. Art. 4

base de este principio es la igualdad ante la ley.

Recogiendo estos principios doctrinales del Derecho de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, ha desarrollado en forma muy responsable los siguientes:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el

de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social,

energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Asamblea Constituyente. 2008. Art. 326.



## **4.3. MARCO JURÍDICO**

### **4.3.1. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA**

Acorde a lo que dispone la Constitución de la República, el Código del Trabajo, en su Art. 1 señala que “Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren”<sup>29</sup>.

Ahora bien, los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos, constantes en la Ley, pueden acudir a la Administración de Justicia, que pueden ser los Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte Nacional de Justicia y las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador.

De esta forma los jueces de trabajo, ejercen jurisdicción y competencia en el conocimiento y en la resolución de conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo de trabajo, y que no encuentren sometidos al conocimiento de otra actividad.

---

<sup>29</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Art. 1.

El Art. 582, señala que “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”.

El trámite que se refiere este artículo es el procedimiento oral, constante con el Art. 576 y siguientes del el Código del Trabajo.

Este procedimiento oral, debe sujetarse al Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

También conviene recordar que se ha consagrado el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

El principio dispositivo, es la iniciativa de parte, se prevé la determinación de las pretensiones: “Ultra petita y secundumallegata el probata” (debe pronunciarse según lo alegado y probado); las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; existe disponibilidad privada del proceso.

El principio de inmediación, no se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar. Cuando el Órgano Judicial que va a decidir tomar contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgado recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro de conocimiento.

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El debate oral, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes.

El principio de celeridad, es el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa.

El procedimiento oral laboral, se inicia con la demanda, la misma que podrá ser oral o escrita, en la que existe una Audiencia preliminar de conciliación, en la que se realiza la contestación a la demanda, y formulación de pruebas. Luego de esta diligencia, se lleva a cabo la Audiencia definitiva pública, luego en el término de diez días el Juez emite sentencia.

Para asegurar las indemnizaciones y el valor de las costas procesales, el Juez podrá ordenar sobre los bienes de la propiedad del demandado el

secuestro, la retención, la prohibición de enajenar o el arraigo.

Las medidas cautelares del carácter real son la prohibición de enajenar bienes, el secuestro, la retención y el embargo. Éstas son llamadas también, indistintamente, providencias o medidas cautelares, medidas precautorias, o de seguridad, o de garantía, acciones o medidas , preventivas, etc., son aquellas que, sin declarar la existencia del derecho, en procedimiento sumarísimo unilateral, se dicta la medida alterna, a pedido del interesado, para proteger una persona, para asegurar un bien o un medio probatorio.

Ahora bien, el procedimiento oral laboral, cumple en parte con los principios constitucionales del sistema procesal oral; pues, el Art. 594 del Código de Trabajo, señala que “La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, pondrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”.

Este artículo señala las medidas precautelares ante citadas solo podrán ser solicitadas al Juez de la causa, en el momento que exista sentencia condenatoria, impidiendo que las partes intervinientes en el proceso, pueda solicitar en cualquier estado de la causa estas medidas cautelares, asegurando la obligación del empleador que muchas de las veces rehúsa de sus obligaciones legales, y vende con anterioridad sus bienes, por lo que muchas demandas laborables, no han sido efectivamente satisfechas por el empleador, utilizando el vacío legal del Art. 594 del Código del Trabajo.

Las medidas cautelares deben ser solicitadas en cualquier estado de la causa, para hacer efectivos los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia, por lo tanto no debe sacrificarse la justicia por la sola omisión de formalidades, al contrario debe permitirse que se apliquen en el juicio oral laboral las medidas cautelares para garantizar el cumplimiento de las obligaciones alimenticias.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

Es preciso indicar que para la realización del presente trabajo de Tesis, me serví de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos, el método científico es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyaré en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

**INDUCTIVO y DEDUCTIVO.-** Estos métodos me permitieron, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos.

**MATERIALISTA HISTORICO.-** Me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.-

**DESCRIPTIVO.-** Este método me comprometió a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

**ANALITICO.-** Me permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

La investigación realizada es de carácter documental, bibliográfica y de campo y comparativamente para encontrar normas jurídicas comunes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejantes y por tratarse de una investigación analítica apliqué también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantuve una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La encuesta fue aplicada en un número de treinta a los Abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas legales; en nuestra ciudad de

Loja, para conocer su criterio y para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad este trabajo.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas que fue necesario para adecuar las medidas cautelares en materia laboral en forma directa y sin esperar que exista de por medio la sentencia condenatoria, como sucede en la actualidad.



## 6. RESULTADOS

### 6.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.

Con la finalidad de tener un acercamiento real al problema de investigación, y para dar cumplimiento a los requerimientos metodológicos establecidos en la Carrera de Derecho, en la Modalidad de Estudios a Distancia, procedí a la realización de un trabajo investigativo de campo a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, instrumento que fue aplicado a treinta Abogados en libre ejercicio profesional y que fue diseñada en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de Tesis, por lo que he considerado didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

#### PRIMERA PREGUNTA

**¿Conoce las normas legales que regula el juicio oral en materia laboral?**

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



### **INTERPRETACIÓN**

El 100% de los encuestados respondieron afirmativamente, y ninguno de los encuestados respondió en forma negativa.

### **ANÁLISIS**

Al ser la población investigada profesionales en Derecho, la respuesta a esta pregunta es evidente que resultaría positiva, pues aunque el principio de conocimiento de la ley nos involucra a todos, los profesionales de Derecho por ejercer su profesión están obligados al conocimiento de la ley, por ello, el 100% de la población investigada, tienen conocimiento sobre el régimen legal que regula el juicio oral en materia laboral.

El conocimiento de los Abogados sobre el juicio oral garantiza la confiabilidad de los datos que brinda la investigación, pues, es necesario aclarar que al encuestar a los Abogados fue muy difícil mi trabajo, ya que

recolecté la información de profesionales destacados y con muchas ocupaciones lo que garantiza el nivel de mi investigación.

Muchos Abogados, manifestaron que pese a conocer sobre el derecho laboral, lastimosamente en la actualidad hay mucha inseguridad en las Cortes, pues, las recomendaciones políticas tienen más peso que las normas constitucionales y legales y esa situación les perjudica a los usuarios.

## SEGUNDA PREGUNTA

**¿Sabe usted sobre las medidas cautelares que establece el Código de Procedimiento Civil?**

INDICADORES	f	%
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



## INTERPRETACIÓN

La población investigada en su mayoría absoluta (100%) conocen las medidas cautelares que estipula el Código de Procedimiento Civil.

