



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa
Carrera de Contabilidad y Auditoría

“Análisis jurídico y doctrinario referente a la aplicación de procedimiento sumario en materia laboral”

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del Título de
Abogada.**

AUTORA:

Cecilia Berenisse Medina Medina

DIRECTOR:

Dr. José Alexis Erazo Bustamante

**LOJA-ECUADOR
2024**

Certificación

Loja 07 de febrero del 2024

Dr. José Alexis Erazo Bustamante

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis jurídico y doctrinario referente a la aplicación del procedimiento Sumario en materia laboral**, previo a la obtención del título **Abogada**, de la autoría de la estudiante **Cecilia Berenisse Medina Medina**, con cédula de identidad **Nro.1105977746**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. José Alexis Erazo Bustamante

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Cecilia Berenisse Medina Medina**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1105977746

Fecha: 07 de febrero de 2024

Correo electrónico: cecilia.medina@unl.edu.ec

Teléfono: 0986921043

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Cecilia Berenisse Medina Medina**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis Jurídico y Doctrinario referente a la aplicación del procedimiento Sumario en materia Laboral**, como requisito para optar por el título de **Abogada**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 25 días del mes de agosto del dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina

Cédula: 1105977746

Dirección: Carigan, Barrio San Lorenzo

Correo electrónico: cecilia.medina@unl.edu.ec

Teléfono: 0986921043

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular:

Dr. José Alexis Erazo Bustamante.

Dedicatoria

Quiero dedicar la consumación del presente Trabajo de Integración Curricular principalmente a Dios, quien ha sido mi guía y apoyo moral a lo largo de mi vida y formación profesional. De igual manera, a mis padres, Manuel Medina y Maria Medina, quienes con su dedicación, trabajo y esfuerzo me han apoyado a lo largo de la carrera y han inculcado en mí grandes valores.

A mi mejor amigo Henry Taday que desde la distancia sigue presente.

Finalmente, quiero dedicar la presente investigación a una persona que ha estado conmigo desde un inicio, a mi mejor amiga Dayanna Quizhpe que me ha apoyado en todo mi trayecto de vida. Con cariño y amor para ustedes.

-Cecilia Berenisse Medina Medina

Agradecimiento

Quiero dar mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa; y, a la célebre carrera de Derecho por haber prestado su infraestructura donde se impartió el conocimiento necesario para llegar la culminación de mi carrera, a los docentes por compartir con esmero y empeño sus sapiencias en las aulas de la institución. De manera especial expreso mi gratitud a la directora del presente trabajo de integración curricular Dr. José Alexis Erazo Bustamante., por su dirección brindada, su apoyo, tiempo, guía, paciencia y profesionalismo con los cuales supo responder a cada una de mis interrogantes durante el proceso de elaboración del presente trabajo de integración curricular.

-Cecilia Berenisse Medina Medina

Índice de contenidos

<i>Portada</i> -----	<i>i</i>
<i>Certificación</i> -----	<i>ii</i>
<i>Autoría</i> -----	<i>iii</i>
<i>Carta de autorización</i> -----	<i>iv</i>
<i>Dedicatoria</i> -----	<i>v</i>
<i>Agradecimiento</i> -----	<i>vi</i>
<i>Índice de contenidos</i> -----	<i>vii</i>
<i>Índice de Tablas</i> -----	<i>x</i>
<i>Índice de Figuras</i> -----	<i>xi</i>
<i>Índice de Anexos</i> -----	<i>xii</i>
<i>Título.</i> -----	<i>1</i>
2. Resumen. -----	2
2.1 Abstract -----	3
3. Introducción -----	4
4. Marco Teórico -----	6
4.1 Derecho Procesal Laboral. -----	6
4.1.1 La Igualdad por Compensación. -----	6
4.1.2 La jurisdicción especial-----	7
4.1.3 La Equidad -----	7
4.2 Antecedentes del derecho laboral -----	8
4.3 Concepto de Derecho Laboral -----	8
4.4 Medidas cautelares -----	9
4.5 Antecedentes de las medidas cautelares -----	9
4.6 Clasificación de las medidas cautelares -----	10

4.7	<i>Historia del derecho Laboral en Ecuador.</i> -----	11
4.7.1	Evolución del sistema laboral en Ecuador. -----	11
4.8	<i>Finalidad de las medidas cautelares.</i> -----	13
4.8.1	Objeto de las medidas cautelares. -----	14
4.8.2	Procedimiento para la aplicación de las medidas cautelares. -----	14
4.8.3	Características de las medidas cautelares. -----	15
4.9	Naturaleza de las medidas cautelares constitucionales -----	16
4.9.1	Patrimonio embargable o ejecutable-----	17
4.9.2	Bienes inembargables-----	18
4.10	Principios generales del Derecho Laboral -----	19
4.10.1	Protección judicial y administrativa del Estado al Trabajador-----	19
4.10.2	Eficacia en el juicio laboral y protección del Estado-----	20
4.10.3	El juicio individual del trabajo -----	20
4.10.4	Medidas preventivas en el juicio individual de trabajo -----	22
4.11	Tramite del procedimiento laboral en el COGEP -----	24
4.11.1	Competencia Excluyente -----	24
4.11.2	Presentación de la Demanda -----	24
4.11.3	Calificación de la Demanda-----	25
4.11.4	Citación -----	26
4.11.5	Contestación de la Demanda-----	26
4.12	Las medidas preventivas en el Código Orgánico General de Procesos	
(COGEP)	27	
4.13	Objeto de la reforma -----	28
4.14	<i>Derecho comparado</i> -----	29
4.14.1	Ley Federal del Trabajo de México-----	29
4.14.2	Chile-----	31
5	<i>Metodología</i> -----	33
5.1	Materiales utilizados -----	33

5.2	Métodos de investigación -----	34
5.3	Enfoque de la investigación. -----	35
5.4	Tipo de investigación. -----	35
5.4.1	Población y muestra.-----	35
5.4.2	Técnicas.-----	35
6	<i>Resultados</i> -----	36
6.1	Resultados de las encuestas. -----	36
6.2	Resultados de las entrevistas. -----	47
6.2.1	Entrevista realizada a jueces profesionales del derecho Laboral. -----	47
6.3	Estudio de casos. -----	51
6.3.1	Primer Caso.-----	51
7	<i>Discusión</i> -----	58
7.1	Verificación de los objetos -----	58
7.1.1	Objeto General-----	59
7.1.2	Objetos específicos.-----	60
7.2	Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma. -----	61
8	<i>Conclusiones.</i> -----	62
9	<i>Recomendaciones.</i> -----	64
9.1	Propuesta de reforma de Ley. -----	66
10	<i>Bibliografía</i> -----	68
11	<i>Anexos</i> -----	70

Índice de Tablas

<i>Tabla 1: Cuadro estadístico pregunta 1.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 2: Cuadro estadístico pregunta 2.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 3: Cuadro estadístico pregunta 3.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 4: Cuadro estadístico pregunta 4.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 5: Cuadro estadístico pregunta 5.....</i>	<i>43</i>

Índice de Figuras

<i>Ilustración 1: Representación Gráfica pregunta 1.</i>	<i>36</i>
<i>Ilustración 2: Representación Gráfica pregunta 2.</i>	<i>38</i>
<i>Ilustración 3: Representación Gráfica pregunta 3.</i>	<i>39</i>
<i>Ilustración 4: Representación Gráfica pregunta 4.</i>	<i>41</i>
<i>Ilustración 5: Representación Gráfica pregunta 5.</i>	<i>43</i>

Índice de Anexos

<i>Anexo 1: Gráfico de encuesta y entrevistas.....</i>	<i>70</i>
<i>Anexo 2: Oficio de designación del director del Trabajo de Integración Curricular.....</i>	<i>74</i>
<i>Anexo 3: Informe de estructura y coherencia del proyecto de tesis previo al título de ..</i>	<i>74</i>
<i>Abogado.</i>	<i>75</i>
<i>Anexo 4: Certificado de aprobación por parte del director.</i>	<i>77</i>
<i>Anexo 5: Declaratoria de aptitud de titulación.</i>	<i>78</i>
<i>Anexo 6: Oficio de designación del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular...</i>	<i>80</i>
<i>Certificado de Traducción del Resumen “Abstract”.....</i>	<i>81</i>
<i>Anexo 7: Certificado de Abstract.</i>	<i>81</i>

1. Título.

“Análisis, jurídico y doctrinario referente a la aplicación del procedimiento sumario en materia laboral.”

2. Resumen.

El presente trabajo de investigación que lleva por título “ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL” se realiza a razón de que en el artículo 332 de Código Orgánico General de Procesos existe un vacío legal por lo cual no regula la facultad de poder pedir medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda en los juicios laborales, el estudio parte de que dicho artículo no incluye disposiciones específicas que permitan a las partes solicitar medidas cautelares durante la etapa de calificación en la demanda en los juicios laborales. Esto representa una limitación para la protección inmediata de los derechos laborales de los trabajadores que pueden verse vulnerados por parte de los empleadores.

La ausencia de regulación sobre las medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda puede generar incertidumbre y dificultades para garantizar la justicia y equidad en el ámbito laboral. Además, esta omisión puede llevar a situaciones en las que los trabajadores enfrenten daños irreparables mientras esperan la resolución final del juicio.

El análisis se fundamenta en el estudio exhaustivo de las leyes y normativas relacionadas con los procedimientos laborales, así como en la revisión de la jurisprudencia y doctrina relevante. Además, se consideran la experiencia de otro país y sistemas legales para obtener ideas y buenas prácticas que puedan aplicarse en el contexto nacional.

El objetivo es proponer recomendaciones y soluciones para mejorar el procedimiento sumario en materia laboral y asegurar que los trabajadores tengan acceso a medidas cautelares que protejan sus derechos desde el inicio del proceso. Se busca fortalecer la seguridad jurídica y la justicia laboral, proporcionando a los jueces las herramientas adecuadas para tomar decisiones equitativas y oportunas.

Palabras claves; Medidas cautelares, procedimiento sumario, juicios laborales, vulneración de derechos.

2.1 Abstract

The present research work entitled "LEGAL AND DOCTRINAL ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE SUMMARY PROCEDURE IN LABOR MATTERS" is carried out because there is a legal vacuum in Article 332 of the General Organic Code of Procedure, which does not regulate the power to request precautionary measures during the qualification of the claim in labor lawsuits, The study is based on the fact that said article does not include specific provisions that allow the parties to request precautionary measures during the qualification stage of the claim in labor lawsuits. This represents a limitation for the immediate protection of the labor rights of workers that may be violated by employers.

The absence of regulation on precautionary measures in the order of qualification of the lawsuit may generate uncertainty and difficulties in guaranteeing justice and equity in the labor sphere. In addition, this omission may lead to workers facing irreparable damages while waiting for the final resolution of the lawsuit.

The analysis is based on an exhaustive study of the laws and regulations related to labor procedures and the review of relevant jurisprudence and doctrine. In addition, the experience of other countries and legal systems are considered to obtain ideas and good practices that can be applied in the national context.

The objective is to propose recommendations and solutions to improve the summary procedure in labor matters and ensure that workers can access precautionary measures that protect their rights from the beginning of the process. It seeks to strengthen legal certainty and labor justice, providing judges with the appropriate tools to make fair and timely decisions.

Keywords: injunctive relief, summary procedure, labor lawsuits, violation of rights.

3. Introducción

Los derechos laborales son principios fundamentales que sustentan el bienestar y la dignidad de los trabajadores en todo el mundo. Asegurar un marco legal justo y eficiente para proteger estos derechos es primordial para promover la justicia social y fomentar relaciones laborales armoniosas. En Ecuador, al igual que en muchos países, el sistema judicial desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la resolución de conflictos entre empleadores y empleados.

La protección de los derechos de los trabajadores es esencial para asegurar un entorno laboral justo y equitativo. Sin embargo, a lo largo de los años, diversos desafíos han surgido en el proceso de resolución de controversias laborales, especialmente en lo que respecta a la solicitud de medidas cautelares en la durante el procedimiento sumario. En el Código Orgánico General de Procesos de Ecuador, específicamente en el Artículo 332, se presenta un vacío legal significativa en relación con la facultad de pedir medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda de los juicios laborales. En este contexto, el presente trabajo de investigación se propone analizar la viabilidad de una mejora legal que permita agregar un literal al Artículo 332, brindando la posibilidad de solicitar medidas cautelares hasta por el monto determinado en la demanda.

La relevancia de esta investigación radica en el impacto directo que esta omisión legal puede tener en los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en situaciones de despidos injustificados, incumplimiento de pagos o tratos inadecuados por parte de los empleadores. La ausencia de disposiciones claras para solicitar medidas cautelares durante la etapa de calificación puede dejar a los trabajadores vulnerables a daños irreparables, mientras esperan la resolución final del juicio. Esto crea un ambiente de incertidumbre y desconfianza en el sistema judicial laboral, afectando negativamente la búsqueda de justicia y equidad en el ámbito laboral.

Para abordar esta problemática, este trabajo de investigación se basará en un análisis exhaustivo del marco normativo laboral en Ecuador, con especial énfasis en el Código Orgánico General de Procesos y su aplicación en los juicios laborales. Además, se revisarán estudios doctrinales y jurisprudencia relevante, y se explorarán experiencias de otros países con sistemas legales similares. Este enfoque integral permitirá obtener una visión amplia y fundamentada para proponer una mejora legal que brinde una solución efectiva y equitativa a la solicitud de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda.

A través de esta investigación, se espera contribuir a la mejora del sistema de justicia laboral en Ecuador, fortaleciendo la seguridad jurídica y la confianza en el proceso de resolución de controversias laborales. Asimismo, se aspira a proporcionar a los jueces las herramientas necesarias para tomar decisiones justas y oportunas que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan una convivencia armoniosa entre empleadores y empleados.

Este trabajo de investigación busca identificar y abordar las deficiencias en el procedimiento sumario en materia laboral, específicamente en relación con las medidas cautelares. La propuesta tiene como finalidad asegurar una justicia laboral efectiva, proporcionando a los trabajadores una protección oportuna y equitativa de sus derechos desde el inicio del proceso. A través de un análisis riguroso y fundamentado, se espera que esta investigación contribuya a la protección y garantía de los derechos laborales en Ecuador.

4. Marco Teórico

4.1 Derecho Procesal Laboral.

4.1.1 *La Igualdad por Compensación.*

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades, lo señala Couture (1948) (Paéz, 2004, pág. 20), así lo busca el derecho procesal laboral es que se eviten durante la tramitación de los juicios condiciones de desigualdad, lo cual se puede presentar por el entorpecimiento de los procesos. El principio (Plá Rodríguez, 1978, págs. 40-41) *In dubio pro Operario*, establece que en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador, así el juez o intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, escogerá la más beneficiosa al trabajador. Este principio busca compensar a los trabajadores dentro de la administración de justicia, así, si el juzgador tiene dudas entre dos o más normas, aplicará la más favorable al trabajador, puesto que el trabajador es la parte débil de la relación laboral.

El derecho procesal laboral se caracteriza por ser un derecho autónomo, lo que implica que tiene la capacidad de regularse según sus propias normas e instituciones. Esto le otorga la facultad de resolver todas las diferencias y problemas que surjan en el ámbito laboral de acuerdo a sus propias disposiciones, así como de recurrir a autoridades especializadas que siguen procedimientos singulares.

Dentro de los principales criterios mencionaremos los siguientes:

El Estado tiene que proteger a la clase laboral con la finalidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador y para el efecto dicta normas en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones de trabajo. Los derechos que nacen de normas que favorecen al trabajador, se los otorga como derechos irrenunciables –en este punto podemos tomar el argumento de (Vásquez, 2004, pág. 57) en el cual comenta que la irrenunciabilidad a más de ser parte distintiva de esta calidad imperativa, también nace de la función protectora de la ley laboral, ya que frecuentemente se pretende lograr la claudicación de derechos, o establecer sistemas contrarios a las normas laborales, por intereses de la empresa y que en ocasiones pueden ser aparentemente beneficiosos, a cambio de renuncia de derechos del trabajador- es decir, que no se los puede disminuir, originando la nulidad de cualquier acuerdo y convenio adoptado con violación a la ley. Según lo comenta (Plá Rodríguez, 1978, pág. 68), la noción de irrenunciabilidad puede

manifestarse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en sentido propio.