## ANÁLISIS

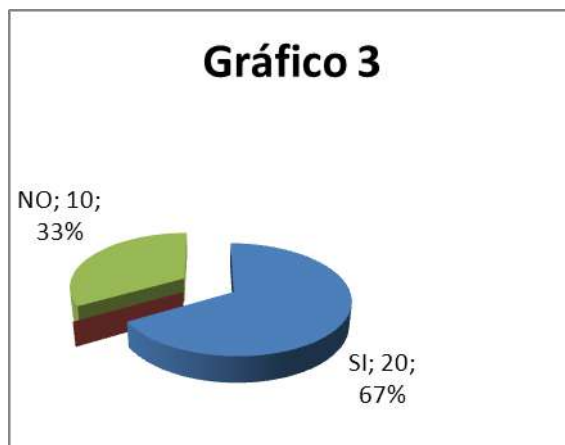
Alcanzando una relación estrecha con la primera pregunta pues el conocimiento de mis investigados es absoluto en el área del Derecho y en este caso en forma específica sobre las medidas cautelares que si bien están contempladas en el Código de Procedimiento Civil, por ser una norma supletoria del Código del Trabajo, también tienen que conocerla los Abogados para poder ejecutar la defensa de sus juicios en cualquier materia que les corresponda.

### TERCERA PREGUNTA

**¿El Art. 594 del Código del Trabajo vulnera el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador?**

INDICADORES	f	%
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



### **INTERPRETACIÓN**

Se puede apreciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 67%, opinan que el Art. 594 del Código del Trabajo vulnera el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador; y el otro complemento de la población investigada, el 33% en cambio, considera que no existen tal vulneración.

### **ANÁLISIS**

Las personas que conforman la minoría en esta pregunta, es decir, quienes contestan negativamente, lo hacen fundamentando su respuesta en razones como las siguientes:

Se puede con un principio de legalidad; que está sujeta a la justicia; que si cumple y debe cumplir la ley; que se encuentra enmarcada dentro del sistema de justicia; en ocasiones se requiere celeridad y no los retrasos; en

los procesos se quiere celeridad y no el retraso por omisión de formalidades; en ningún momento el artículo 594 del Código del Trabajo está poniendo obstáculos a los principios del debido proceso ni del sistema procesal, para alcanzar la justicia en una reclamación laboral; esta en armonía porque la Ley Especial, tiene mayor fuerza obligatoria, y los derechos laborales son irreductibles; que los derechos son irreversibles; y, que si se cumple con las leyes propuestas.

Los criterios son del todo respetables pero contradictorios entre sí, pues se afirma que se requiere celeridad en los procesos laborales, y justamente permitiendo las medidas cautelares en el proceso laboral sin sentencia, se lograría esta situación.

La población investigada que respondió afirmativamente, lo hacen respaldando su criterio en los siguientes razonamientos:

Está en contra del sistema procesal; que se deben cumplir con los procedimientos constitucionales; que la Constitución está en todas las leyes orgánicas; ya que no se puede sancionar lo que es peor pecuniariamente con la multa, la Constitución está por todas las Leyes Orgánicas y especiales; los procesos siempre están disponibles; las medidas cautelares siempre están en los inicios de los procesos como medidas procesales, en el caso laboral el Juez los conduce luego de sentencia condenatoria, cosa que no debe ser así sino al inicio de un proceso, como medida de garantizar el

pago al trabajador y reconocer su derecho; que se mantiene el debido respeto a los derechos y procesos establecidos; los derechos de la constitución deben ser cumplidos por el procedimiento legal deben ser justos; no se sacrifica la justicia por la omisión de formalidades; simplemente en esta clase de procedimientos no se cumplen los principios constitucionales; manifiestan que esta medida sirve para garantizar el pago total al trabajador y a la vez reconocer todos sus derechos; opinan que se sacrifica los derechos fundamentales ya que no se respeta el debido proceso que se debe garantizar al demandado así como la tutela judicial efectiva; que no puede ir en contra de la Constitución de la República; está garantizada para los pagos fijos del trabajador; debe respetarse los derechos siempre y cuando con el debido proceso legal; se encuentran en defensa de las leyes; en los procesos se quiere celeridad y no el retraso por omisión de formalidades; agregan también que en ocasiones se requiere celeridad y no los retrasos.

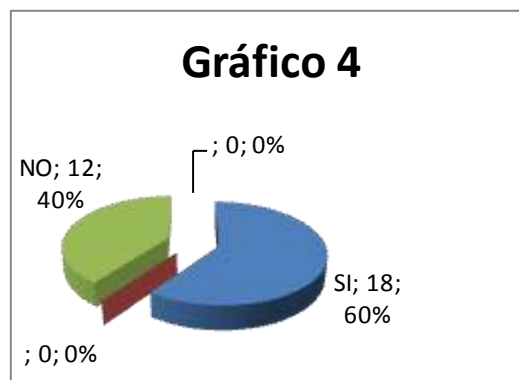
Los criterios de los distinguidos Abogados que opinaron positivamente, son respetables y evidencia su conocimiento crítico del Derecho y específicamente del Derecho Laboral.

## CUARTA PREGUNTA

**¿El Art. 594 de Código del Trabajo al estipular que las medidas cautelares proceden y se pueden solicitar solo con sentencia condenatoria, afecta el derecho del trabajador al no hacer efectivas las garantías del debido proceso y el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia?**

INDICADORES	f	%
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



### INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 60%, opinan que el Art. 594 de Código del Trabajo al estipular que las medidas cautelares proceden y se pueden solicitar solo con sentencia condenatoria, afecta el derecho del trabajador al no hacer efectivas las garantías del debido proceso y el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia,



mientras que el 40% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que el Art. 594 de Código del Trabajo al estipular que las medidas cautelares proceden y se pueden solicitar solo con sentencia condenatoria, no afecta el derecho del trabajador al no hacer efectivas las garantías del debido proceso ni el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

## **ANÁLISIS**

Las personas que responden afirmativamente a esta pregunta, lo hacen basando sus criterios en:

Las medidas del proceso tardan en realizarse, que los procesos se retrasan mucho; que no se cumplen con los debidos procesos; pues dicen que también debería ser para el empleado ya que con la sentencia se da la existencia de un solo derecho; otras personas dicen que ya que de esta manera no se está denigrando el derecho de los trabajadores, ya que afecta porque no se cumplen las garantías del debido proceso. Los debidos procesos deben ser cumplidos y garantizados. Otros, agregan que afecta porque, en lo laboral si hay sentencia; si hay sentencia no afecta ya que debe cumplirse lo mandado en sentencia previa a los recursos de apelación que existen; los derechos de los trabajadores y empleadores deben ser justos; Tenemos derechos a las defensas o calumnias; no solo del trabajador, sino también del empleador. Pero las medidas son cautelares

porque con sentencia condenatoria solo se presume la existencia de un derecho; de esa forma no se está precautelando los derechos del trabajador. En parte porque todos tenemos derecho a la defensa, y debe ejecutoriarse en firme para proceder en caso contrario también podríamos perjudicar al supuesto patrono o empleador; afectan a las garantías del debido proceso y el cumplimiento de los principios de celeridad y en definitiva afectan los derechos del trabajador; ya que después de la sentencia tienen que agotarse todos los recursos. El derecho del trabajador se encuentra en suspenso hasta la sentencia, tiene que esperar todo el dilatado proceso y una vez sentenciado pedir medidas cautelares.

Ocurre en cambio que los que contestan negativamente la pregunta, lo hacen manifestando que:

No solo debe comprobarse la relación laboral sino también su trabajo y que se establece para considerar esta aplicación; que debe probarse el trabajo laboral pero en el caso de ser permanente tomar las medidas necesarias pueden aprovecharse de eso y dar mal uso a los derechos; lo que deberían hacer es incorporar más juzgados y acelerar las audiencias; porque primero se debe probarse la relación laboral; al menos si no existe ese vínculo. Pero de ser un trabajador estable y permanente considero necesario esa medida precautoria; debe probarse el vínculo permanente y hay que considerar la aplicación; perenemente debe comprobarse su trabajo estable o temporal.

Se obliga al demandado al cumplimiento de sus obligaciones pendientes al

trabajador y únicamente la sentencia tiene fuerza de ley porque se puede utilizar las medidas como abuso del derecho; la sentencia condenatoria es la única que obliga al demandado a cumplir sus obligaciones pendientes con el trabajador, primeramente debe comprobarse la relación laboral, pero si este trabajador no es estable, consideraría necesario la aplicación de esta medida; con ciertas excepciones, algunas personas se merecen que el Estado proteja a través del Seguro Social y mediante política pública con el bono de desarrollo humano; porque sería promover el desempleo ya que nadie se preocuparía por trabajar o hacer aportaciones voluntarias; sería un gasto bastante grande para afrontar el gobierno.

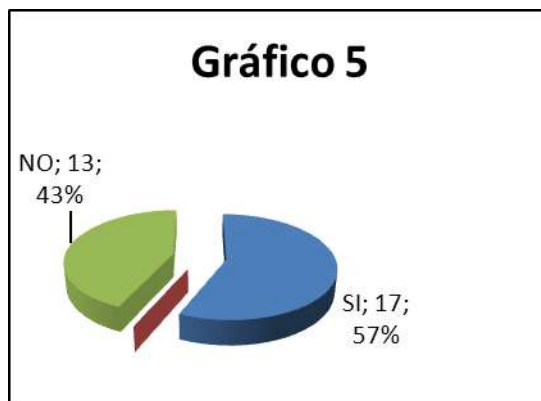
Respeto mucho el criterio de los Abogados que contestaron negativamente, pero no concuerdan su criterios con su respuesta, siguen contradiciéndose al manifestar que deben respetarse los derechos de los trabajadores, pero tienen criterios en favor de los patronos y en desmedro de los trabajadores a quienes sostienen defender.

## QUINTA PREGUNTA

**¿Considera usted que en el Código del Trabajo, las medidas dejan de ser tales y se convierten en medidas ejecutorias, por cuanto solo pueden pedirse luego de sentencia condenatoria?**

INDICADORES	f	%
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



### **INTERPRETACIÓN**

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 57%, opinan que en el Código del Trabajo, las medidas dejan de ser tales y se convierten en medidas ejecutorias, por cuanto solo pueden pedirse luego de sentencia condenatoria, mientras que el 43% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que en el Código del Trabajo, las medidas no dejan de ser tales ni se convierten en medidas ejecutorias.

### **ANÁLISIS**

Las personas que contestan afirmativamente, lo hacen respaldando su criterio en aspectos como estos:

Después de ser ejecutada la sentencia se puede seguir con estas medidas, que solo después de ejecutoriada la sentencia se procede con estas medidas; porque así se aseguran con los cumplimientos; que deben

ejecutarse en acción como caso de embargo, que deben ser ejecutada con su debida acción; ya que deben ejecutarse en acción como por ejemplo compañías; en embargo sino como cobrar el trabajador pero si existe sentencia ejecutoriada; se lo estableció de esa manera; por algo son cautelares, con el ánimo de simplemente asegurar el cumplimiento hacia los trabajadores; es notario que lo necesitamos, la realidad es esa, pues, en la actualidad es lo que se vive. Es evidente por su disposición dispositiva y su alcance ya que así lo estipula nuestra legislación en el Código del Trabajo a ser especial; en el Código del Trabajo desaparecen las medidas cautelares y se transforman en ejecutivas de la sentencia; mientras exista sentencia ejecutoriada se ejecuta por acción devolutiva.

Quienes contestaron negativamente, en cambio, lo hacen fundando sus criterios como los siguientes:

La sentencia debe ejecutarse una vez que se conoce los derechos reconocidos hasta tanto son pretensiones; que sirve para garantizar el fiel cumplimiento de la sentencia condenando el pago a partir de que exista la sentencia condenatoria; es por garantizar el cumplimiento de la sentencia por parte del demandado cancelando el pago solo por las medidas a partir de la sentencia condenatoria; puede haber la posibilidad de solicitar una sentencia condenatoria que no estuviera bien ejecutada; presuntamente no está capacitado para ser ejecutado; de la posibilidad de solicitarse así la sentencia condenatoria, no estuviere ejecutoriada, se le pide al final del

proceso no al principio; aún no se pueden ejecutar, solo tienen carácter cautelar; manifiestan que deben ser implementadas para hacer respetar los cumplimientos de la sentencia de esta manera condenando al pago, por ello, los derechos deben ser reconocidos después de eso podrán ser ejecutados en fiel cumplimiento de las sentencias; y garantiza al cumplimiento del demandado de la sentencia.

No comparto en lo absoluto con los criterios de los encuestados pero los respeto en el marco del respeto a la universalidad de criterios.

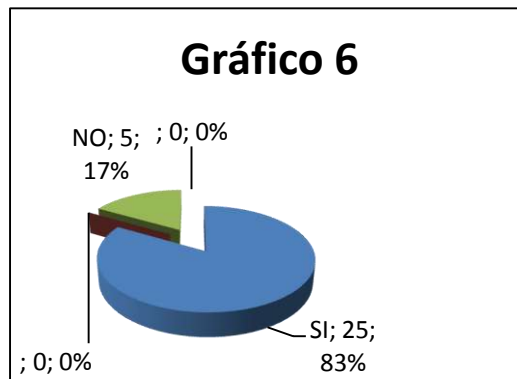
La población investigada se contradice al sostener que las medidas son posteriores a la sentencia, y justamente eso es lo que estoy preguntando, es decir, que las medidas dejan de ser cautelares y pasan a hacer de ejecución y los encuestados contestan que no es así, y al fundamentar sus respuestas sostienen todo lo contrario.