Sobre la intangibilidad podemos afirmar que este principio, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley. El Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, que éstos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y, además está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, no para menoscabarlos. (Vásquez, 2004, págs. 59-60). Ramírez Granda citado por Cabanellas determina que así: “como existe un Derecho Sustantivo del Trabajo, conjunto de normas jurídicas de diverso linaje, destinadas a regular la relación de trabajo, y este Derecho posee caracteres tan particulares que justifican su aspiración de autonomía (por lo menos del punto de vista científico y didáctico), cuenta también con un conjunto de normas y de principios especialmente destinados a regular los procesos tendientes a dirimir las controversias que surgen de las relaciones de trabajo (entre patronos y trabajadores, etcétera), y que se designa con la expresión: Derecho Procesal del Trabajo” (Cabanellas, 1998, pág. 762)

4.1.2 La jurisdicción especial

Al ser el derecho laboral en general y los conflictos laborales en especial, un área bastante original, compleja y autónoma dentro del derecho y la jurisdicción ordinaria es necesario sustraer los litigios fuera de los jueces de derecho común. (Paéz, 2004, pág. 27).

Los jueces del trabajo tienen jurisdicción privativa en materia laboral individual. Jurisdicción es la potestad de conocer y fallar en asuntos civiles, penales o de otra especie, según las disposiciones vigentes o el arbitrio concedido. A toda jurisdicción va agregado el mando o imperio con objeto de que tengan cumplido efecto sus prescripciones; pues sin ello serían únicamente fórmulas o disposiciones varias y sin eficacia las decisiones de la justicia. (Cabanellas, 1998, pág. 759)

4.1.3 La Equidad

Para referirnos a la equidad, según (Paéz, 2004, pág. 27), y sustentado por (Couture, 1987, pág. 277) hace referencia directa al principio de libre valoración de la prueba por parte del juez al momento de dictar sentencia, según el cual el magistrado debe actuar bajo los principios de equidad y según su libre y discrecional entendimiento. Y recurriendo nuevamente a Couture concluye que la sentencia deja de ser sentencia para tomar caracteres administrativos y hasta legislativos pues

permite al juez establecer parámetros dentro de los cuales valora la prueba. El juez del trabajo actúa frecuentemente con una especie de permiso en blanco dado por el legislador.

4.2 Antecedentes del derecho laboral

John Rawls (1997) citado por Páez, nos dice que la justicia es “La primera virtud de las instituciones sociales (...) no importa que las leyes o instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas. Las leyes procesales si bien son de forma, pues se ponen en acción al momento de hacer efectivo el derecho sustantivo en caso de ser inobservado tienen como finalidad última la prosecución de la justicia, pero aquella debe traspasar su carácter ontológico de “deber ser” para volverse asequible al ciudadano común, es decir, al trabajador” (Paéz, 2004, pág. 63) .Por su parte (Vásquez, 2004, pág. 251) afirma que la justicia, especialmente en el campo laboral y familiar, tiene que ser oportuna, efectiva e inmediata, por lo que ante esta situación conflictiva y dilatada, funcionarios administrativos y legisladores, en muchas ocasiones han propuesto establecer nuevos sistemas y han existido varias propuestas para instituir un Código de Procedimiento Laboral adecuado.

4.3 Concepto de Derecho Laboral

Con el fin de obtener una comprensión precisa sobre el tema del Derecho Laboral, es necesario hacer referencia a diversas fuentes y autores que nos permitan acercarnos a definiciones aproximadas en relación a nuestro trabajo. Esto se debe a la existencia de diferentes criterios en cuanto a este tema. El Derecho Laboral es una rama jurídica que busca proteger a la clase trabajadora, al tiempo que busca equilibrar los factores de producción, como el capital y el trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad proporcionen un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para su familia.

Una vez que tenemos conocimiento de la base del Derecho Laboral, podemos entender su significado. Es importante destacar que el Derecho Laboral se refiere a las relaciones laborales y las obligaciones tanto del empleador como del trabajador hacia el otro. Desde una perspectiva legal, el Derecho Laboral se compone de un conjunto de normas jurídicas que regulan dichas relaciones laborales con el objetivo de lograr un equilibrio entre el empleador y el trabajador.

(Urbina, 2016, pág. 49) define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

4.4 Medidas cautelares

Las medidas cautelares de acuerdo con el diccionario electrónico Wikipedia se definen como: *“Medidas cautelares son las dictadas mediante providencias judiciales, con el fin de asegurar que cierto derecho podrá ser hecho efectivo en el caso de un litigio en el que se reconozca la existencia y legitimidad de tal derecho”*. Las medidas cautelares no comprometen un respecto de la existencia de un derecho del proceso, pero sí la adopción de medidas judiciales tendentes a hacer efectivo el derecho que eventualmente sea reconocido.

4.5 Antecedentes de las medidas cautelares

Definitivamente las medidas cautelares tienen como primera inclusión en la antigua Roma en el dónde el deudor al contraer una obligación comprometía su persona naciendo de esta forma la “*manus iniectio*”; que concedía al acreedor el derecho de dominio sobre el deudor en caso del incumplimiento mismo de la obligación o pacto convenido.

La “*manus iniectio*” es la aprehensión material que el acreedor o ejecutor hace de su deudor, es decir, recae sobre la persona del deudor, cuando ha incumplido la obligación y ha sido condenado al pago de una cantidad determinada y no puede cumplir sobre los bienes del deudor; luego con el paso de los siglos, se transforma y ya no se ejecuta sobre la persona, sino por el contrario sobre los bienes y se estructura así la llamada “*pignoris capio*”, esto es tomar una cosa del deudor en garantía del propio crédito. Debemos mencionar también que dentro de las Siete Partidas de Rey Alfonso el Sabio también existe una breve referencia respecto del secuestro, como un antecedente en España de las medidas cautelares (Puyana, 2016).

La comprensión de la evolución de las medidas cautelares a lo largo del tiempo se ve enriquecida al considerar los antecedentes históricos. Estos antecedentes revelan cómo, en el derecho romano, se aplicaban inicialmente medidas más intrusivas que afectaban la persona del deudor, las cuales fueron evolucionando hacia medidas que recaían sobre sus bienes. Estos conceptos históricos sientan las bases de las medidas cautelares modernas empleadas en los sistemas jurídicos contemporáneos.

Para comprender la esencia de las medidas cautelares constitucionales actuales, es necesario examinar sus antecedentes inmediatos. En este sentido, se observa que estas medidas han reemplazado la función cautelar que solía ser desempeñada por la acción de amparo constitucional, tal como estaba establecida en la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998. La acción de amparo tenía como objetivo principal detener, prevenir o remediar de forma inmediata

las consecuencias de actos u omisiones ilegítimas cometidas por autoridades públicas, que violaran o pudieran violar cualquier derecho consagrado en la Constitución o en tratados y convenios internacionales vigentes, y representaran una amenaza inminente de causar un daño grave. En este contexto, se infiere que la acción de amparo constitucional, en su esencia cautelar, procuraba evitar la violación de los derechos constitucionales y, además, permitía reparar las consecuencias de actos ilegítimos. Esto lleva a reflexionar que su finalidad no se restringía únicamente a ser cautelar, sino que también buscaba subsanar los perjuicios ocasionados a los derechos vulnerados. No obstante, esta interpretación contrasta con la noción de una amenaza grave e inminente, lo cual destaca la naturaleza cautelar del amparo y genera importantes debates sobre este asunto. Por lo tanto, se concibe la naturaleza de la acción de amparo como un mecanismo de defensa y garantía de los derechos fundamentales.

4.6 Clasificación de las medidas cautelares

- Reales y personales; son aquellas que recaen sobre los bienes muebles o inmuebles del deudor y suponen una limitación en la administración y libre disposición que tiene aquel sobre sus bienes, y se las dispone para asegurar el cumplimiento de una responsabilidad pecuniaria que puede derivarse de una obligación o de un delito. Mientras que las medidas cautelares personales recaen sobre las personas y suponen una limitación al derecho y gira en torno a garantizar los fines del proceso.

- Conservativas e innovativas; definidas como aquellas que tienen la finalidad de preservar los estados de hecho o de derecho vigentes al momento en que se las solicita. En tanto que, las medidas cautelares innovativas buscan la modificación de aquellos estados de hecho o de derecho presentes, pero determinando qué medida es la adecuada para cada caso. Éstas deben estar coordinadas a la providencia principal y se justifican en la irreparabilidad de la situación de hecho o de derecho que se quiere innovar.

- Nominadas e innominadas; Las medidas nominadas, son aquellas contempladas en forma expresa en la legislación, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo, es decir, aquellas previstas en forma taxativa. En tanto que, las medidas cautelares innominadas o también llamadas genéricas que son aquellas que no están contempladas expresamente por la ley procesal, “cuya viabilidad procesal resulta de la facultad que la ley confiere al juez para admitirlas, y que podrá usar conforme la realidad y la necesidad de asegurar la efectividad de la sentencia (Añazco, 2013)

4.7 Historia del derecho Laboral en Ecuador.

La Historia del Derecho Laboral en el Ecuador ha tenido un sin número de variantes desde el momento de su creación, nació producto de los múltiples abusos de los empleadores hacia los trabajadores, fue a fines de 1935 se realiza la Primera Conferencia obrero-campesina con la concurrencia de 54 organizaciones que resuelven establecer Comités Regionales Permanentes en Quito y Guayaquil destinados a coordinar las actividades programáticas y doctrinarias de los explotados del campo y la ciudad, a fin de lograr una unidad.

La disconformidad generalizada y la marcha sindical independiente y clasista busca ser detenida por el dictador Federico Páez, quien establece leyes reformistas como del Seguro Social Obligatorio y a la par leyes de carácter coercitivo como la Ley de Huelgas y la de Defensa Social conocida también como de Seguridad Nacional, que sancionaba con prisión de 3 a 5 años, “toda labor, individual colectiva, inclusive de propaganda... encaminada a establecer la dictadura de una clase social o a transformar los sistemas políticos, económicos, jurídicos o sociales de la República... la promoción de huelgas violatorias de leyes que regulan... El comunismo, y, en general, toda doctrina que atente contra la existencia de la sociedad y el Estado... se declara fuera del amparo legal”

(Registro N ° 255, agosto 3 de 1936)

4.7.1 Evolución del sistema laboral en Ecuador.

Una de las primeras normas expedidas que entraron en vigencia independientemente de los reclamos de frente de trabajadores según el jurista y catedrático José Luis Fuentes, fue la Ley de Policía, en 1912, que normaba las actividades de los indígenas que trabajaban las tierras. Dos años más tarde, el Gobierno de la época puso en marcha la denominada semana inglesa, es decir, jornadas laborales de ocho horas diarias y cuatro el sábado. "La regulación de los derechos laborales, como tal, apareció en la Constitución de 1926. Para 1930 se creó la Caja del Seguro. En esa década, en el gobierno de Alberto Enríquez Gallo, se creó una comisión presidida por el abogado Miguel Ángel Zambrano que logró la publicación del Código del Trabajo". Este, que se basa en un documento mexicano, se empezó a aplicar en las pocas empresas que aglutinaban la masa laboral. Entre ellas estaba la cervecera, La Victoria, la textilera, La Internacional, las fábricas de tabaco, entre otras. En ese entonces era lo más avanzado, sin embargo, conforme se desarrollaba la economía a escala mundial hubo la necesidad de hacer cambios. Desde la década de los 40 en

adelante se tomó en cuenta el pago de utilidades y de los sobresueldos (décimos), se fijó el salario mínimo vital, entre otros.

"Pero, sin duda, uno de los logros más importantes fue la reducción de la semana laboral de 44 a 40 horas. Esto se dio en 1980 durante la presidencia de Jaime Roldós. La propuesta, sin embargo, no vino del Ejecutivo. Fue el diputado Carlos Julio Arosemena quien propuso esta reforma en el Código del Trabajo", explica Iván Nolivos, juez temporal laboral de la Corte Nacional de Justicia (CNJ). Diez años más tarde se produjo otra reforma amplia a través de la Ley 133. Allí se incluyeron los contratos eventuales, por destajo, ocasionales, entre otros. También se abrió la posibilidad para que menos personas integren un sindicato, el acceso a la jubilación patronal en el caso de despido luego de haber trabajado por más de 20 años en una empresa, etc. Diez años después se incorporaron nuevas reformas relativas a la eliminación del llamado salario mínimo y extras. Así nació el salario básico unificado, en el cual se fusionaron el mínimo y los dineros que se pagaban como adicionales.

Para el 2003 se hizo una reforma judicial en la que se incorporó el procedimiento oral en los juicios laborales. "Hay que rescatar también otros cambios que se han aplicado en el tiempo. En el Mandato 8 del 2008, por ejemplo, se eliminó la tercerización y otras figuras similares. En el 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, con el objetivo de cumplir el Mandato Constitucional del 2008, ya que a partir de ese año el Ecuador dejó de tener una Constitución Política y pasó a ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, queriéndose regular las necesidades de recursos humanos en todos los organismos e instituciones del sector público, para lo cual se expidieron algunos principios, tales como: eficacia, eficiencia, igualdad, equidad, unicidad, responsabilidad, transparencia, para alcanzar el Buen Vivir. En el 2012 se emitió la Ley de Derechos de los Trabajadores", cuenta el jurista laboral Joaquín Viteri, entre esta norma la mensualización de los décimos, una medida que apunta incentivar el consumo de los trabajadores que de forma voluntaria quieran recibir el dinero de sus sobresueldos podrán hacerlo.

Uno de los cambios más recientes del procedimiento Laboral es la implementación del Código Orgánico General de Procesos, que es el uso del sistema oral para la gestión de las causas en diferentes materias a excepción de penales, constitucionales y electorales, esto por lo dispuesto en el art. 168 de la Constitución, que establece "la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: (...). La

sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. Es a través de la realización de las audiencias en todo los tipos de procesos (ordinario, sumario, monitorio, ejecutivo, especiales, contencioso administrativo, contencioso tributario) que se aplica la oralidad, implica el abandono de los voluminosos expedientes que concentran toda la información acumulada durante largos años y que finalmente serían la fuente de información para la decisión del juez, el abandono de un sistema escrito, de una justicia del expediente, envuelta de hábitos, ritos y formalidades en cuyas páginas oculta la desidia y la inoperancia de una justicia que rendía culto a la vanidad de una abundante burocracia inoficiosa, lo indicado va en concordancia con lo establecido en el art. 169 de la Constitución: “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. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (C.R.E, 2008)

4.8 Finalidad de las medidas cautelares.

Con respecto a la finalidad de las medidas cautelares ellas radican, en darle seguridad en lo posible al solicitante de esta medida cautelar, en que lo ordenado en la sentencia va a ser cumplido. De esta manera, se le garantiza al solicitante que su pretensión será amparada y ejecutada efectivamente. De esta expresión se entiende, que la finalidad de las medidas cautelares tiene su fundamento en la seguridad jurídica del accionante con respecto a sus pretensiones, por ello, los fundamentos constitucionales guardan supremacía en el ordenamiento normativo y por tanto rigen por encima de cualquier otro instrumento, para así brindar la protección sobre el desarrollo de los diversos procesos judiciales (Reyes, 2012)

Los fines de estas medidas cautelares

- Buscan asegurar el cumplimiento de la resolución o sentencia.
- Buscan precaver y prevenir las contingencias que pueden sobrevenir sobre las personas o los bienes o sobre los medios de prueba, mientras se inicia un proceso o se adelanta.
- El fin es asegurar que los fines del proceso puedan cumplirse a cabalidad.
- Tiende a conservar el estado de hecho y de derecho en el patrimonio del obligado, en previsión de una Litis por instaurar o en el curso de una Litis ya instaurada, cuando haya motivo fundado para que el acreedor pueda perder las garantías de su crédito o hay temor de que puedan sobrevenir mutaciones perjudiciales.

- Las medidas cautelares se encaminan a impedir que se modifique una situación o a producir un cambio provisional en ella, es decir conservar el estado de hecho existente o innovar dicho estado.

4.8.1 Objeto de las medidas cautelares.

El objeto de la medida cautelar. Carnelutti dice: se trata de crear un estado jurídico provisional que dure hasta que se efectúe el proceso jurisdiccional o el proceso ejecutivo. (obra citada)

El objeto de las medidas es:

- El juez puede tener necesidad de impedir el cambio probable de la situación.
- El juez puede tener la necesidad de eliminar el cambio probable de una situación.
- El juez puede tener necesidad de anticipar el cambio probable o aun solamente posible de una situación.

Por lo tanto, estos objetivos solo pueden lograrse mediante la petición y consecuencia de las medidas cautelares, las cuales finalmente se traducen en la protección de los derechos del presunto acreedor, garantizando la ejecución de la sentencia futura. Así, se trata de cualquier procedimiento o medio destinado a asegurar los resultados o efectos de un proceso actual o futuro, con el propósito de garantizar la seguridad de las personas, bienes y el cumplimiento de obligaciones específicas en casos civiles, penales, comerciales y laborales. Debido a su naturaleza secundaria e instrumental, su único propósito es reforzar el cumplimiento del derecho solicitado por el demandante y evitar que sufra más perjuicios de los que ya le ha causado el demandado, al obligarlo a recurrir a la jurisdicción para buscar reparación de sus derechos.

4.8.2 Procedimiento para la aplicación de las medidas cautelares.

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 124 menciona “la procedencia de las providencias preventivas, que establece que cualquier persona tiene la facultad o posibilidad de antes de presentar su demanda y dentro del proceso, solicitar el secuestro o la retención de la cosa sobre la que se litiga o se va a litigar o de los bienes que aseguren el crédito.

El secuestro o la retención se solicitará a la o al juzgado de primera instancia, aun cuando la causa se halle ante la corte provincial.” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015) teniendo en cuenta que esto es según el procedimiento ejecutivo.

Es pertinente analizar los momentos en los cuales se pueden solicitar medidas cautelares. Existen dos momentos relevantes: antes de iniciar la demanda y dentro del proceso en curso. Sin embargo, es importante señalar una excepcionalidad establecida por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

En primer lugar, es posible solicitar medidas cautelares antes de iniciar la demanda. No obstante, en el ámbito de los procesos laborales, la Corte Nacional de Justicia ha establecido una excepción a esta posibilidad. A través de una consulta a los jueces, el pleno determinó que en los procesos laborales no es factible solicitar medidas precautelatorias previas a la presentación de la demanda. Esta decisión responde a una particularidad específica del ámbito laboral y a consideraciones particulares en torno a la protección de los derechos de las partes involucradas en este tipo de procesos.

En segundo lugar, durante el transcurso del proceso, el actor tiene la facultad de solicitar al juez de instancia las medidas cautelares pertinentes. Estas solicitudes pueden ser realizadas mientras el proceso esté en curso y tienen como finalidad asegurar la efectividad de la acción judicial. Cabe destacar que, de acuerdo con lo establecido, la solicitud de secuestro o retención de bienes debe ser presentada ante el juez de primera instancia, incluso si el caso se encuentra pendiente ante la Corte Provincial.

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 125 menciona “Requisitos. Para que se ordene el secuestro o la retención, es necesario:

- 1.- Que se prueba la existencia del crédito.
- 2.- Que se pruebe que los bienes de la o del deudor se encuentren en tal estado, que no alcance a cubrir la deuda o que pueden desaparecer u ocultarse o que el deudor trate de enajenarlos.” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.8.3 Características de las medidas cautelares.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia, se refieren a varias características de las medidas cautelares, que las distinguen de otras figuras procesales.

Las medidas cautelares se caracterizan de acuerdo al lapso en ellas establecidos, a su función, y a la flexibilidad de ser modificadas entre otro aspecto que a continuación se detallan.

Provisionales.

Dada la temporalidad, son provisionales y subsistirán mientras duren las circunstancias que las determinaron y aunque éstas cesaren podrán ser levantadas si así se requiere durante el proceso

judicial. No pueden ser de carácter permanente, ya que cumplen su función mientras dura el proceso al cual se vinculan. Concluido el proceso cesan sus efectos, aunque no siempre es así, pues cuando la sentencia es favorable al actor, conservan su vigencia para un posterior proceso, siempre y cuando se cumplan con la carga de promoverlo oportunamente (Palacio, 2010)

Taxativas.

Para acudir a ellas, la ley contempla de manera expresa reglas que deben ser acatadas por los litigantes y por el juez. Solo proceden cuando el legislador las establece de manera concreta para determinado proceso.

Anticipadas

Constituyen una medida anticipada de garantía de cumplimiento sobre una decisión judicial y orienta hacia el aseguramiento y ejecución del resultado de manera práctica.

Modificables

Se ajustan a las necesidades de cada caso en particular, eso las hace modificables o mudables, concediendo al acreedor la facultad de pedir ampliación, mejora o sustitución de la medida cautelar decretada, esto se justifica sino no cumple la función de garantía a la cual está destinada. En tanto que, el deudor de la facultad también podrá solicitar sustitución de la medida por otra que resulte menos perjudicial siempre que garantice suficientemente el derecho del acreedor (Jancheros, 2016).

Discrecionales

La autoridad judicial puede disponer para evitar perjuicio o gravámenes innecesarios al titular de los bienes, señalar una medida cautelar distinta o limitarla, a petición de la parte interesada, pues el juzgador no podría prestarse a que la función jurisdiccional sea utilizada con fines de extorsión o que se considere como un abuso del derecho.

4.9 Naturaleza de las medidas cautelares constitucionales

En el ámbito de la protección de los derechos humanos, se establece en las distintas constituciones inherentes a los Estados de derechos, constitucionales y ejercicio de autonomía, se incorporan diferentes mecanismos orientados a garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz de dichos derechos a través del ordenamiento jurídico que rige los diversos procesos y procedimientos en la litigación de cuestiones sujetas a la exigencia de un derecho vulnerado. En este sentido, las garantías jurisdiccionales son comprendidas en el contexto de los principios abstractos a cargo del Estado.

En este aspecto, vale la pena destacar que el término garantía está previsto en el la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la cual sirvió de base a la Constitución aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente francesa el 26 de agosto de 1789, la cual señalaba que una sociedad en la cual donde no existe separación de poderes así como tampoco la garantía de sus derechos sería un Estado sin constitución, al analizar este enunciado, se interpreta la necesidad que existe en la presencia de las medidas cautelares en pro de la ejecución de sentencias y dictámenes que emanan de los procedimientos en la resolución de cuestiones. (Proaño, 2013)

En este orden, sobre la naturaleza de las medidas cautelares constitucionales se interpreta el manifiesto cronológico sobre el establecimiento de las acciones originadas en procura de la protección de los derechos humanos, sin embargo, se infiere en que al comprender el Estado como responsable y garante del ejercicio de los derechos, no se puede limitar su acción solamente a enunciados, sino que más allá, afiance su accionar en el respaldo y dotación de instrumentos jurídicos que permitan acudir a los órganos que imparten la justicia con respecto a la solicitud de la tutela efectiva de sus derechos y asimismo, a la petición de medidas cautelares en la garantía de satisfacción y goce en el ejercicio de los derechos humanos.

4.9.1 Patrimonio embargable o ejecutable

La existencia de un patrimonio ejecutable, es un presupuesto de efectividad de la sentencia firme, base para el establecimiento del proceso de ejecución de sentencia. Este presupuesto, que parece obvio, es muchas veces el problema de la inejecución de las sentencias. En muchas ocasiones, al igual que sucede con los títulos ejecutivos, se tiene una sentencia, pero no se tiene un patrimonio para compeler al deudor a pagar, no existen bienes muebles o inmuebles, donde practicar el embargo.

Couture señala:

“Un patrimonio ejecutable constituye un presupuesto de la ejecución forzada, en el sentido de que sin él la coerción se hace difícilmente concebible.”

Lo anterior, también tiene respaldo en el ordenamiento jurídico, en donde se acepta que el “patrimonio de una persona responde al pago de sus deudas”, o bien que “el patrimonio de una persona es prenda común de sus acreedores”.

El patrimonio, según García, es:

“(…) una masa de derechos, generalmente estimables en dinero, cuyo lazo de unión es precisamente su pertenencia a una misma persona. La unidad del patrimonio es distinta e independiente de los derechos singulares que lo componen, los cuales pueden renovarse e, incluso, desaparecer del todo, sin que por ello el patrimonio varíe de identidad o se extinga. En la hipótesis de que un patrimonio quedase temporalmente vacío de contenido, subsistiría, sin embargo, como receptáculo de futuras adquisiciones cuya realización no supondría la fundación de un nuevo patrimonio, sino la continuidad del primitivo. La unidad del patrimonio subsiste aún después de la muerte de su titular a cuyos herederos se transmite en un todo. Al concepto económico del patrimonio, como conjunto de bienes materiales económicamente útiles, se contrapone el concepto jurídico como conjunto de derechos de contenido económico, tanto reales como de crédito. Por consiguiente, son los derechos reales y no las cosas sobre que recaen, los derechos de crédito y no las prestaciones exigibles en virtud de los mismos, los elementos que integran el patrimonio.”

El patrimonio se refiere a un conjunto de derechos que tienen un valor monetario y que abarca diversos tipos de bienes muebles e inmuebles, los cuales pueden ser evaluados y embargados. Es importante destacar que en esta cuestión se debe determinar qué parte del patrimonio es embargable y qué parte no lo es. Esto se debe a que algunos bienes gozan de una protección especial otorgada por la ley, como es el caso de aquellos destinados a la vivienda familiar, los cuales están amparados por el régimen de patrimonio familiar. Asimismo, existen casos en los que, aunque sea posible embargar ciertos bienes, solo se permite hacerlo de manera parcial, como sucede con los salarios.

Es necesario establecer criterios claros para determinar qué parte del patrimonio puede ser objeto de embargo y qué parte debe recibir una protección especial. En el caso de los bienes destinados a la habitación familiar, el régimen de patrimonio familiar busca salvaguardar el derecho a una vivienda digna y establece restricciones en cuanto a su embargabilidad. Esto se fundamenta en la importancia de proteger el núcleo familiar y garantizar un entorno adecuado para su desarrollo.

4.9.2 Bienes inembargables

La existencia de bienes con ciertas características, que se separan como un patrimonio destinado a un fin específico, impiden que los mismos sean objeto de embargo, con la finalidad de pagar deudas contraídas por su dueño. En este apartado, se indican algunos de estos bienes

protegidos por la ley, que excepcionalmente rompen la regla de que “el patrimonio es prenda común de los acreedores”.

4.10 Principios generales del Derecho Laboral

Podetti menciona, “más allá de la norma legal positiva, los principios generales del derecho constituyen los principios superiores de justicia y a los cuales se trata de darles encarnación en una circunstancia concreta determinada”. (Podetti, 1997, pág. 139)

Por lo tanto, se comprende que estos principios son los cimientos teóricos y las bases lógicas del sistema legal, que obtiene de ellos su sentido ético, siendo fundamentales en lo que respecta al ejercicio y la actuación jurídica. En resumen, estos principios son aquellos que, desde una perspectiva de justicia, se conciben en la interpretación y aplicación de los modelos legales a las relaciones sociales de las cuales se deriva la decisión del juez o la resolución de un caso en disputa.

En este contexto, (ARCE FLÓREZ-VALDÉS, 1986) c.p. (Podetti, 1997) señala que los principios sirven de centro o referencia a la regulación de una determinada institución jurídica, enmarcada de una virtualidad mediata fundamentadora, orientativa, informadora y crítica (pág. 02). Desde esta postura, el autor citado clasifica los principios del Derecho al Trabajo de la siguiente manera.

4.10.1 Protección judicial y administrativa del Estado al Trabajador

En los términos de protección judicial y administrativa del trabajador, la Constitución del Ecuador establece en la Sección Octava, referido al trabajo y seguridad social, en el art.33, que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. Por tanto, es el estado un garante del pleno goce del derecho al trabajo y al pleno respeto a la dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, escogido y aceptado. Este precepto, significa que los ciudadanos en todo el territorio del Ecuador son libres para desempeñar una labor en conformidad con sus capacidades, potencialidades y aptitudes que puedan desarrollar una actividad con la retribución de una compensación económica en base a una remuneración justa y digna para el sustento de sus familias (Aleman, 2015).

Desde otra visión, hay que señalar que la administración de justicia es un servicio importante que todo Estado que parte de una base democrática se encuentra obligado a ejecutar en pro de sus ciudadanos, tal como la salud, inclusión social, y los derechos constitucionales que deben ser otorgados en condiciones de modernidad y eficiencia.

Partiendo del hecho que se está en presencia de un estado de justicia que tiene como norte una justicia democrática enfocada en el ser humano y caracterizado por su independencia, transparencia, participación ciudadana y tutela efectiva en constante interacción para una administración de justicia de calidad. Por tal razón, para el fortalecimiento y modernización de la administración de justicia laboral prospere en diferentes ámbitos, se hace necesario el afianzamiento de las normativas que rigen dicha actividad, así como también la gobernabilidad de los países (OIT, 2011).

4.10.2 Eficacia en el juicio laboral y protección del Estado

Respecto a este tema, se afirma que el problema de la eficacia de las normas en materia laboral se encuentra circunscrito a la vinculación existente entre la perspectiva del plano jurídico y las demás perspectivas que engloban un componente social. Esto conlleva a que sobre la relatividad evidenciada en la realidad social y que debe considerarse como causa u origen de las normas, también debe considerarse por otra parte el análisis de los efectos de la norma. Debido a esta conjunción, es que se retoma lo postulados por Kelsen, se adjudicaba a una sociología jurídica separada de la Ciencia Pura del Derecho (Álvarez, 2016).

En este ordenamiento jerárquico de las leyes, se implica que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la aplicación de las diferentes jurisprudencias relacionadas con la protección del derecho al trabajo, y, por ende, asegurar la efectividad del derecho reclamado. A su vez, la división del conocimiento entre disciplinas no se basa en una esencia inmutable de las cosas, sino que refleja la construcción humana y las sociedades en constante transformación en todos los ámbitos que las componen.

A partir de lo expuesto, se puede inferir que la eficacia de las normas está estrechamente relacionada con su aplicación dentro de las Ciencias Jurídicas, sin importar el grado de interdisciplinariedad que asuman sus métodos. En este sentido, la ciencia social no podrá abordar el problema de la eficacia de las normas si no es capaz de comprender su contenido desde una perspectiva interna.

4.10.3 El juicio individual del trabajo

Una vez, establecida y aclarada la temática relativa a la eficacia en el juicio laboral y protección del Estado, es importante contextualizar el procedimiento y desarrollo del juicio individual del trabajo.

Entonces, se afirma con lo establecidos por algunos estamentos gubernamentales y no gubernamentales que formaron parte de la creación del proyecto del COGEP llegaron a la conclusión de que el procedimiento laboral de manera obligatoria necesitaba dos audiencias: una audiencia preliminar y otra audiencia de juicio, en definitiva, tenía que ser tramitado en procedimiento ordinario. Sin embargo, es importante resaltar que el Ejecutivo vetó parcialmente el texto del COGEP que fue aprobado por la Asamblea Nacional, y en consecuencia procedió a modificar reformar el Código del Trabajo mediante la disposición reformativa sexta y allí sustituyó el art. 575 de dicho cuerpo normativo determinando estableciendo las controversias individuales de trabajo, serán sustancias por el procedimiento sumario contemplado en el Código Orgánico General de Procesos (Abad, 2015).

En relación a lo expuesto anteriormente, se establece que los trámites de todos los procesos en materia laboral deben llevarse a cabo a través de un procedimiento sumario en lugar de un procedimiento ordinario. Además de abordar las controversias laborales, es necesario realizar un análisis específico sobre los efectos de estos cambios y su impacto en los operadores del sistema de justicia en esta área. Esto garantiza la efectividad de la protección efectiva en los diferentes casos de resolución de problemas en el ámbito laboral. Las medidas cautelares en el Derecho Laboral también deben ser consideradas en este contexto.

Al garantizar la tutela efectiva, se busca proteger los derechos laborales de los individuos involucrados y lograr una resolución adecuada de los problemas laborales. Las medidas cautelares también juegan un papel importante en este ámbito, al tomar acciones preventivas para asegurar la efectividad y cumplimiento de los derechos laborales.