## SEXTA PREGUNTA

**¿Estima usted necesario que exista la posibilidad de solicitar medidas cautelares en la demanda laboral y no tener que esperar sentencia condenatoria al patrono o empleador?**

INDICADORES	f	%
SI	25	83%
NO CONTESTAN	5	17%
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



### **INTERPRETACIÓN**

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 83%, opinan que es necesario la existencia de la posibilidad de solicitar medidas cautelares en la demanda laboral y no tener que esperar sentencia condenatoria al patrono o empleador, mientras que el 17% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que no es necesario que exista la posibilidad de solicitar medidas cautelares en la demanda laboral y no tener que esperar sentencia condenatoria al patrono o empleador.

### **ANÁLISIS**

Los que han contestado afirmativamente a esta pregunta de la encuesta, sostienen que:

Esta medida sirve para garantizar los derechos de los trabajadores, por medio de las sentencias condenatorias; que toda medida cautelar se

solicitar en la demanda laboral y no después; el demandado podría obtener más facilidades en los procesos; de esta manera prestaría el demandado más facilidades para acelerar el proceso; porque así uno está guiando a cumplir con los trabajadores; mientras no haya sentencia, como el seguro de pagos; ya que hay mucha viveza hasta que no haya sentencia como se asegura el pago; ya que es una presión para el empleador; que no ocasionan problemas y no quede desprotegido el trabajador. De esa manera se está comunicando al empleador aunque cumpla sus obligaciones para sus trabajadores. Por medio de la sentencia condenatoria si está sujeta a los trabajadores que cumplan sus obligaciones. Garantizan los respectivos derechos a los trabajadores. Se han realizado los derechos del trabajador; esta medida está garantizando los derechos de los trabajadores; se lo pide después de solicitar la demanda laboral; si es un trabajador estable por supuesto. Otros, afirman que lo solicite si es un trabajador estable y permanente; porque así se encuentra probada la relación laboral. El cumplimiento es garantizado. Así se garantiza de manera adecuada el cumplimiento de esa obligación laboral.

Los encuestados que contestan que no se debe pedir medidas cautelares en la demanda laboral, es decir, al proponer una acción en contra del trabajador, sostienen que:

Se elige la sentencia condenatoria; debe existir la sentencia condenatoria; están guiadas a cumplir con el derecho garantizado; debe haber la sentencia condenatoria al patrono, que las medidas cautelares están encaminadas a



garantizar el cumplimiento de un derecho pre establecido. En el juicio laboral se pretende el reconocimiento de derechos no la ejecución de los mismos y que se prestaría para la inseguridad jurídica.

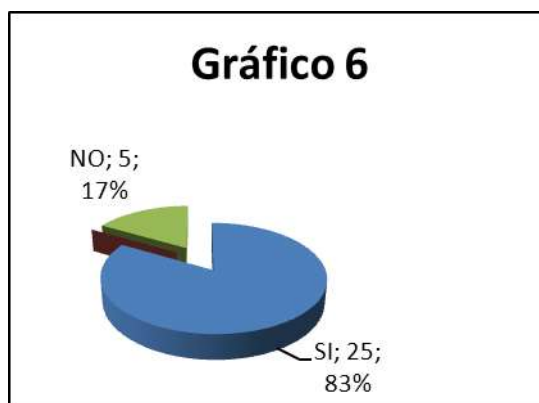
Como en las preguntas anteriores tengo muchos reparos en los criterios de quienes contestan negativamente mi encuesta no por el hecho de que no están de acuerdo con mi propuesta, sino por el hecho que se contradicen en forma expresa con sus respuestas ya que son defensores de los trabajadores pero están de acuerdo con normas legales que por estar estipuladas así, las defienden ciegamente.

### SÉPTIMA PREGUNTA

**¿Cree conveniente que se permita la prohibición de enajenar de bienes inmuebles en el procedimiento oral laboral ecuatoriano dentro del Código del Trabajo?**

INDICADORES	f	%
SI	25	83%
NO CONTESTAN	5	17%
TOTAL	30	100%

Autor: Stalin Chacón Paladines  
Fuente: Población investigada



## **INTERPRETACIÓN**

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 83%, opinan que es conveniente que se permita la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo en el procedimiento oral laboral ecuatoriano dentro del Código del Trabajo, mientras que el 17% en cambio, opina todo lo contrario, es decir que se permita la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo en el procedimiento oral laboral ecuatoriano dentro del Código del Trabajo.

## **ANÁLISIS**

Las personas que contestan afirmativamente lo hacen en base a estos criterios:

Que es la única forma de garantizar sus obligaciones al adecuado; que se realiza la prestación más interés al demandado; habría más interés por parte del demandado; otro encuestado sostiene que es obvio, pues debe asegurar los pagos hasta que se pueda demostrar lo contrario; claro que debe darse para asegurar el pago hasta que en sentencia se demuestre lo contrario; que es una ley pública; que no habría otra manera para exigir a los empleadores que cumplan sus obligaciones pendientes con sus trabajadores; de otra manera no habría cómo exigir que cumplan con sus obligaciones; pues se

están garantizando cumplimientos pendientes y se garantiza que el demandado pague sus obligaciones. Otros creen que de esta manera cumplen sus obligaciones al demandado y que garantiza el trabajador, como también el trabajador debe aprobarlo, también manifiestan que en ciertas medidas no se concuerda con el arraigo porque no favorece a los deberes del trabajador; así se deshace la explotación en la que algunos pasan; es una garantía para los trabajadores que son explotados por ser patronos; de manera que es la única en la cual puedan cumplir de manera junta al demandado.

Como puede observarse, los encuestados sostienen que es la única forma de presionar al demandante el cumplimiento de sus obligaciones, por lo tanto, mi propuesta no es disparatada, es una garantía constitucional que falta por desarrollarse en el Código del Trabajo.

Los encuestados que contestan negativamente, que son los mismos que contestaron negativamente en la pregunta anterior y que creo conveniente analizar en forma individual, para demostrar las contradicciones, obsérvese:

- No es constitucional, siempre y cuando la prohibición sea de un instrumento de trabajo.

Este encuestado sostiene que no es constitucional, grueso error que no debemos ni siquiera fundamentar, pues la Constitución garantiza el derecho

de los trabajadores y los protege de todo tipo de explotación laboral, no puede decirse que sea inconstitucional proponer medidas cautelares en otra materia de la civil.

- Porque las medidas cautelares suplementarias y es necesario las reformas.

Si se observa este encuestado contesta que no y manifiesta que deben haber las reformas, es decir, está de acuerdo que no existen en el Código del Trabajo y por eso, mi propuesta de reforma.

- Cualquiera podría demandar y causar un perjuicio al demandado si dentro del proceso se determina que el actor no fue trabajador.

Tal criterio, pues deja en absoluta indefensión al trabajador, y no creo que podría darse el caso que alguien se invente ser trabajador de alguien, pues es una demanda muy pertinente solo el trabajador demanda al patrono.

- Así todos tendrían la libertad de ejecutar una demanda.

Creo que es una legítima aspiración de toda persona que inicia un juicio, pues el criterio del todo egoísta de este encuestado permite ver que posiblemente se trata de un explotador laboral.