En el Código del Trabajo Art. 594 menciona “las medidas precautelatorias centradas en la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”. (Código del Trabajo, 2005)

A partir de esta afirmación, se comprende que, en el ámbito laboral, se considera de particular importancia la posibilidad de solicitar medidas precautelatorias, incluso si aún no se ha resuelto sobre los recursos procesales que podrían presentarse en relación con la sentencia.

Este enunciado destaca que, en el contexto laboral, las medidas precautelatorias tienen un interés especial, ya que pueden ser solicitadas antes de que se resuelvan los recursos legales relacionados con la sentencia. Esto significa que, aunque existan recursos pendientes de resolución,

las partes involucradas tienen la opción de solicitar medidas cautelares para proteger sus derechos o intereses en el ínterin del proceso legal.

Cabe mencionar, que una vez establecido el procedimiento para el desarrollo de los juicios en materia laboral y los cuales se rigen por las normas descritas en el COGEP, se aclara que algunos elementos aún se regulan en el Código del Trabajo. En razón de ello, para los juicios en materia laboral se acogen a las normativas previstas considerando los procedimientos descritos en ambos instrumentos.

4.10.4 Medidas preventivas en el juicio individual de trabajo

En relación a las medidas preventivas en el juicio individual de trabajo, una vez reformado el Código del Trabajo por el Ejecutivo Nacional, mediante la disposición sexta y sustituyó el art. 575, se determinó en dicho articulado que las controversias individuales de trabajo, serían llevadas a cabo de acuerdo al procedimiento sumario contemplado en el COGEP. En este sentido aspecto, se debe entender que los trámites para todos los procesos de carácter laboral se registrarán por el procedimiento sumario y no por el ordinario, por ello que, al analizar los efectos producidos por esta reforma, para los administradores de justicia se consigue cierto vacío jurídico al no precisar de manera clara en el artículo 594 lo referido a las prohibiciones y por lo tanto, emerge especificar concretamente este enunciado a fin de elevar en el contexto práctico este precepto en la rama de los derechos laborales y por ende en lo respecta a las medidas cautelares (Abad, 2015).

Se infiere como una consecuencia de lo estipulado en art. 575 del COGEP, donde norma que los procedimientos laborales sean resueltos mediante la modalidad de procesos sumarios, y, por tanto, impide la reforma a la demanda. De acuerdo con esto, los efectos también se extienden a la contradicción de lo estipulado por la Corte Constitucional sobre el valor de los derechos de los trabajadores, tal como el cumplimiento de una tutela judicial efectiva por tratarse de un derecho social y sobre lo que recae la pretensión precautelar a la parte vulnerada en la relación laboral. Otro aspecto a lugar, se trata del derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 75 de la Constitución de la República de Ecuador donde a grandes rasgos establece el derecho que posee todo ciudadano de poder tener un acceso a la justicia, de igual forma, el derecho a que dicho proceso sea tramitado con celeridad, de tal manera que no pueda decirse que existe demora en dictar una sentencia, disparidad de fallos, proliferación y/o acumulación innecesaria de causas e inaplicación de principios constitucionales que provoquen ni siquiera el más mínimo estado de indefensión. Esto se infiere, de manera especial para efectos de la presente investigación por cuanto se trata de

los derechos de los trabajadores, puesto que se considera una parte de la población que busca el auto sustento familiar y en consecuencia sus derechos deben ser respetados y honrados tal como están constituidos en el ordenamiento jurisprudencial de este país (C.R.E, 2008)

Las medidas preventivas tienen el efecto de suspender el derecho del sujeto pasivo a disponer de la cosa, incluyendo el embargo que suspende los tres atributos del derecho de propiedad, sin implicar la extinción de dicho derecho. Sin embargo, surge la siguiente pregunta: ¿qué efectos produce en relación al solicitante de la medida? A través del ejercicio de la providencia cautelar, si el juez acoge la solicitud de medida, la decreta y ejecuta luego de un juicio de apreciación adecuado, se establece una relación entre el solicitante de la medida y los bienes que se encuentran afectados por la ejecución. En consecuencia, la situación jurídica del solicitante no es indiferente respecto a esos bienes.

Esta relación conlleva un propósito finalista específico, tal como ocurre en toda tutela cautelar, ya que el objetivo es asegurar el pago al sujeto o la recuperación de la cosa. En virtud del ejercicio de la medida cautelar, se establece una vinculación entre el solicitante y los bienes que están limitados por la ejecución de la medida. Por lo tanto, la situación jurídica del solicitante se ve afectada en relación con dichos bienes.

La finalidad de la justicia cautelar es la de garantizar el ejercicio de un derecho e impedir su violación, y por ello las medidas cautelares se encuentran al servicio del proceso.

El profesor Ricardo Henríquez La Roche, sostiene que las providencias cautelares son provisionales y depende la medida en su existencia, de un acto judicial posterior al servicio del cual se dicta. Igualmente expresa como características de las medidas cautelares: la instrumentalidad, que en sí constituye su naturaleza jurídica; la provisoriedad, en virtud del cual la providencia cautelar suple un efecto a la providencia definitiva, y en virtud de que ella se encuentra a la espera de que ese efecto sea sustituido por otro efecto determinado de carácter permanente; judicialidad, entendida que al encontrarse la medida al servicio de una providencia principal, necesariamente está referida a un juicio; variabilidad, donde las medidas cautelares se encuentran comprendidas dentro del grupo de providencias con la cláusula *rebus sic stantibus*, según la cual aun estando ejecutoriadas, pueden ser modificadas en la medida que cambie el estado de cosas para el cual se dictaron. Dependen de la mutabilidad o inmutabilidad de la situación de hecho que les dio origen; urgencia, que viene a ser la garantía de eficacia de las providencias cautelares y; de derecho estricto, mencionando que las normas cautelares son por regla general, de interpretación restringida, toda

vez que tienden a limitar o prohibir de una u otra forma las garantías personales que prevé la Constitución.

4.11 Tramite del procedimiento laboral en el COGEP

4.11.1 Competencia Excluyente

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 11 menciona “Únicamente serán competentes para conocer las siguientes acciones:

1. La o el juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte de la o del trabajador.
2. La o el juzgador del lugar donde está la cosa a la que se refiere la demanda en los asuntos para cuya resolución sean necesarios conocimientos locales o inspección judicial, como sobre linderos, curso de aguas, reivindicación de inmuebles, acciones posesorias y otros asuntos análogos.
3. La o el juzgador del último domicilio del causante.
4. Si la apertura de la sucesión se realiza en territorio extranjero y comprende bienes situados en el Ecuador, será competente la o el juzgador del último domicilio nacional del causante o del lugar en que se encuentren los bienes.
5. La o el juzgador del lugar donde se abra la sucesión, en los procesos de inventario, petición y partición de herencia, cuentas relativas a esta, cobranza de deudas hereditarias y otras provenientes de una testamentaria.
6. La o el juzgador del domicilio del pupilo en las cuestiones relativas a tutela o curaduría, aunque el tutor o curador nombrado tenga el suyo en lugar diferente. (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.11.2 Presentación de la Demanda

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 142 menciona “ que la demanda se presentara por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.

3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.
13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso.” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.11.3 Calificación de la Demanda

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 146 menciona “Calificación de la demanda. Presentada la demanda, la o el juzgador, en el término máximo de cinco días, examinará si cumple los requisitos legales generales y especiales que sean aplicables al caso. Si los cumple, calificará, tramitará y dispondrá la práctica de las diligencias solicitadas. Si la demanda no cumple con los requisitos previstos en este Código, la o el juzgador dispondrá que la o el actor la complete o aclare en el término de tres días, si no lo hace, ordenará el archivo y la devolución de los

documentos adjuntados a ella, sin necesidad de dejar copias...” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.11.4 Citación

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 53 menciona “ La citación es el acto por el cual se le hace conocer a la o al demandado, el contenido de la demanda o de la petición de una diligencia preparatoria y de las providencias recaídas en ellas. Se realizará en forma personal, mediante boletas físicas o electrónicas, o a través del medio de comunicación ordenado por la o el juzgador.

Si una parte manifiesta que conoce determinada petición o providencia o se refiere a ella en escrito o en acto del cual quede constancia en el proceso, se considerará citada o notificada en la fecha de presentación del escrito o en la del acto al que haya concurrido.

Toda citación será publicada de manera íntegra, esto es, con sus razones y actas de citación en el sistema automático de consultas de la página electrónica del Consejo de la Judicatura, a través de los medios electrónicos y tecnológicos de los que disponga la Función Judicial, en la que constará la forma de citación o los motivos por los cuales no se pudo efectuar dicha diligencia.

Si la o el actor ha proporcionado la dirección de correo electrónico de la o del demandado, la o el juzgador ordenará también que se le haga conocer a la o al demandado, por correo electrónico, el extracto de la demanda y del auto inicial, de lo cual, se dejará constancia en el sistema. Esto no sustituye a la citación oficial, salvo los casos previstos por este Código.

Art. 53.1.- Citación a los órganos y entidades del sector público.- A todos los órganos, entidades e instituciones del sector público se les citará de forma telemática a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINE) administrado por la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos.” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.11.5 Contestación de la Demanda

En el Código Orgánico General de Procesos, artículo 151 menciona “forma y contenido de la contestación. La contestación a la demanda se presentará por escrito y cumplirá, en lo aplicable, los requisitos formales previstos para la demanda.

La parte demandada deberá pronunciarse en forma expresa sobre cada una de las pretensiones de la parte actora, sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda y sobre la autenticidad de la prueba documental que se haya acompañado, con la indicación categórica de lo que admite y de lo que niega.

Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de que la o el juzgador dicte la providencia convocando a la audiencia preliminar o única. Si se presenta una reforma de excepciones, se notificará con estas a la parte actora y se le concederá un término de diez días para anunciar prueba nueva. En materia de niñez y adolescencia ese término será de cinco días.

En el término de tres días de calificada la contestación se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de diez días, podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.

En materia de niñez y adolescencia, en el término de un día de calificada la contestación, se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de tres días podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación” (Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015)

4.12 Las medidas preventivas en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

Dentro del nuevo cuerpo normativo procesal que rige en el Ecuador, establece claramente las figuras de providencias preventivas dentro del Título II, y son: el secuestro, la retención, la prohibición de enajenar bienes inmuebles, el arraigo. Cabe indicar que cada uno de estas medidas cuenta con un procedimiento pre establecido por la ley.

Secuestro. - En el derecho romano viene del vocablo latín sequestrate, que consistía en manos del secuestro o depositario mediador, el objeto mediador, pero en conocimiento del magistrado. Secuestro entonces es el depósito que se hace de una cosa litigiosa en un tercero, hasta que se decida a quien pertenece. El secuestro judicial se ordena por el juez en los siguientes casos:

- a) Cuando siendo mueble la cosa que se litiga, se teme que el demandado la transporte o empeore; y,
- b) Cuando se embargan los bienes de algunos por deudas o daños que hubiese de satisfacer.

Retención. - Es el derecho del acreedor para mantener la tenencia de lo prendado hasta que se dé el pago íntegro del crédito. El derecho de retención permite al acreedor gozar de importante ventaja, ya que obliga al deudor al cumplimiento de la obligación de otro modo no recupera lo prendado. Entonces el derecho legal de retención puede definirse como la facultad concedida por la Ley al detentador de una cosa que debe entregar o restituir para rehusar legítimamente la entrega

o restitución y conservar la cosa, mientras no se le satisface de un crédito que tiene relacionado con ella.

Prohibición de enajenar bienes. - es la providencia preventiva que puede ser ordenada por el administrador de justicia en los casos determinados en la ley—por ejemplo, la ley laboral— a solicitud del acreedor, y que consiste precisamente en el impedimento de poder ejecutar cualquier transferencia de dominio de un bien mueble o inmueble del deudor demandado. En la Jurisprudencia No. -277. Auto de 20 de octubre de 197, Ficha B-615 dice: La prohibición de enajenar, como medida precautelatoria, se la ejerce en un proceso de jurisdicción contenciosa, no de jurisdicción voluntaria, ya para que pueda disponerse tan severa medida, deben concurrir copulativamente estos requisitos: prueba legal del crédito y de que el deudor al realizar la enajenación no tendría otros bienes raíces y saneados suficientes para el pago.

Arraigo. - Según el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa décima edición, 1997 referente al concepto dice: ARRAIGO (acción y efecto de arraigar; del latín ad y radicare, echar raíces).- En la legislación actual se le considera como una medida precautoria dictada por el juzgador, a petición de parte, cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda. Tiene por objeto o finalidad impedir que el arraigado abandone el lugar del juicio sin dejar un apoderado que pueda contestar la demanda, seguir el proceso y responder de la sentencia que se dicte.

4.13 Objeto de la reforma

Busco introducir cambios en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) para que en el proceso sumario laboral se establezca la posibilidad de pedir medidas cautelares antes de que se realice la calificación formal del caso por parte del juez. Además, propones que estas medidas puedan ser solicitadas hasta por el monto total reclamado en la demanda, lo cual ampliaría la protección de los derechos e intereses de las partes involucradas en el proceso laboral.

Este cambio tiene como objetivo mejorar la eficacia y la justicia del procedimiento sumario en materia laboral al permitir que las partes puedan asegurar la protección de sus derechos mediante medidas cautelares desde etapas tempranas del proceso, sin tener que esperar a la calificación formal del caso. Además, al permitir que las medidas cautelares abarquen el monto total de la demanda, se brindaría una mayor garantía de cumplimiento de las obligaciones y se evitarían posibles perjuicios a las partes durante el desarrollo del proceso laboral.

4.14 Derecho comparado

4.14.1 Ley Federal del Trabajo de México

En la Ley Federal del Trabajo de México en su última reforma publicada el 01 de mayo de 2019, en su capítulo XV enuncia las providencias cautelares en los siguientes artículos:

“Artículo 857.- - El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

- I. Prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda.
- II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Artículo 858.- Las providencias cautelares señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ninguno de los dos casos se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Artículo 859.- El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Artículo 860.- La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Tribunal hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.

Artículo 861.- Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes:

- I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;
- II. El Tribunal, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;
- III. El auto que ordene el embargo determinará el monto por el cual deba practicarse; y
- IV. El Tribunal dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Artículo 862.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Tribunal, exista el riesgo de insolvencia.

Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dicte. El propietario de los bienes embargados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma. Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, el Tribunal solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2022)

El conjunto de medidas cautelares establecidas en la Ley Federal del Trabajo de México, tras su última reforma en 2019, refleja un enfoque integral hacia la protección de los derechos laborales en el ámbito judicial. Estas medidas son esenciales para garantizar la ejecución efectiva de resoluciones judiciales y asegurar que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos de manera equitativa en procesos legales, desde la presentación de la demanda.

Estas medidas muestran un reconocimiento de la vulnerabilidad de los trabajadores en disputas laborales y buscan prevenir que los empleadores eludan sus obligaciones. La disposición que prohíbe la salida del país o la residencia en casos específicos, así como el arraigo, demuestran una consideración por las situaciones en las que los trabajadores podrían perder la oportunidad de buscar justicia si el empleador evade sus responsabilidades. La flexibilidad en la solicitud de medidas cautelares permite a las partes adaptarse a las circunstancias cambiantes y evita que una parte aproveche una posición dominante para evitar cumplir con sentencias. Además, el establecimiento de embargos precautorios es especialmente relevante, ya que protege a los trabajadores de la insolvencia o liquidación apresurada de activos cuando existen múltiples demandas en su contra.

La penalización por el incumplimiento de medidas como el arraigo impulsa a los demandados a respetar las decisiones judiciales, lo que contribuye a mantener la integridad del proceso y garantiza el cumplimiento de las medidas cautelares. La designación de un depositario para custodiar los bienes embargados asegura su protección durante el proceso legal, evitando

abusos y malversaciones. Al permitir a los trabajadores asegurar la ejecución de resoluciones y prevenir situaciones adversas, la ley busca garantizar una plataforma justa y equitativa para resolver disputas laborales. Estas medidas no solo refuerzan la confianza en el sistema de justicia, sino que también establecen salvaguardias necesarias para evitar prácticas que perjudicarían a los trabajadores en un contexto a menudo desigual.

4.14.2 Chile

En países Latinoamericanos como Chile, existe una base legal para aplicar las medidas cautelares sobre bienes en materia laboral.

En su Artículo 444 del Código del Trabajo menciona “En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas. Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre

cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido” (Código del Trabajo Chileno , 2003)

Pues bien, el juez tiene la facultad de ejercer su función cautelar. Esta función implica tomar medidas preventivas para asegurar el resultado de la acción legal y proteger los derechos de las partes involucradas, así también el juez tiene la potestad de decretar todas las medidas que considere necesarias para asegurar el resultado de la acción legal y proteger los derechos de las partes. Estas medidas pueden incluir la identificación de los obligados y la protección de su patrimonio con el fin de garantizar el monto reclamado.

Establece que las medidas cautelares deben ser proporcionales a la cuantía del juicio.

Esto significa que las medidas adoptadas por el juez deben ser razonables y adecuadas en relación con el monto en disputa en el proceso legal y en ciertas circunstancias, las medidas cautelares pueden ejecutarse antes de que sean notificadas a la persona contra quien se dictan, siempre y cuando existan razones graves y el tribunal lo ordene. Sin embargo, si transcurren cinco días sin que se realice la notificación, las diligencias practicadas quedan sin efecto.

En Ecuador, a diferencia de Chile, no procede solicitar medidas cautelares antes del auto de calificación de la demanda en el procedimiento sumario laboral. En el sistema legal ecuatoriano, las medidas cautelares en materia laboral generalmente se solicitan una vez que se haya dictado el auto de calificación y se haya formalizado el proceso.

En el Código del Trabajo de Ecuador, así como en el Código General de Procesos, no se establece expresamente la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes del auto de calificación de la demanda en el procedimiento sumario laboral. En general, el proceso sumario laboral en Ecuador se caracteriza por su agilidad y por la pronta resolución de las controversias laborales.

En el Código del Trabajo Chileno en su artículo 471 menciona “Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento

de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito. Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios” (Código del Trabajo Chileno , 2003)

5 Metodología

Para el desarrollo y enfoque que se utilizó a lo largo de la investigación se enfoca en la metodología, primero guiándose con la utilización de los diferentes materiales que se emplearon para una mayor eficacia investigativa, continuando con la aplicación de diferentes métodos que facilitaron el desarrollo de la investigación, siendo que se emplearon los métodos como; método científico, método inductivo, método analítico, método exegético, método hermenéutico, método mayéutico, método comparativo, método estadístico. Al utilizar los diferentes métodos también se pudo determinar el enfoque de la investigación demostrado un enfoque mixto a lo largo del trabajo de integración curricular, demostrado con el refuerzo del tipo de investigación practicada.

Finalmente, para la conclusión de eficaces resultados se empleó el uso de técnicas donde se emplearon mecanismos como encuestas y entrevistas, realizadas a una población y muestra determinada como son; las encuestas aplicadas a treinta (30) profesionales del Derecho en libre ejercicio, mientras que en las entrevistas se realizaron de acuerdo al enfoque de la investigación y al fondo de la misma a cuatro (4) profesionales del derecho como son Jueces, especialistas en Derecho procesal Laboral.

5.1 Materiales utilizados

Los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de integración curricular en relación a la bibliografía señalada, tenemos:

Diccionarios jurídicos, estudios realizados por diferentes universidades en países extranjeros, obras literarias en la rama jurídica, revistas jurídicas, leyes de la legislación ecuatoriana, leyes de legislaciones extranjeras como Chile, además de sentencias emitidas en Ecuador y noticias para el análisis de casos. Se empleo este recurso con la finalidad de que sirva para la redacción e interpretación personal del tema, mismas que se encuentran citadas dentro de mi trabajo investigativo.

Entre los diferentes materiales e insumos que facilitaron el desarrollo del presente trabajo son: Computadora portátil, acceso a internet, teléfono celular y grabadora de la misma para las entrevistas, cuaderno para la toma de apuntes, impresiones y copias varias con el contenido del borrador del presente trabajo de integración curricular, etc.

5.2 Métodos de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular se aplicaron los siguientes métodos:

Método Científico: Es usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias, un método de investigación debe basarse en lo empírico y en la medición, para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación y modificación de hipótesis.

Método Inductivo: Es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, este método consiste en la obtención de conclusiones que va de lo particular a lo general.

Método Deductivo: Consiste en lo general a lo particular extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, siendo un complemento la ayuda del método analítico.

Método Analítico: Va de lo general a lo específico basado en la experimentación directa y la lógica empírica es aquel donde se analizan las partes de un todo, es un proceso lógico.

Método Exegético: Obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica, se utiliza en el estudio de los textos legales con el fin de encontrar el significado que el legislador les dio a las disposiciones legales.

Método Hermenéutico: Es el arte de la interpretación, explicación y traducción de la comunicación escrita, la comunicación verbal aplicada principalmente al estudio de textos, como en la interpretación de textos jurídicos que permiten entender el significado de las normas jurídicas.

Método Mayéutica: Es un método que consiste en hacer las preguntas apropiadas con tal de guiar a una persona para reflexione así sea capaz de encontrar en su mente conceptos ocultas a primera instancia.

Método Comparativo: Permite el proceso de comparación entre dos realidades es aplicado para llegar a generalizaciones empíricas. Lo que permite el conocimiento de otras formas de administrar justicia.

Método Estadístico: Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Tiene como fin describir un conjunto de datos, obteniendo así los parámetros que distinguen las características de un conjunto de datos. Dentro de las etapas tenemos: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis.

Método Sintético: Es una forma de razonamiento científico el cual tiene como objetivo principal resumir los aspectos más relevantes de un proceso.

5.3 Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación que se realizó, es un enfoque mixto, pues se realizó una investigación tanto cualitativo y cuantitativo, ya que consta de estadística que se desarrolló gracias a las encuestas realizadas y la tabulación de la misma, por lo tanto, se realizó la investigación cuantitativa. Mientras que la investigación cualitativa, se desarrolló en base a las entrevistas, pues son datos relativos a cualidades, comentarios realizados en base a las preguntas realizadas. Por lo que, al aplicar tanto una investigación cuantitativa como cualitativa se convierte en un enfoque de investigación mixta.

5.4 Tipo de investigación.

El tipo de estudio en que se enfoca el trabajo de integración curricular es documental, pues se apoya en fuentes documentológicas, como la investigación bibliográfica basada en libros y de la investigación hemerográfica que se utilizó en las revistas, noticias, artículos y ensayos. Cabe mencionar que el tipo de investigación también es de campo, pues se apoyó en información que viene de entrevistas, encuestas realizadas.

5.4.1 Población y muestra.

La población es un grupo de personas, mientras que la muestra es una serie de conocimientos dentro de la población a evaluar.

Por ende, para una mayor comprensión de la problemática, se utiliza una población y muestra de 30 profesionales de derecho en libre ejercicio en base a las encuestas. Como también entrevistas donde se la realizó a cuatro individuos todos ellos Jueces de la ciudad de Loja, especializados en el tema.

5.4.2 Técnicas.

Encuesta: en la encuesta se plantea un cuestionario con una serie de preguntas objetivas, con la finalidad de obtener resultados, por lo tanto, para el correcto desarrollo de la investigación se aplicó una encuesta a treinta (30) profesionales del derecho en libre ejercicio, dicha encuesta

constaba de siete preguntas, donde se podía responder con un “Si” o un “No”, además, de responder el “por qué” de su respuesta, para una mayor comprensión, a lo posterior se realizó la tabulación de los datos obtenidos.

Entrevistas: estas consisten en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado, por lo tanto, se realizó con cuatro preguntas abiertas a cuatro personas, todas ellas jueces de la ciudad de Loja expertos en el tema.

6 Resultados

6.1 Resultados de las encuestas.

Con el fin de realizar una correcta investigación, se realizó un trabajo de campo dentro del presente estudio, mediante el empleo de una encuesta a una muestra de treinta (30) abogados en libre ejercicio de la profesión, con domicilio en la ciudad Loja, mediante seis preguntas cerradas relacionadas al trabajo investigativo, arrojando los siguientes resultados con sus respectivos análisis, que se detallarán a continuación:

Primera Pregunta:

¿Tiene conocimiento sobre las medidas cautelares que establece el Código Orgánico General de Procesos?

Tabla N° 1.

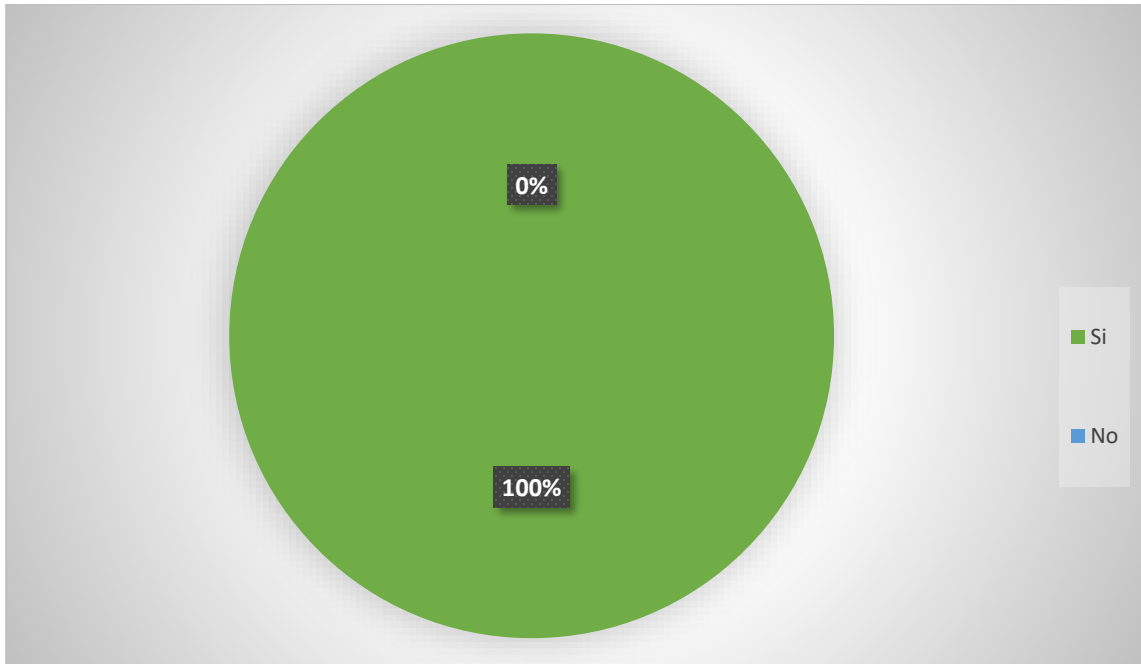
Tabla 1: Cuadro estadístico pregunta 1.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 1: Representación Gráfica pregunta 1.



Interpretación:

En base a los resultados obtenidos en la primera pregunta, se observa que siete (30) profesionales del derecho, equivalentes al 100% del total de los encuestados, señalaron que tienen conocimiento sobre las medidas cautelares que establece el Código Orgánico General de Procesos, por cuanto han leído el dicho Código.

Análisis:

Teniendo en cuenta los datos obtenidos debo manifestar que estoy de acuerdo con la todos los encuestados que señalan que “SI” tiene conocimiento sobre las medidas cautelares que establece el Código Orgánico General de Procesos pues se comprueba la problemática planteada en el presente proyecto.

Segunda Pregunta:

¿Cree usted que la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación a trámite de las demandas laborales, garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados?

Tabla N° 2.

Tabla 2: Cuadro estadístico pregunta 2.

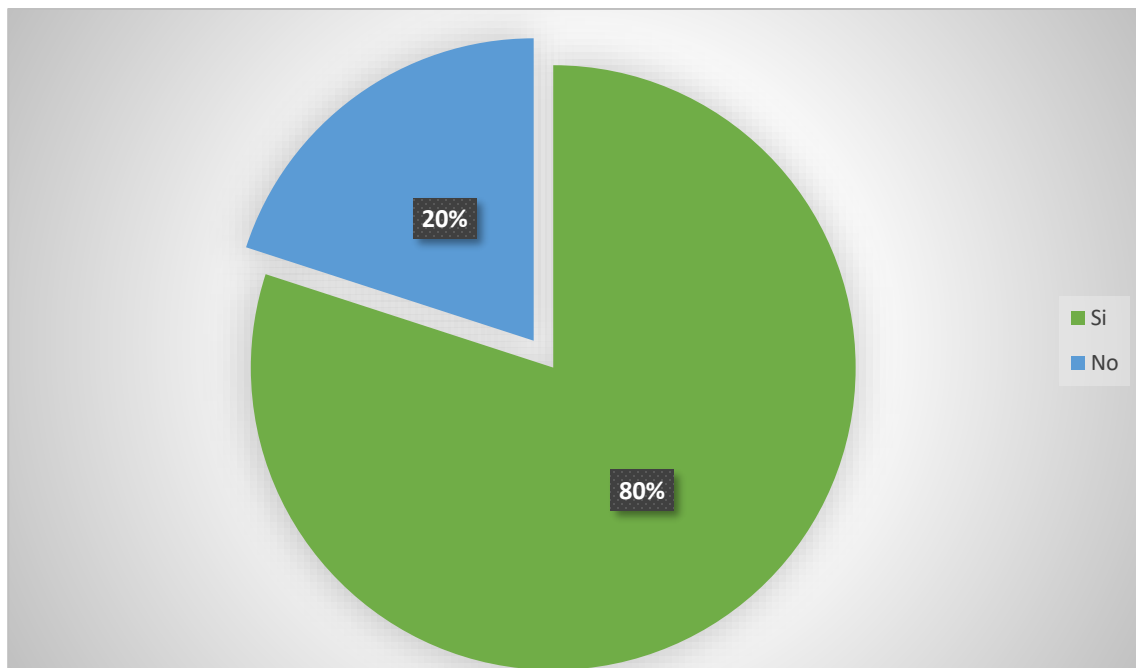
Indicadores	Variables	Porcentaje
-------------	-----------	------------

Si	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 2: Representación Gráfica pregunta 2.



Interpretación:

En la pregunta dos, se obtiene que veinticuatro (24) abogados encuestados que representan al 80% refieren que la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda, si garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados, y así mismo tienen el potencial de asegurar la protección de los derechos del trabajador, así mismo y evitar perjuicios.

De la población obtenida, seis (6) abogados que corresponden al 20% señalan que la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación a trámite de las demandas laborales, no garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados, por cuanto en comparación con el trámite ejecutivo, estas medidas son innecesarias, a diferencia de las medidas cautelares de carácter real que se aplican en dicho proceso y son consideradas fundamentales para asegurar el cumplimiento de los derechos mediante una ejecución forzosa en caso de incumplimiento de un mandamiento de pago o sentencia.

Análisis:

Debo referir que me encuentro en desacuerdo con la minoría que , manifiesta, que la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación a trámite de las demandas laborales, no garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados, ya que no garantizan por sí solas el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados, en algunos casos, las infracciones laborales pueden ser complejas y difíciles de probar, lo que puede retrasar el proceso judicial y dificultar el cumplimiento de la sentencia, incluso si se dicta a favor del trabajador, me encuentro en desacuerdo cuanto es fundamental que se asegure un sistema judicial eficiente y eficaz que pueda proporcionar justicia oportuna y efectiva en casos de infracciones laborales, y que las medidas cautelares se implementen de manera adecuada para lograr el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores afectados.

Ahora bien, concuerdo con lo referido por la mayoría de los encuestados, que mencionan la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación a trámite de las demandas laborales, garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados, ya que es beneficioso y favorable porque brinda una protección inmediata a los trabajadores afectados, previene daños irreparables, garantiza la efectividad de la sentencia y equilibra el poder entre las partes involucradas. Además, contribuye a un ambiente laboral más justo y fomenta el cumplimiento de las leyes laborales, lo que a su vez fortalece la confianza en el sistema judicial.

Tercera Pregunta:

¿Cree usted que se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral?

Tabla N° 3.