- Las medidas cautelares están contempladas en la legislación civil y esta es supletoria, pero es necesario las reformas para garantizar el pago oportuno para lo cual debe existir la fianza.

Como he venido sosteniendo quienes contestaban negativamente siempre se contradecían en las preguntas anteriores y es evidente la contradicción en esta final pregunta, si nos damos cuenta, inclusive propone la fianza para materia laboral, es decir una medida cautelar que significa pago de la persona, es decir, más exigible que las que se pregunta a los encuestados.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.**

Al desarrollar el presente subcapítulo debo indicar que he culminado con satisfacción mi investigación doctrinaria, jurídica y empírica, por lo que puedo manifestar que pude verificar positivamente los objetivos planteados al inicio de la presente tesis.

Cabe mencionar el objetivo general el cual fue redactado de la siguiente manera:

- Realizar un estudio socio jurídico general crítico y específico en lo que respecta a la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo en la legislación ecuatoriana como medidas para el cumplimiento de las obligaciones de pago.

El estudio jurídico lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente el régimen legal que regula los derechos laborales, y en fin de todas las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en los numerales constantes en el acápite de la revisión de literatura.

Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el

desarrollo de la revisión de la literatura presentado.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos, por lo tanto los transcribiré en su orden respectivamente:

- Analizar el procedimiento oral en las controversias laborales.

Para la verificación de este objetivo realicé el estudio constante en el marco jurídico, cuando me refiero al procedimiento oral apoyado en la bibliografía citada.

Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

- Demostrar que la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, son medidas cautelares, no de ejecución de sentencia.

Para la verificación de este segundo objetivo específico planteado, luego de la aplicación de las encuestas en las preguntas tercera y cuarta, se pudo determinar de mejor manera dicho parámetro, pues todos los encuestados manifestaron que es adecuado que se estipulen las medidas cautelares en materia laboral al proponer la demanda.

Por todas las versiones vertidas como autor y obtenidas tanto por el estudio realizado, así como por el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este segundo objetivo planteado en la presente investigación

- Determinar la necesidad de que en el juicio oral laboral se puedan solicitar medidas cautelares con posterioridad a la sentencia lo cual perjudica a los trabajadores.

Para la comprobación de este tercer objetivo específico, me basé estrictamente en los criterios vertidos por las personas que me colaboraron en la aplicación de las encuestas tercera pregunta, criterios valiosos que afianzaron aún más mis ideas vertidas desde la presentación del proyecto hasta el desarrollo de la revisión de literatura, sobre la necesidad de una reforma legal.

- Establecer vacío legal e incongruencia jurídica del Art. 594 del Código de Trabajo.

Al analizar en el marco jurídico el Art. 594 del Código del Trabajo se dio cumplimiento estricto y pude verificar este objetivo, pues los encuestados apoyaron mi criterio en el sentido de que existe la incongruencia y vacío legal en el Código del Trabajo al no permitir medidas cautelares y



convertirlas en medidas de ejecución, lo cual rompe con la protección constitucional al trabajador, esto en la pregunta cuarta de la referida encuesta.

- Elaborar un proyecto de reformas al Código del Trabajo que permita la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, en el procedimiento oral laboral ecuatoriano.

Por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificarlo aún más al presente, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, cuyo análisis me permitió idear de mejor manera el reglamento que lo incluiré en el siguiente capítulo. Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente me ha sido posible la verificación de último objetivo específico.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada la cual quedó estipulada de la siguiente forma:

- La prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, estipulados el art. 594 del código del trabajo, que proceden y se pueden solicitar solo con sentencia condenatoria, afecta el derecho del trabajador al no hacer efectivas las garantías del debido proceso y el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto el general como el específico, relacionados con el trabajo de campo, esto es la aplicación de la encuesta, se logró evidenciar que la legislación laboral, específicamente en el Código del Trabajo vigente en nuestro país no contempla la posibilidad de pedir medidas cautelares al momento de presentar la demanda, pues hay que esperar hasta la sentencia para hacerlo, y hasta que eso ocurra, el demandado, patrono, puede enajenar u ocultar sus bienes con la finalidad de que no se le ejecute la sentencia por apremio real.

### **7.3. FUNDAMENTOS JURIDICOS, DOCTRINARIOS Y EMPIRICOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA DE REFORMAS.**

La Constitución vigente desde el veinte de Octubre del año dos mil ocho, sostiene que:

**“Art. 33.-** 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, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Y principalmente por la ausencia de normas claras y precisas en el Código del Trabajo que establezcan la posibilidad de pedir al proponer una demanda laboral, medidas cautelares, como pueden ser la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, con lo cual se harían efectivas las disposiciones constitucionales que establecen en forma meridiana los principios de protección a los trabajadores.

Considero que reformar el Código del Trabajo, es un tema de actualidad, debido a la desprotección procesal que el Código de Trabajo y sus vacíos legales, presenta a los trabajadores.

Es importante considerar que en esta investigación de transcendencia social se enmarca el problema jurídico ya que es necesario asegurar las obligaciones del empleador o patrono en las demandas labores, esto como medidas precautelares antes de dictada la sentencia y que aseguren el cumplimiento de sus derechos como trabajador impidiendo con tales medidas que muchos patronos no cumplan con su obligación del pago con la

sentencia emitida por el Juez competente.

Al pertenecer a un estado constitucional de derechos y justicia se debe asegurar que el cumplimiento de las leyes y principalmente de los derechos constitucionales sea una realidad, por ello el sustento y fundamentación de mi propuesta de reforma radica en el cumplimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores previstos en la Constitución del República del Ecuador.

## 8. CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente tesis, sobre la problemática planteada, he podido llegar a determinar las siguientes conclusiones más relevantes:

- El Código del Trabajo en el Ecuador no ha desarrollado el derecho establecido en la Constitución de la República del Ecuador respecto al acceso a la justicia y a una tutela judicial efectiva.
- La mayoría de las personas investigadas a través de la encuesta estima necesario que se reforme el Código del Trabajo para permitir que se propongan las medidas cautelares al momento de presentar una demanda.
- Que lamentablemente, las medidas cautelares en materia laboral, no son tales, ni cumplen su función precautelatoria, ya que se las debe pedir después de sentencia.

## 9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Que los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar el acceso a la justicia y a obtener tutela judicial permitiendo medidas cautelares en materia laboral al presentar la demanda.
- Que, la Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, y cada Colegio de Abogados organicen seminarios, y talleres de capacitación dirigidos a sus socios, cuyas temáticas versarán sobre los derechos laborales y de seguridad social.
- Que las autoridades de las Universidades y Escuelas Politécnicas de todo el país, realicen la apertura y creación de diplomados, especialidades y maestrías relacionadas a la formación de Abogados en el campo del Derecho Laboral y Procesal Laboral.
- Que se expidan reformas al Código del Trabajo para que se permita que la prohibición de enajenar, la retención, el

secuestro y el arraigo, se puedan solicitar en el momento de presentar la demanda y no solo cuando exista sentencia condenatoria.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA.**

Con todos los elementos adquiridos mediante la presente investigación puedo realizar la siguiente propuesta de reformas:

### **LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL**

#### **Considerando:**

Que es deber primordial del estado garantizar a todos los ciudadanos un acceso al trabajo y el derecho al debido proceso.