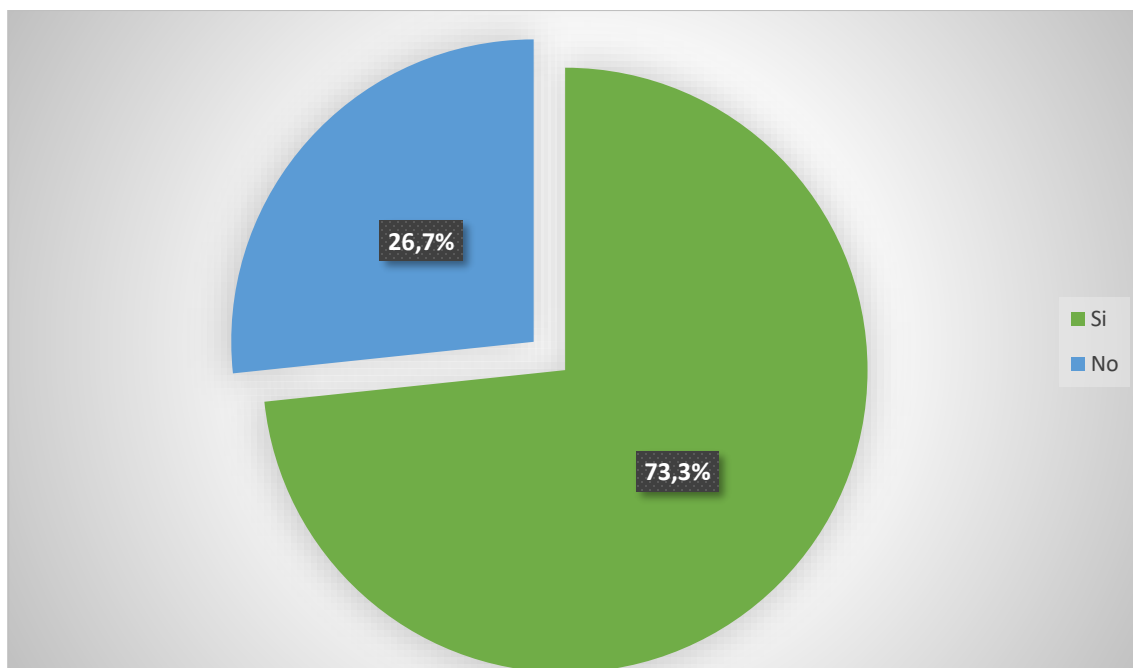
Tabla 3: Cuadro estadístico pregunta 3.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	22	73,3%
No	8	26,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 3: Representación Gráfica pregunta 3.



Interpretación:

En la pregunta tres, se obtiene que veintidós (22) abogados encuestados que representan al 73,3% refieren que se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral, ya que en la actualidad no se aplican medidas cautelares en los procedimientos laborales, lo cual implican vacíos legales, y el proceso sería más ágil.

De la población obtenida, ocho (8) abogados que corresponden al 26,7% señalan que no se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral, por cuanto hasta el momento todos los acuerdos están muy bien realizados, sobre todo a favor del trabajador, y ya se establece en la norma.

Análisis:

Ante los resultados me inclino hacia la respuesta de la mayoría que manifiesta de manera afirmativa que se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral ya que es una medida trascendental para garantizar la agilidad del proceso, proteger los derechos de los trabajadores, facilitar el acceso a la justicia, reducir costos y recursos, adaptarse a los cambios laborales y establecer criterios claros y uniformes. Al hacerlo, se puede fortalecer el sistema judicial laboral y mejorar la protección de los derechos laborales en beneficio de todos los involucrados, una revisión del marco legal permite establecer criterios uniformes y claros para la aplicación del procedimiento sumario. Esto evita

interpretaciones dispares y contribuye a una mayor certeza jurídica para las partes involucradas y cuando el marco legal es transparente, actualizado y eficiente, se fortalece la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial. Esto es esencial para mantener la credibilidad del sistema y asegurar el respeto a las decisiones judiciales, al analizar el marco legal del procedimiento sumario, se puede adaptar la normativa a los desafíos y realidades actuales del mercado laboral, garantizando su pertinencia y efectividad.

Sobre la minoría que opina que no se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral debo manifestar que estoy en desacuerdo, pues mediante comparaciones el marco legal actual con sistemas judiciales laborales de otros países que han implementado procedimientos sumarios más eficientes y rápidos. Si estos países han obtenido resultados positivos en términos de agilidad del proceso, protección de los derechos laborales y reducción de costos, puede ser un argumento a favor de revisar el marco legal en nuestro propio país.

Cuarta Pregunta:

¿Considera usted que sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral, en el auto de calificación de la demanda?

Tabla N° 4.

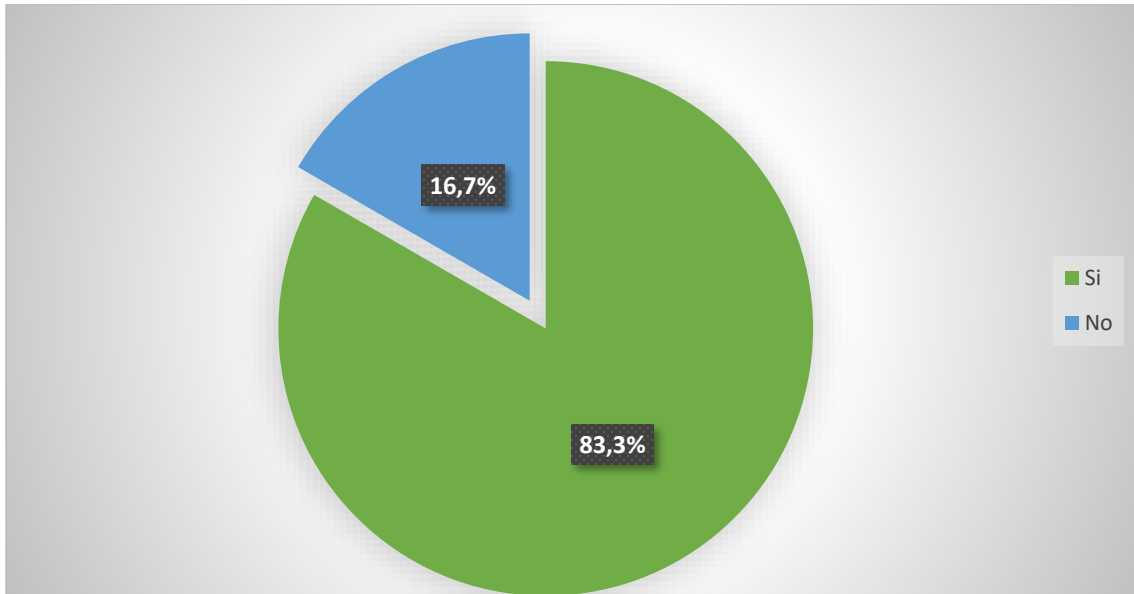
Tabla 4: Cuadro estadístico pregunta 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83,3%
No	5	16,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 4: Representación Gráfica pregunta 4.



Interpretación:

En la pregunta cuatro, se obtiene que veinticinco (25) abogados encuestados que representan al 83,3% refieren que si sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral en el auto de calificación de la demanda, por cuanto sería considerada una alternativa viable a la solución del conflicto, la cual asegura que en el caso de aceptar la demanda, se cumpla con la pretensión de alguna forma, para garantizar derechos de trabajador lo cual sería una garantía que le favorece al trabajador.

De la población obtenida, cinco (5) abogados que corresponden al 16,7% señalan que no sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral, en el auto de calificación, por cuanto es necesario ya que el COGEP, ya se encuentra regulado según las necesidades de cada caso.

Análisis:

Ante los resultados me inclino hacía la respuesta de la mayoría que manifiesta de manera afirmativa que si sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral, en el auto de calificación de la demanda ya que es una medida pertinente y necesaria para proteger los derechos del trabajador, prevenir represalias, asegurar el cumplimiento de la sentencia y equilibrar el poder entre las partes. Además, contribuye a la justicia pronta y efectiva, evitando pérdidas económicas y personales para el trabajador afectado. Es una herramienta valiosa para garantizar que los derechos laborales sean respetados y protegidos durante todo el proceso judicial, las medidas cautelares pueden evitar que el trabajador sufra pérdidas económicas significativas

mientras espera la resolución del juicio laboral. Esto puede ser especialmente relevante en casos de salarios impagados o despidos injustificados, donde el trabajador necesita garantías para cubrir sus necesidades básicas. La solicitud de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda contribuye a equilibrar el poder entre el empleador y el trabajador durante el proceso judicial. Esto evita que el empleador siga operando normalmente mientras el trabajador se ve afectado por la disputa, lo que podría ponerlo en una posición de desventaja.

Sobre la minoría que opina que no se debería sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral, en el auto de calificación, debo manifestar que estoy en desacuerdo, pues al establecer medidas cautelares, se aumenta la probabilidad de que el empleador cumpla con una futura sentencia a favor del trabajador. Si no se toman medidas para garantizar el cumplimiento, el empleador podría ignorar la sentencia y continuar con las prácticas laborales ilegales.

Quinta Pregunta:

¿Considera usted que es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral?

Tabla N° 5.

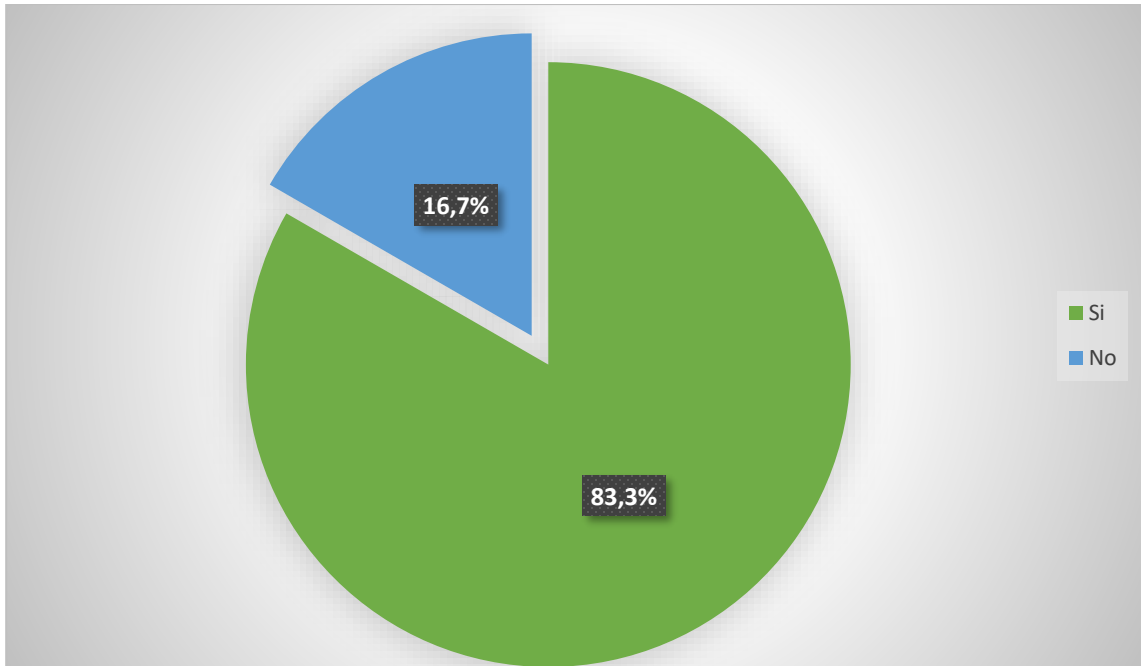
Tabla 5: Cuadro estadístico pregunta 5.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83,3%
No	5	16,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 5: Representación Gráfica pregunta 5.



Interpretación:

En la pregunta cinco, se obtiene que veinticinco (25) abogados encuestados que representan al 83,3% refieren que es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral, por cuanto tendría que existir norma taxativa para exigir esta garantía, para proteger de manera más efectiva los derechos de los trabajadores, y al incluirse dicho numeral podría hacer una mejora a la sociedad y ayudar al proyecto de vida de una persona.

De la población obtenida, cinco (5) abogados que corresponden al 16,7% señalan que no es necesario incluir un numeral más en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral, por cuanto no es competencia.

Análisis:

Ante los resultados me inclino hacia la respuesta de la mayoría que manifiesta de manera afirmativa que, si es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral, esta medida promovería una mayor protección y respeto de los derechos laborales, asegurando un acceso más equitativo y podría ser una medida beneficiosa para mejorar la protección de los derechos laborales

y agilizar el proceso judicial. Este nuevo numeral aseguraría un acceso efectivo a la justicia, equidad entre las partes y una mayor efectividad de las decisiones judiciales, contribuyendo a un sistema judicial más justo y eficiente para todos los involucrados en los conflictos laborales, por lo cual esto permitiría a los trabajadores solicitar la protección de sus derechos durante el proceso laboral.

Sobre la minoría que opina que no es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral ya que mejora en la protección de los derechos laborales, agilización del proceso judicial, fortalece el acceso a la justicia, y se da el cumplimiento efectivo de las decisiones judiciales.

Sexta Pregunta:

¿Cree usted que se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho del trabajador, y garantizar su efectividad?

Tabla N° 6.

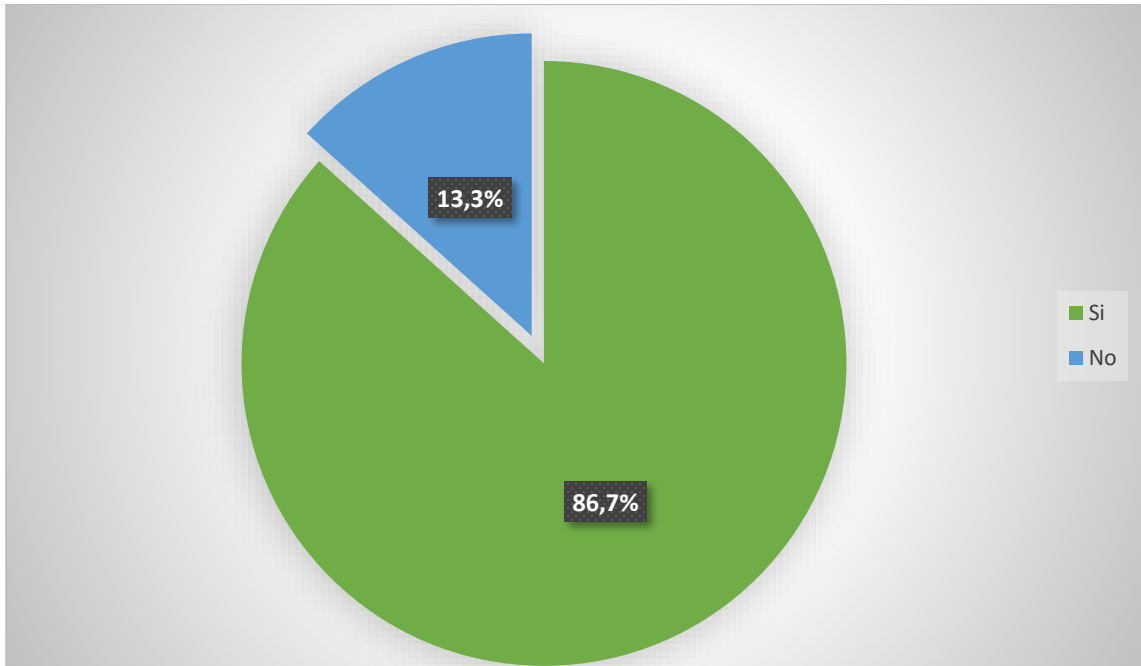
Tabla 6: Cuadro estadístico pregunta 6.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio de las ciudades de Loja

Autora: Cecilia Berenisse Medina Medina.

Ilustración 6: Representación Gráfica pregunta 6.



Interpretación:

En la pregunta seis, se obtiene que veintiséis (26) abogados encuestados que representan al 86,7% refieren que se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho del trabajador, y garantizar su efectividad, por cuanto se garantizaría eficazmente los derechos que le asisten al trabajador, teniendo en cuenta que es una decisión del legislador para poder reformar y reforzar en efecto.

De la población obtenida, cuatro (4) abogados que corresponden al 13,3% señalan que no se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho del trabajador, y garantizar su efectividad, por cuanto establecer la necesidad de una propuesta jurídica adicional podría aumentar la carga procesal y las partes involucradas en un caso.

Análisis:

Al recabar e interpretar los datos obtenidos en la presente pregunta, debo referir que, a criterio personal, coincido con la mayoría de los encuestados pues a lo largo del presente proyecto se ha demostrado la existencia del problema y se ha verificado que en países extranjeros, existen sistemas judiciales laborales que contemplan la posibilidad de solicitar medidas cautelares en el auto calificación de la demanda al trámite del juicio laboral. Estas medidas varían en su alcance y aplicación según las leyes y regulaciones de cada país, pero en general, buscan proteger los

derechos laborales de los trabajadores y agilizar el proceso judicial y proporciona un enfoque más proactivo y efectivo para proteger los derechos laborales y brindar una justicia más equitativa y ágil a los trabajadores. Estas medidas aseguran una mayor protección y acceso a la justicia, previenen represalias y garantizan el cumplimiento efectivo de las decisiones judiciales, contribuyendo a un ambiente laboral más justo y equitativo para todos los involucrados, por lo tanto se debería elaborar la propuesta jurídica que señale que se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral.

Por lo tanto, difiero rotundamente en lo que manifiesta la minoría.

6.2 Resultados de las entrevistas.

Para desarrollar una adecuada investigación dentro del presente proyecto se realizó una entrevista, pues el área de campo investigativa se basa en el procedimiento sumario en materia laboral. Por lo tanto, se realizó una entrevista a los Jueces de la ciudad de Loja, especializados en materia laboral.

6.2.1 Entrevista realizada a jueces profesionales del derecho Laboral.

Las entrevistas fueron realizadas a cuatro profesionales del derecho laboral.

Primera pregunta:

¿Cree usted que, por la falta de utilización de las medidas cautelares, en el auto de calificación a la demanda laboral, no garantizan el cumplimiento de la obligación del empleador?

Primer entrevistado. – Si, no garantizan ya que podría ser importante que dentro del auto inicial se puedan determinar alguna posibilidad de señalar alguna posible medida de carácter real a favor de una posible posterior indemnización al trabajador, con estas medidas cautelares dictadas en el auto inicial se podría garantizar un posible pago.

Segundo entrevistado. – No, el cumplimiento de la obligación del empleador debe haberse determinado con la resolución es decir con la sentencia en firme del juez, para que pueda disponer las medidas correspondientes que este caso sería de forma directa el embargo por cuanto al inicio de la proposición de la demanda tratándose de un juicio laboral donde se van a establecer derechos no están previamente determinados por ende tendrían que dictarse al final y no al momento de la calificación salvando alguna otra excepción.

Tercera entrevistada. – Si, en ningún momento garantiza porque en el laboral no prevé ninguna medida cautelar, ya como se tiene el privilegio en el juicio ejecutivo, que se demuestre con un título, una letra de cambio, un pagare que se permite hacer, secuestro, prohibición de enajenar, embargo de algún bien.

Cuarta entrevistada. – Si, el no dictar medidas cautelares nos ha acarreado algunos problemas en la aplicación, las medidas cautelares son para asegurar algún cumplimiento, y en materia laboral estamos recién discutiendo, si en la demanda se demuestra la relación laboral y cualquier existencia de obligación, sería adecuado siempre y cuando se demuestre dicha relación, por ende, al no tener medidas cautelares no se estaría garantizando adecuadamente el cumplimiento de la obligación del empleador.

Comentario de la autora:

Los profesionales del derecho en la primera pregunta aplicada, me llevo a obtener que tres profesionales están de acuerdo en que al no tener medidas cautelares, no se estaría garantizando el cumplimiento de la obligación por parte del empleador, uno de los profesionales dice en que al no tener medidas en el auto de calificación a la demanda laboral, no garantizan el cumplimiento de la obligación del empleador ya que considera que estas medidas podrían ayudar a señalar una posible indemnización futura para el trabajador, el segundo nos hace referencia a un aspecto muy importante, pues su enfoque se centra en garantizar un posible pago a favor del trabajador a través de estas medidas cautelares y compara la situación laboral con el juicio ejecutivo, donde se pueden aplicar medidas cautelares como secuestro, prohibición de enajenar y embargo, a diferencia de nuestro tercer entrevistado pues se oponen a la idea de dictar medidas cautelares en el auto inicial de la demanda de un juicio laboral argumentando que el cumplimiento de la obligación del empleador debe determinarse con una sentencia en firme del juez, y solo después de eso, se pueden disponer las medidas correspondientes, en cuanto a nuestro cuarto entrevistado está de acuerdo en que no se garantiza el cumplimiento de dicha obligación, y que ello trae algunos problemas en la aplicación.

Segunda pregunta:

¿Cree usted que se debería solicitar que en el auto de calificación de la demanda se ordene las medidas cautelares sobre bienes, hasta por el valor del monto determinado en la demanda?

Primer entrevistado. –

Creo que, si porque en algunos casos, cuando un demandado sabe que puede enfrentar una sentencia económica en su contra, podría intentar transferir o diluir su patrimonio para evitar la responsabilidad económica. Al solicitar medidas cautelares sobre bienes, se protege al demandante de esta posible dilución patrimonial y se asegura que los bienes permanezcan a disposición hasta que se resuelva el caso.

Segundo entrevistado. –

Habría que delimitar de alguna forma el hecho de dictar una medida precauteladora porque los juicios laborales a pesa que el COGEP ha hecho un esfuerzo para determinar la cuantía, desgraciadamente se sigue utilizando cuantías muy elevadas por parte de los usuarios del sistema judicial en relaciones laborales cortas de cualquier tiempo, se propone por cuantías demasiadas elevadas y por ende la medida precauteladora no considero debe estar encaminada solamente al acuantía, si es que fuera procedente a otros factores como el tiempo y la relación laboral que sería un hecho cierto y todo esto se ve al final del proceso judicial.

Tercera entrevistada. – Si se debería solicitar, pero lamentablemente en el sumario no prevee esa medida cautelar.

Cuarta entrevistada. – Considero que la solicitud de medidas cautelares sobre bienes también puede darle mayor solidez y seguridad al proceso legal. Al tener activos concretos a disposición, el demandante puede tener más confianza en que la sentencia se cumplirá si es favorable, lo que puede evitar prolongar innecesariamente el proceso y contribuir a la estabilidad y la eficacia del sistema de justicia.

Comentario de la autora:

Los profesionales del derecho en la segunda pregunta aplicada a los entrevistados, me llevo a obtener dos respuestas diferentes, tres de los entrevistados llegaron a la misma conclusión, estas respuestas reflejan la posibilidad de dictar medidas cautelares, piensan que existe consenso en que el procedimiento sumario actual puede necesitar mejoras para incluir la posibilidad de solicitar medidas cautelares en etapas tempranas del juicio, ya que ello protegería y aseguraría que los bienes permanezcan a disposición y pueda darle mayor solidez y seguridad al proceso legal, en cuanto a uno de mis entrevistados no se encuentra de acuerdo en que en el auto de calificación de la demanda se ordene las medidas cautelares sobre bienes, hasta por el valor del monto determinado en la demanda, por cuanto las cuantías son demasiadas elevadas y por ende la medida precauteladora no debe estar encaminada solamente a la acuantía.

Tercera pregunta:

¿Cree usted que es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral?

Primer entrevistado. – Si, sería que se inserte dentro de este procedimiento para los tramites laborales, podría darse el hecho, no estaría demás por el procedimiento sumario y la brevedad que tiene para su tramitación.

Segundo entrevistado. – Si, sería bueno ver la posibilidad adecuar de alguna forma la normativa para ciertos casos, y adecuar por ahí talvez la normativa que tenemos dentro del juicio sumario, dentro del mismo juicio sumario ya que este no cambia.

Tercera entrevistada. – Si considero que se debe incluir un numeral y tiene que tener la misma causa de un trámite ejecutivo porque sería un sistema más eficiente y equitativo en la solución de conflictos laborales. Este cambio estaría en línea con los principios fundamentales del derecho laboral y procesal, promoviendo la transparencia, la igualdad de las partes y la seguridad jurídica en un ámbito crucial para la sociedad.

Cuarta entrevistada. – Si, aquí podríamos poner un antecedente si es que existiere algún juicio donde haya alguna prueba de una relación laboral y lo único que se podría atentar el que no se pague, y que haya rubros por cobrar, entonces considero que en ese sentido si se podría incluir el numeral propuesto.

Comentario de la autora:

Los entrevistados han llegado a la misma conclusión, que básicamente, Si sería bueno y pertinente incluir un numeral en el artículo 332 del COGEP, en general, todas las respuestas indican una aceptación de la necesidad de incluir en la normativa en el ámbito laboral para mejorar la resolución de conflictos y hacerla más efectiva. Existe una preocupación por la brevedad y rapidez en la tramitación de estos procedimientos y por asegurar que haya suficientes pruebas y antecedentes antes de iniciar cualquier acción legal. Sería importante para este cambio tener en cuenta estas opiniones y buscar un equilibrio entre la eficiencia en la resolución de conflictos laborales y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Cuarta pregunta:

¿Cree usted que el hecho de no dictar medidas cautelares al inicio de la demanda de un juicio laboral atentaría contra los principios Constitucionales de seguridad y tutela jurídica en nuestro país?

Primer entrevistado. – Si, de alguna manera podría generar en lo posterior el incumplimiento de alguna resolución, tomando en consideración el principio pro obrero, es decir que se debe resolver en beneficio y siempre bajo el principio a la duda del interés del trabajador, sería un mecanismo para garantizar estos principios.

Segundo entrevistado. – Actualmente no, porque no hay la posibilidad legal y yo en la actualidad considero que no hay una vulneración a los derechos de los trabajadores, porque son derechos que se pretenden y están predispuestos a una resolución.

Tercera entrevistada. – Pienso que si de todas maneras a lo largo del proceso, puede ser necesario para garantizar que los principios constitucionales de seguridad y tutela jurídica se respeten y se asegure una igualdad real entre las partes, evitando situaciones de riesgo o perjuicio para el trabajador durante el proceso judicial.

Cuarta entrevistada. – En términos de seguridad jurídica, se puede afirmar que ambas partes buscan garantizarla al tutelar sus derechos reales, lo que contribuye a la ausencia de atentados en este aspecto.

Comentario de la autora:

De las respuestas obtenidas en la pregunta cuatro, cabe mencionar que tres de los entrevistados llegaron a una conclusión similar en la cual nos dicen que si se atentaría a estos principios por cuanto tenemos que tener en cuenta que siempre se tiene que resolver en beneficio del trabajador asegurando así el principio pro obrero, en cuanto al segundo entrevistado nos supo manifestar que no atentaría a los principios por cuanto no existe la vulneración a los derechos de los trabajadores.

6.3 Estudio de casos.

Para un mejor desarrollo de la investigación realizada, se ha enfocado el análisis de casos, en una sentencia sobre incumplimiento de Reclamación del pago de pensiones jubilares el cual no ha sido cancelado con normalidad.

6.3.1 Primer Caso.

Datos Referenciales:

a) Fuente: Juzgado Segundo Provincial de Trabajo de Loja

b) Juicio: 11352-2010-0241

c) Actor: Hernán Clemente Romero Jiménez

d) Demandado: I. Municipio de Loja

e) Pretensión de la demanda: Reclamación del pago de pensiones jubilares el cual no ha sido cancelado con normalidad.

RESOLUCIÓN

VISTOS.- En el desarrollo de la audiencia definitiva pública, las partes llegan a un acuerdo transaccional, el mismo que por no constituir renuncia de los derechos del trabajador, ni contravenir disposición legal alguna, por el contrario beneficia al ex trabajador, al permitirle recibir directamente y sin más trámite el valor legal de sus pensiones jubilares que hasta la fecha no le han sido canceladas y a las que la demandada ha reconocido tiene derecho el actor, y por ser constitucional el acuerdo transaccional, atento a lo dispuesto en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República, y al haberse justificado que la Institución demandada, le ha fijado como pensión jubilar a favor del actor: Hernán Clemente Romero Jiménez, el valor de Noventa dólares mensuales y le ha cancelado a partir de la terminación de la relación laboral, hasta el mes de febrero del año en curso y que es precisamente lo que reclama el actor; y, por estar conforme a lo dispuesto en la Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia de fecha 19 de julio de 1989, publicada en el R. O. Nro. 245, del 2 de agosto de 1989, con el compromiso de la parte demandada de continuar cancelando dicha pensión jubilar, a partir del presente mes de marzo del dos mil once, el Juzgado Segundo del Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS

b) Estudio: ACTIVIDAD FECHA

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

Comentario y Análisis:

El presente caso se trata de una demanda en la que el actor, Hernán Clemente Romero Jiménez, reclama el pago de pensiones jubilares que no han sido canceladas con normalidad por parte de la demandada, el Ilustre Municipio de Loja.

En la resolución, se menciona que, durante la audiencia definitiva pública, las partes llegan a un acuerdo transaccional que beneficia al ex trabajador, permitiéndole recibir directamente y sin más trámite el valor legal de sus pensiones jubilares que hasta la fecha no le han sido canceladas. Se destaca que este acuerdo no constituye una renuncia de los derechos del trabajador y cumple con las disposiciones legales. El Juzgado Segundo del Trabajo de Loja aprueba el acuerdo transaccional en todas sus partes, respaldado por la Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia de fecha 19 de julio de 1989. El municipio se compromete a continuar cancelando la pensión jubilar a favor del ex trabajador, Hernán Clemente Romero Jiménez, en adelante, con la cantidad de noventa dólares mensuales, más los beneficios de ley y de conformidad con el Artículo 217 del Código del Trabajo.

En el análisis del caso, se evidencia que el proceso ha tenido una duración considerable, desde la presentación de la demanda en junio de 2010 hasta la resolución del acuerdo transaccional en marzo de 2011. El hecho de que las partes hayan llegado a un acuerdo y que este haya sido aprobado por el juzgado sin embargo, la falta de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda dejó al ex trabajador en una situación de incertidumbre y ansiedad, ya que no tenía garantías de que finalmente recibiría las pensiones jubilares adeudadas. Esto pudo haber causado un gran estrés emocional y preocupación al ex trabajador, especialmente si dependía de esos ingresos para su sustento y bienestar.

La ausencia de medidas cautelares también pudo haber dejado al trabajador desprotegido ante cualquier cambio de decisión de la Institución demandada o si esta no cumplía con el acuerdo de pago. En caso de que la demandada incumpliera con sus obligaciones, el ex trabajador enfrentó un largo proceso adicional para hacer valer sus derechos, prolongando su situación de vulnerabilidad.

Caso N. 2:

Número de proceso: 11351-2011-0321.

Judicatura: Loja Juzgado Primero Provincial de Trabajo.

Acción / Delito: Haberes e indemnizaciones laborales.

Actor / Ofendido: Riofrio Maldonado Segundo Geovanny

Demandado / Procesado: Dr. Luis Antonio Muñoz, Procurador Judicial De La Srta. Marcela Lalama Larrea, Gerente General Y Representante Legal De H.m.o. Systems Del Ecuador S.a., Compañía H.m.o Systems.