Que los trabajadores no pueden solicitar medidas cautelares al momento de presentar la demanda sino solo cuando se obtenga sentencia condenatoria.

Que de conformidad con el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador, es deber del Estado proteger a los trabajadores.

En ejercicio de sus atribuciones:

#### **Resuelve:**

### **EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMOTARIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Artículo 1.-** Sustitúyase el Art.594 por el siguiente:



Art. 594.- “La prohibición de enajenar de bienes inmuebles, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse al presentar la demanda y en cualquier etapa del juicio”

**Artículo 2.-**Deróguense todas las normas legales que se opongan a la presente reforma.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, en Quito, Distrito Metropolitano, a los treinta días del mes de julio del año dos mil doce.

f.)PRESIDENTE.

f.) SECRETARIO

## 10. BIBLIOGRAFIA

- ANTOKOLETZ: Tratado elemental de legislación del trabajo. Buenos Aires, 1941, t. I.
- ALEJANDRO GALLART FOLCH, "Derecho Español del Trabajo". E. Labor, Madrid, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editoril Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Noviembre 2008.
- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2005.
- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 1997.
- CARRION CUEVA. Luis. La Administración de Justicia y el Sistema Oral. 2004.
- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Derecho Laboral Aplicado.
- CEVALLOS, María Elena. LEGISLACIÓN LABORAL. Ciencias

Jurídicas. UTPL. Volumen II. Loja. 1999.

- CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO LEY 1938/1949 LEY NRO. 3422/1977 Expte. Nro. 860-G-1977. San Salvador de Jujuy, 31 de agosto de 1977. Argentina.
- CODIGO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CRUZ BAHAMONDE, Armando. Estudio Crítico del Código de Procedimiento Civil. EDINO. Segunda Edición. Tomos I, II, III, IV, V. Guayaquil – Ecuador. 2001.
- CASTORENA, Jesús: Manual de Derecho Obrero. México, D.F. 1932.
- DECLARACIÓN DE LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- DESPOTIN. El derecho del trabajo. Su evolución en América. Buenos Aires, 1947.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Océano, Año 2004.
- ESPASA. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.

- GOLDSTEIN. Mateo: Derecho Hebreo. Buenos Aires, 1948, especialmente el capítulo “Derecho del Trabajo”.
- GUZMÁN LARA, Aníbal, Diccionario Explicativo de Derecho Civil Ecuatoriano, Edición. 2005.
- HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2010.
- MASCAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII. Editor Francisco Seix, Barcelona. 1995.
- POBLETE TRONCOSO: Condiciones de vida y de trabajo de la población indígena del Perú. Ginebra, 1938.
- PEREZ PATÓN: Principios de Derecho Social. Buenos Aires, 1946.
- VANINNI BORSI y PERGOLESI. Dirittopenale del lavoro, en el Trattato de Diritto del Lavoro. Padua, 1939., T, IV.
- <http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo>
- <http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo>

## 11. ANEXOS



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

**TEMA :**

“LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA”

PROYECTO DE TESIS  
PREVIA A OPTAR POR EL  
TÍTULO DE ABOGADO

**AUTOR:**

**STALIN AUGUSTO CHACON PALADINES**

**1859**  
**LOJA - ECUADOR**  
**2012**

## **1. TEMA**

“LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA.”

## **2. PROBLEMÁTICA**

Las medidas cautelares amparadas en el Art. 594 del Código del Trabajo, solo pueden solicitarse con sentencia condenatoria, impidiendo que esta solicitud, se realice en cualquier estado del proceso y aún antes de interponerse la demanda principal, sobre los bienes del demandado, lo que vulnera el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, dejando de ser cautelares para convertirse en ejecutoras, vulnerando su naturaleza. En tal virtud debe reformarse el Código del Trabajo permitiendo que las medidas cautelares cumplan su rol de precautelar el cumplimiento de una obligación que se confirmará o nacerá con la sentencia dictada por el Juez.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

La Universidad Nacional de Loja, mediante la utilización de la metodología académica establecida en la Modalidad de Estudios a Distancia y a lo interno de la Carrera de Derecho, para optar por el grado de Abogado exige requisitos que los he cumplido a satisfacción y por encontrarme facultado para cumplir con este objetivo, comprometido con el estudio de los problemas que aquejan a nuestra sociedad, ha permitido mediante las respectivas investigaciones, darles alternativas de solución, el presente problema a investigarse es un problema de carácter nacional, jurídico y legal propio del Derecho Positivo, en concordancia con lo que establece la Constitución de la República sobre las Universidades, ya que una de sus funciones es la investigación científica y el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una más justa sociedad ecuatoriana.

Considero que el problema jurídico planteado, relativo a “LAS MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL JUICIO ORAL LABORAL ECUATORIANO. PROPUESTA DE REFORMA”, es un problema de actualidad, debido a la desprotección procesal que el Código de Trabajo y sus vacíos legales, presenta a los trabajadores, justificando su pertenencia académica.

Es importante esta investigación porque es de trascendencia social que enmarca el problema jurídico identificado y su investigación, radica en que

es necesario asegurar las obligaciones del empleador o patrono en las demandas labores, esto como medidas precautelares antes de dictada la sentencia y que aseguren el cumplimiento de sus derechos como trabajador impidiendo con tales medidas que muchos patronos no cumplan con su obligación del pago con la sentencia emitida por el Juez competente, así mismo el presente trabajo investigativo obedece todas las estrictas normas académicas impuestas por la Universidad Nacional de Loja.

Al ser el autor un estudiante de Derecho, se tornará factible la ejecución del trabajo de investigación, por cuanto tengo acceso a fuentes bibliográficas, otra fuente de consulta e información está dada intrínsecamente por la opinión de especialistas en la materia, catedráticos, del asesoramiento del Director de la Tesis, de los profesionales del Derecho y reconocidos analistas en materia laboral.



## **4. OBJETIVOS.-**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL.-**

Realizar un estudio socio jurídico general crítico y específico en lo que respecta a la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo en la legislación ecuatoriana como medidas para el cumplimiento de las obligaciones de pago.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

Analizar el procedimiento oral en las controversias laborales.

Demostrar que la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, son medidas cautelares, no de ejecución de sentencia.

Determinar la necesidad de que en el juicio oral laboral se puedan solicitar medidas cautelares con posterioridad a la sentencia lo cual perjudica a los trabajadores.

Establecer vacío legal e incongruencia jurídica del Art.594 del Código de Trabajo.

Elaborar un proyecto de reformas al Código del Trabajo que permita la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y el arraigo, en el procedimiento oral laboral ecuatoriano.

#### **5.-HIPÓTESIS.**

La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, estipulados el Art.594 del Código del Trabajo, que proceden y se pueden solicitar solo con sentencia condenatoria, afecta el derecho del trabajador al no hacer efectivas las garantías del debido proceso y el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

#### **6.-MARCO TEÓRICO.-**

Las medidas cautelares de carácter real, comprenderán bienes por valores suficientes para garantizar las obligaciones que se ha adquirido, valores que serán fijados por el juez, con equidad, al momento de dictar el auto en que ordene la respectiva medida.

La prohibición de enajenar bienes, procede esencialmente en los juicios ejecutivos y pueden dictarse al momento de aceptar a trámite la acción, pero si el juez observase que la demanda no está clara o no reúne los requisitos determinados en el Código de Procedimiento Civil, dispondrá que se aclare o complete en la forma determinada en el prenombrado cuerpo legal.

Si el Juez considera ejecutivo el título, así como la obligación, ordenará que el deudor la cumpla o proponga excepciones en el término de tres días, si el ejecutante acompañara a la demandada certificado del Registro de la Propiedad en el que conste que el ejecutado tiene bienes raíces que no están embargados, el 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 limite el dominio o goce de los bienes.

Dicha medida se ordenará por el Juez, quien inclusive debe observar que el monto de los bienes alcancen para responder por el valor de la obligación demandada, entonces bien se podría pensar y definir en el Código del Trabajo que así como se garantiza una obligación de carácter civil, se debe garantizar también una obligación de carácter laboral, dado que el trabajo es un derecho humano mayormente garantizado y precautelado que una obligación civil.

El Secuestro, según el Código de Procedimiento Civil, tendrá lugar en los

bienes muebles y en frutos de las raíces, y se verificará mediante depósito la entrega se hará por inventario, con expresión de calidad, cantidad de número, peso y medida. Según Guillermo Cabanellas, es “el depósito de la cosa litigiosa, embargo judicial de bienes, detención o retención forzoso de una persona, para exigir por su rescate o su liberación una cantidad u otra cosa sin derecho como prenda ilegal”<sup>30</sup>.

La Retención, es una medida que infiere, “Detención. Conservación, memoria, recuerdo, descuento de sueldo, salario, ejercicio del nuevo cargo con reserva del anterior”<sup>31</sup>. La retención se hará notificado a la persona en cuyo poder estén los bienes que se retengan, para que esta 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 la reclama dentro de los tres días. Si el tenedor de los bienes se excusa de retenerlos, los pondrá a disposición del juez, quien a su vez, ordenará que los reciba el depositario.

Esta facultad le corresponde al tenedor de una cosa ajena para conservar la posición de la misma hasta el pago de lo debido por razón de ella, no configura privilegio, sino una prenda constituida unilateralmente al amparo de un derecho reconocido por la ley.

Para asegurar las indemnizaciones civiles, las penas pecuniarias y el valor

---

<sup>30</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 45.

<sup>31</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 121.

de las costas procesales, el juez podrá ordenar sobre los bienes de propiedad del imputado el secuestro, la retención o la prohibición de enajenar, estas medidas cautelares solo pondrán dictarse cuando se encontraren reunidos los requisitos previstos en la Ley, y el problema que denuncio es que en el Código del Trabajo no se pueden pedir como medidas cautelares.

El Código de Trabajo en su Art.594 no contempla las medidas referidas como precautelares antes de la sentencia para asegurar el pago de la obligación, dispone en forma expresa que solo podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del “latín traba, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio”<sup>32</sup>.

Todas las personas tenemos consagrado en convenios internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador el derecho al trabajo, según la referencia bibliográfica, el trabajo proviene de un término latin que hace alusión a una dificultad, a una traba, situación que ha permitido desarrollar el Estado, pues aunque el trabajo signifique dificultad o traba, es imprescindible que se realice esta actividad no solo para beneficio personal sino como

---

<sup>32</sup> BIBLIOTECA VIRTUAL. Disco Compacto compilado y editado por Microsoft @ estudent 2006.

impulso al desarrollo estatal.

El trabajo, “en Economía, esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos de la tierra (o recursos naturales) y el capital”<sup>33</sup>

El trabajo es un derecho humano que no puede ser vulnerado en ninguna forma, pues el hecho de que no se contemplen medidas cautelares para asegurar el pago de las obligaciones laborales, vulnera no solo el derecho al trabajo, sino el derecho a la seguridad jurídica que tenemos los ecuatorianos.

Marx y F. Engels que “El trabajo es, ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, durante el cual el hombre, mediante su propia actividad, mediatiza, regula y controla el intercambio de sustancias entre él y la naturaleza”<sup>34</sup>. De este concepto de trabajo constituye en la condición fundamental de la existencia humana, y ha determinado si revisamos la historia factor primordial, en el establecimiento de los modos de producción que han existido en la humanidad.

El tratadista Guillermo Cabanellas, define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el

---

<sup>33</sup> BIBLIOTECA VIRTUAL. Disco Compacto compilado y editado por Microsoft @ student 2006.

<sup>34</sup> ROSENAL-IUDIN. Diccionario Filosófico. Ediciones universales de Colombia. Bogotá. 2000. Pág. 466.

tiempo o el rendimiento”<sup>35</sup>.

El trabajo es la labor más dignificante del hombre, es la herramienta más importante, que la humanidad y los pueblos han utilizado para edificar su desarrollo socio-económico. Es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo que hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

El Derecho de Trabajo según Rafael Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta propia y el trabajo en dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”<sup>36</sup>.

Recogiendo estos principios doctrinales del Derecho de Trabajo, la

---

<sup>35</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 175.

<sup>36</sup> Autor citado por GALLART FOLCH, Alejandro. ”Derecho Español del Trabajo”. Pág. 82.

Constitución de la República del Ecuador, ha desarrollado en forma muy responsable los siguientes:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización,



afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera,

procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo<sup>37</sup>.

Acorde a lo que dispone la Constitución de la República, el Código del Trabajo, en su Art. 1 señala que “Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren<sup>38</sup>”.

Ahora bien, los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos, constantes en la Ley, pueden acudir a la Administración de Justicia, que pueden ser los Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte Nacional de Justicia y las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador.

---

<sup>37</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Asamblea Constituyente. 2008. Art. 326.

<sup>38</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Art. 1.

De esta forma los jueces de trabajo, ejercen jurisdicción y competencia en el, conocimiento y en la resolución de conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo de trabajo, y que no encuentren sometidos al conocimiento de otra actividad.

El Art.582, señala que “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”.

El trámite que se refiere este artículo es el procedimiento oral, constante con el Art.576 y siguientes del el Código del Trabajo.

Este procedimiento oral, debe sujetarse al Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

También conviene recordar que se ha consagrado el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

El principio dispositivo, es la iniciativa de parte, se prevé la determinación de

las pretensiones: “Ultra petita y secundumallegata el probata” (debe pronunciarse según lo alegado y probado); las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; existe disponibilidad privada del proceso.

El principio de inmediación, no se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar. Cuando el Órgano Judicial que va a decidir tomar contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgado recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro de conocimiento.

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El debate oral, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes.

El principio de celeridad, es el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa.

El procedimiento oral laboral, se inicia con la demanda, la misma que podrá ser oral o escrita, en la que existe una Audiencia preliminar de conciliación, en la que se realiza la contestación a la demanda, y formulación de pruebas. Luego de esta diligencia, se lleva a cabo la Audiencia definitiva pública, luego en el término de diez días el Juez emite sentencia.

Para asegurar las indemnizaciones y el valor de las costas procesales, el Juez podrá ordenar sobre los bienes de la propiedad del demandado el secuestro, la retención, la prohibición de enajenar o el arraigo.

Las medidas cautelares del carácter real son la prohibición de enajenar bienes, el secuestro, la retención y el embargo. Éstas son llamadas también, indistintamente, providencias o medidas cautelares, medidas precautorias, o de seguridad, o de garantía, acciones o medidas , preventivas, etc., son aquellas que, sin declarar la existencia del derecho, en procedimiento sumarísimo unilateral, se dicta la medida alterna, a pedido del interesado, para proteger una persona, para asegurar un bien o un medio probatorio.

Ahora bien, el procedimiento oral laboral, cumple en parte con los principios constitucionales del sistema procesal oral; pues, el Art.594 del Código de Trabajo, señala que “La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, pondrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”.

Este artículo señala las medidas precautelares ante citadas solo podrán ser solicitadas al Juez de la causa, en el momento que exista sentencia condenatoria, impidiendo que las partes intervinientes en el proceso, pueda solicitar en cualquier estado de la causa estas medidas cautelares, asegurando la obligación del empleador que muchas de las veces rehúsa de sus obligaciones legales, y vende con anterioridad sus bienes, por lo que

muchas demandas laborables, no han sido efectivamente satisfechas por el empleador, utilizando el vacío legal del Art.594 del Código del Trabajo.

Las medidas cautelares deben ser solicitadas en cualquier estado de la causa, para hacer efectivos los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia, por lo tanto no debe sacrificarse la justicia por la sola omisión de formalidades, al contrario debe permitirse que se apliquen en el juicio oral laboral las medidas cautelares para garantizar el cumplimiento de las obligaciones alimenticias.

## **7.-METODOLOGÍA.-**

### **7.1. MÉTODOS**

En el presente trabajo investigativo me apoyaré en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes: Inductivo y deductivo.- Estos métodos me permitirán, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos.

**MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO.-** Permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.-

**MÉTODO DESCRIPTIVO.-** Este método me compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

**MÉTODO ANALÍTICO.-** Me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

La investigación será de carácter documental, bibliográfica y de campo y comparativamente para encontrar normas jurídicas comunes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejantes.

## **7.2.- TÉCNICAS**

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantendré una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información o a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

La encuesta será aplicada en un número de treinta a los Abogados en libre

ejercicio profesional, por tratarse de reformas legales; así mismo, considero importante entrevistar a cinco funcionarios de la Inspectoría del Trabajo para que me den a conocer su perspectiva sobre la problemática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad mi trabajo investigativo.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestas en el informe final el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando las reformas que sean necesarias.



## 8.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

**AÑO 2012**

Tiempo en meses	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEM.				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades																								
<b>Problematización</b>	X	X	X																					
<b>Presentación del Proyecto</b>				X																				
<b>Aprobación del Proyecto</b>					X	X																		
<b>Recolección de la Información Bibliográfica</b>						X	X	X	X															
<b>Investigación de Campo</b>										X	X	X												
<b>Análisis de la Información</b>													X	X	X									
<b>Elaboración del Informe Final</b>															X	X	X	X						
<b>Sesión Reservada</b>																		X	X					
<b>Defensa Pública y Graduación</b>																				X	X	X		

## **9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permitan la ejecución y desarrollo de la investigación a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requeriré para realizar mi investigación.

### 9.1 Recursos Humanos.

**Director de Tesis:** Dra. Andrea Soledad Aguirre  
**CórdovaAutor:** Stalin Augusto Chacón Paladines

### **Población Investigada**

#### 9.2 Recursos Materiales y Costos

• Material de Escritorio	\$ 250.00
• Bibliografía Especializada	\$ 350.00
• Contratación de servicios de Internet	\$ 200.00
• Transporte y Movilización	\$ 100.00
• Reproducción del Informe Final de la Investigación	\$ 100.00
• Imprevistos	\$ 200.00
	.....
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1200.00</b>

### 9.3. Financiamiento

El Total de gastos asciende a la suma de MIL DOSCIENTOS DOLARES AMERICANOS, que serán financiados con recursos propios del autor, sin perjuicio de requerir un crédito educativo para el efecto.

## **10. BIBLIOGRAFÍA.-**

- ALEJANDRO GALLART FOLCH, "Derecho Español del Trabajo". E. Labor, Madrid, 1996.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2006.
- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 1997.
- CARRION CUEVA. Luis. La Administración de Justicia y el Sistema Oral. 2004.
- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Derecho Laboral Aplicado.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2008
- CEVALLOS, María Elena. LEGISLACIÓN LABORAL. Ciencias Jurídicas. UTPL. Volumen II. Loja. 1999.
- CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO LEY 1938/1949 LEY NRO. 3422/1977 Expte. Nro. 860-G-1977. San Salvador de Jujuy, 31 de agosto de 1977. Argentina.
- CODIGO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CRUZ BAHAMONDE, Armando. Estudio Crítico del Código de Procedimiento Civil. EDINO. Segunda Edición. Tomos I, II, III, IV, V. Guayaquil – Ecuador. 2001.

- ESPASA. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.
- MASCAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII. Editor Francisco Seix, Barcelona. 1995.
- PEÑALOZA, Marielvi. DERECHO LABORAL. Universidad Yacambu. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. República Bolivariana de Venezuela. [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- PEREZ GUERRERO, Alfredo. FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL ECUATORIANO. Cuarta Edición. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. 1986.

---

Stalin Augusto Chacón Paladines

## ÍNDICE

Portada .....	I
Certificación.....	II
Autoría.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Tabla de Contenidos.....	VI
<b>1. TÍTULO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA.....</b>	<b>10</b>
<b>5. MATERIALES Y METODOS.....</b>	<b>63</b>
<b>6. RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
<b>7. DISCUSIÓN.....</b>	<b>87</b>
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>9.1 PROPUESTA JURIDICA.....</b>	<b>97</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>
<b>11. ANEXOS.....</b>	<b>102</b>