VISTOS: Avoco conocimiento en mi calidad de Juez Temporal del Distrito Judicial de Loja, encargado del Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja, mediante oficio Nro.03360-DPCJL-UP de fecha 12 de Noviembre de 2012.- En lo principal Segundo Geovanny Riofrío Maldonado, comparece con su demanda y manifiesta que desde el primero de marzo de 2007, en virtud de un contrato de servicios, suscrito con el representante de la Compañía H.M.O. SYSTEMS DEL ECUADOR CIA. LTDA, de la ciudad de Quito, comenzó a laborar en calidad de Médico de los socios de la Cooperativa “29 de Octubre”, sucursal en Loja; que el primero de agosto de 2008 continuó laborando en razón de otro contrato de trabajo, manteniéndose la relación de dependencia en forma ininterrumpida, que la jornada de trabajo que se le asignó fue de lunes a viernes de 08H30 a 12H30 y de 14H00 a 18H00, por lo cual recibía una remuneración de USD \$484,00 más USD. \$200,00 por los servicios que prestaba a los clientes de la “Cámara de Comercio de Quito” sucursal Loja y COOPSEGUROS S.A.”, que de manera extraoficial se le comunicó de parte de la Cooperativa “29 de Octubre” que los pacientes iban a ser atendidos en el Hospital UTPL por convenio que se realizó entre dicha institución y HMO SYSTEMS, ya que había sido despedido. Así mismo manifiesta que durante el tiempo que laboró jamás se le proveyó de materiales de oficina ni insumos médicos; por manera que su despido intempestivo se produce el 26 de julio de 2011. Con esos breves antecedentes, demanda en juicio oral a la Compañía H.M.O SYSTEMS, representada por su Gerente General, la señora Marcela Lalama, para que en sentencia se le condene al pago de los rubros enumerados en su demanda, fija la cuantía en diez mil dólares. Aceptada que fue la acción al trámite oral conforme señalado en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo, se dispuso se cite a la parte demandada misma que obra a fojas 8 a la 17 de los autos, por cumplidas las formalidades del caso, se les convocó a audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, diligencia que consta a fojas 19 a la 20 de autos. Como no fue posible en esta audiencia llegar a una conciliación, que ponga a fin a la Litis, se ha continuado con el trámite establecido, procediendo a contestar la demanda a través de su procurador judicial el Dr. Luis Antonio Muñoz, conforme consta a fojas 19 vlta. de los autos. Con la calificación a la contestación dada a la demanda y sus respectivas excepciones se ha

declarado trabada la Litis en los términos anteriormente referidos, habiéndose evacuado todas y cada una de las pruebas solicitadas por las partes en la diligencia de Audiencia Preliminar y agotado el trámite con la diligencia de Audiencia Definitiva, y encontrándose la causa en estado de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO.- Que en la tramitación de este proceso se han observado todos los presupuestos propios del trámite oral, no se advierten vicios de procedimiento ni omisión de solemnidades sustanciales, por lo que se declara la validez de lo actuado. SEGUNDO: Es obligación de las partes conforme a nuestra legislación civil probar sus afirmaciones art 113 y 114 del CPC, en tal virtud es obligación del actor probar lo manifestado en su demanda a fin de determinar o no la existencia de relación laboral entre las partes y el cumplimiento de las respectivas obligaciones. Como es conocido, el derecho laboral es un derecho protector por excelencia y forma parte sustancial del derecho social, así el trabajador goza del derecho protectorio del Estado en sus relaciones con la parte más fuerte de esta relación que resulta ser el patrono, empero para que se activen este tipo de derechos en su favor, resulta primario y objetivo que se proceda a probar por parte del trabajador la efectiva vigencia de relación laboral entre las partes, para que de esta nazcan los derechos y obligaciones de las mismas, por ello debe existir un aporte de prueba muy concreta, sin que pueda ser la misma destruida y que determine la existencia del vínculo laboral en la forma que el artículo 8 del Código de Trabajo define a la contratación individual de trabajo, para esto se debe establecer la existencia de los elementos necesarios del contrato individual de trabajo, a).- Prestación de servicios lícitos y personales; b).- La existencia de la relación de dependencia, guía o subordinación del trabajador, frente a su empleador; y; c).- La existencia de una remuneración establecida por el convenio, la ley, contrato colectivo o la costumbre; por lo tanto, la inexistencia de uno de estos requisitos básicos, torna la acción laboral improcedente. TERCERO.- De los aportes probatorios resulta claro para el Juzgador, que en el proceso por parte del actor no se ha logrado determinar en forma legal, clara y fehaciente la naturaleza de la relación laboral que alega existió con la demandada sin que por ende se demuestre trabajo directo bilateral y bajo una relación de dependencia, no ha existido por tanto contrato individual de trabajo entre la partes y al amparo del Código de Trabajo. En el proceso y como obligación de la accionante, era necesario probar la relación laboral que expone ha existido, en la especie, no hay pruebas de ninguna naturaleza en establecer la relación laboral que el artículo 8 del Código de Trabajo señala para que se ligue una efectiva relación de la naturaleza indicada. La amplia base doctrinaria y jurisprudencial que existe respecto a determinar la existencia de un

contrato individual de trabajo al tenor de lo prescrito en el Art. 8 del Código de Trabajo, nos enseña que para que efectivamente se establezca es necesario la dependencia del trabajador ante el empleador, por una retribución determinada, obviamente para cumplir un trabajo lícito y personal, entendiéndose de acuerdo a la doctrina y la jurisprudencia que tal dependencia no se refiere propiamente a lo técnico ni a lo económico, sino aquella que mantienen con el empleador es decir lo que el empleador dirige, ordena y el trabajador a obedecer y acatar, es necesario entonces examinarse en una pretendida relación laboral establecer si tiene el carácter de permanente, la clase de ocupación, las horas obligatorias del servicio, con el fin de saber si realmente existe una subordinación por medio de la cual una de las partes contratantes adquiere el derecho con respecto de la otra parte de darle instrucciones, de dirigirle, ordenarle, y obligársele a que preste sus servicios lícitos y personales, en la especie estos hechos no se han probado en forma efectiva, más bien existe indicios de que no era remuneración lo que percibía sino honorarios, conforme se desprende de la certificación de fojas 36 de los autos, emitida por la Jefa de Recursos Humanos donde certifica que el actor recibe "...como honorarios profesionales por sus servicios la cantidad de \$484 dólares." Además de fojas 37 existe un detalle de concepto de honorarios médicos y el período respectivo donde además se manifiesta que "...la presente es para entregarle las retenciones emitidas..." y se menciona cuatro facturas, lo cual obviamente desnaturaliza por completo el que haya sido un trabajador en los términos que exige la ley ya analizados frente a la parte accionada. Con la declaración de los testigos del actor señores: Wilson Fernando Maldonado Guerra, Marcía Lorena Tinizaray Pacheco, Bernardo Regalado Veintimilla y Felipe Telmo Campoverde Calva (fs. 178-172), nada se ha demostrado sobre los presupuestos antes señalados, el juramento deferido rendido por el actor en nada le favorece ya que al tenor del Art. 593 del Código de Trabajo, sirve únicamente, para demostrar el tiempo de servicios y la remuneración percibida; es más si el propio actor al rendir la confesión judicial y al responder la pregunta número dos, dice: "Con el juramento que tiene rendido informe al Juzgado si se le han pagado sus emolumentos desde que mes y año y hasta que mes y año.? RESPONDE.- Desde que empecé primero de marzo del dos mil siete hasta agosto del dos mil once", a la pregunta número tres que dice "bajo el juramento que tiene rendido diga el confesante si también se le ha cancelado los beneficios de Ley durante el tiempo de su trabajo.? RESPONDE.- "Sí". Por manera que es el mismo actor, el que reconoce que la demandada, no le adeuda valor alguno, y siendo la confesión judicial la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho, conforme

lo dispone el Art. 122 del Código Adjetivo Civil, se concluye que el actor ha sido, quien ha reconocido que la demandada no le adeuda valor alguno, por tanto, mal se haría ordenarse el pago de lo no adeudado por la demandada. En la especie el juzgador ha estudiado los autos del proceso y la prueba aportada realmente no cumple un objetivo en esa dirección, no existe ningún tipo de prueba concreta, plena que demuestre la existencia de la relación laboral. Al respecto vale citar la doctrina que dice Euquerio Guerrero, en su libro “Manual de Derecho del Trabajo”.... “ No podemos dejar de mencionar la opinión de algunos autores sudamericanos como Cabanellas y Devealí que reconocen la existencia de zonas grises dentro del Derecho del Trabajo y por ello aconsejan que cuando se trate de determinar si un contrato tiene el carácter de laboral o no, además de tomar en cuenta de modo principal la característica de la subordinación jurídica, estudien las labores, los salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón para finalmente concluir, con la suma de tales resultados en el sentido de si se está en presencia verdaderamente de un contrato de trabajo”.... en este contexto, no se encuentra prueba directa y firme que establezca los elementos constitutivos para que exista el contrato individual de trabajo y se forme o ligue la relación laboral entre las partes, no existe probado en debida forma el elemento dependencia, ni subordinación entre el actor y la demandada, lo indicado conlleva a concretar que el actor no tuvo la calidad de trabajador sujeto a la dependencia y subordinación a órdenes de la demandada, por lo cual, el Juzgado Primero Provincial de Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, considerando que no existe prueba suficiente para determinar la relación laboral, rechaza la demanda propuesta.- Sin costas que regular.- Llámase a intervenir al Dra. Rosa Alicia Orellana Samaniego, en calidad de Secretaria contratada del Juzgado a mi cargo en virtud, del oficio Nro.- 03375-DPCJL-UP de fecha 14 de Noviembre del 2012.- NOTIFIQUESE.

b) Estudio: ACTIVIDAD FECHA

Presentación de la demanda	6 de octubre de 2011
Calificación de la demanda	12 de octubre de 2011
Sentencia	23 de noviembre de 2012
Apelación	19 de noviembre de 2012
Cumplimiento de la obligación	27 de noviembre de 2013

Análisis

En el presente caso, se evidencia la realidad subyacente en la materia bajo investigación. Desde la instancia inicial de la presentación de la demanda, hasta la emisión de la sentencia en primera instancia, la entidad empresarial en cuestión llevó a cabo la enajenación de todos sus activos en la localidad, culminando en su desaparición. Esta acción dejó al trabajador en una situación de vulnerabilidad, privado de la oportunidad de percibir sus correspondientes emolumentos laborales.

El caso expuesto proporciona bases sólidas para plantear la necesidad de incluir un numeral en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos. Dicha modificación debería posibilitar la obtención de medidas cautelares en la presentación de la demanda. De haber existido esta posibilidad, numerosos casos, incluido el presente, habrían trascendido el ámbito de la sentencia, materializando así la ejecución de dichas resoluciones.

Tomando en consideración que los trabajadores constituyen un colectivo frágil en el contexto de los litigios laborales y que requieren la certidumbre de que la emisión de una sentencia condenatoria se traduzca en el efectivo cobro de sus remuneraciones, se postula que las medidas cautelares especificadas en el Artículo 594 del Código de Trabajo puedan ser requeridas de manera simultánea a la presentación de la demanda. De esta manera, se estaría otorgando a los trabajadores la seguridad y salvaguardia legal que las medidas cautelares confieren al sistema de administración de justicia, así también se agilizaría el proceso de tal manera que no se vulneré los derechos de los trabajadores en cuanto al tiempo que se demora todo el proceso.

7 Discusión

Una vez contrastada y analizada la información, y resultados obtenidos a lo largo de la investigación, por medio de las encuestas, entrevistas realizadas gracias a la metodología empleada, se abre paso a la discusión de la información recabada, donde verificare cada uno de los objetivos planteados.

7.1 Verificación de los objetos

La verificación de objetivos gira entorno a los objetivos planteados en el proyecto de integración curricular aprobado previamente, el mismo que consta de un objetivo general y tres objetivos específicos, mismos que procedo a verificar.

7.1.1 Objeto General

El objetivo general que se plantea a lo largo del Trabajo de Integración Curricular, es el siguiente:

“Realizar un análisis jurídico y doctrinario referente a la aplicación del procedimiento sumario en materia laboral”

El objetivo general que se planteó a lo largo de la presente investigación, se verifica y se ve evidenciado a lo largo del desarrollo del marco teórico, donde se realizó un amplio estudio y análisis jurídico en relación a la aplicación del procedimiento sumario en materia laboral en nuestra legislación.

Se ha llevado a cabo un análisis detallado del marco normativo ecuatoriano. La investigación ha comenzado en base a la Constitución de la República del Ecuador, que establece los derechos fundamentales de los trabajadores y las garantías para su protección, en el análisis de las normas jurídicas ecuatorianas, se ha identificado primero la problemática relacionada con el procedimiento sumario en materia laboral y los derechos laborales vulnerados que pueden surgir en este contexto.

Posteriormente, se ha examinado la legislación que rige la función de la administración de justicia laboral en el país. Esto incluye el Código Orgánico General de Procesos, el Código de Trabajo y otras leyes pertinentes que regulan el proceso de los juicios laborales. Asimismo, se ha estudiado la eficacia y eficiencia del procedimiento sumario en la resolución de disputas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Se han revisado los plazos, requisitos formales y las posibles deficiencias que puedan afectar la pronta y oportuna garantía de resarcimiento de los derechos vulnerados.

El estudio también ha tomado en cuenta la experiencia de otros países y el derecho comparado para obtener ideas y buenas prácticas que puedan ser aplicadas en el contexto ecuatoriano, bajo la verificación de uno de los objetivos, se analizó el estudio comparado de la utilización de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda, en su aplicación tanto ecuatoriana como de países extranjeros, por lo tanto, se encontró las diferencias entre como aplican estas medidas cautelares en la legislación de Chile, en comparación con la legislación ecuatoriana, notando una gran diferencia y a la vez un gran atraso en cuanto a esta opción de aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación en la demanda en el juicio laboral en nuestra legislación.

Cabe mencionar, que con el estudio de casos se pudo evidenciar que la problemática planteada es real llegando a ser latente en la sociedad.

7.1.2 *Objetos específicos.*

En el presente Trabajo de Integración Curricular, como lo mencionaba con anterioridad constan tres objetivos específicos, que se verifican a continuación:

1. “Analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral”

En base al primer objetivo específico que se planteó a lo largo de esta investigación, se verifica mediante el marco teórico en cuestión de las “medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda en la materia laboral” enfocándose en dicho estudio, además de la pregunta tres de las encuestas realizadas a profesiones del libre ejercicio.

Ahora bien, en el marco teórico en el apartado “objeto de las medidas cautelares” objeto de la medida cautelar es la de asegurar la deuda, o sea no es apremiar al deudor para el cumplimiento de su obligación en forma inmediata. Carnelutti dice: se trata de crear un estado jurídico provisional que dure hasta que se efectúe el proceso.

Cabe destacar que la verificación de este objetivo, también se enfoca en los datos obtenidos en las encuestas y las diferentes entrevistas, puesto que de acuerdo a lo recolectado en la pregunta tres, de la encuesta realizada de la población obtenida, veintidós (22) abogados que corresponden al 73,3% señalan que se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral, por cuanto no se aplica actualmente, y esto implica vacíos legales.

2. “Estudio de derecho comparado respecto al procedimiento sumario en materia laboral.”

Con la descripción del segundo objetivo específicos, se verifican las falencias en la norma legal, que es las deficiencias en la ejecución de las sentencias, a veces, incluso si se obtiene una sentencia favorable, puede haber dificultades en la ejecución efectiva de la misma, lo que puede limitar la capacidad de los trabajadores para obtener la reparación o el resarcimiento ordenado, por lo que no garantiza una mejor protección de los derechos de los trabajadores, quienes a menudo son un grupo vulnerable en el ámbito laboral.

Verificándose también en el derecho comparado e investigaciones extranjeras algunos países han tomado medidas para abordar estas falencias y mejorar sus sistemas de justicia laboral. Esto

puede incluir reformas legislativas, cambios en las prácticas judiciales y la implementación de programas de capacitación para jueces y profesionales del derecho.

Cada país tiene su contexto legal y cultural único, por lo que las soluciones adoptadas pueden variar.

3. “Presentar una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho de trabajador al salario justo, y garantizar la efectividad”.

El tercer objetivo específico se verifica gracias a los datos obtenidos de las encuestas en la pregunta sexta, en lo cual se obtiene que veintiséis (26) abogados encuestados que representan al 86,7% refieren que se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho del trabajador, y garantizar su efectividad, por cuanto se garantizaría eficazmente los derechos que le asisten al trabajador, teniendo en cuenta que es una decisión del legislador para poder reformar y reforzar en efecto.

Así mismo en las encuestas realizadas, pregunta cinco que tenían la propuesta de incluir un numeral en el artículo 332, pues mencionaban la siguiente pregunta; ¿Considera usted que es necesario incluir un numeral en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral?, obteniendo favorablemente que veinticinco (25) abogados encuestados que representan al 83,3% refieren que es necesario incluir un numeral en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral, por cuanto tendría que existir norma taxativa para exigir esta garantía, para proteger de manera más efectiva los derechos de los trabajadores, y al incluirse dicho numeral podría hacer una mejora a la sociedad y garantizar el cumplimiento de la obligación por parte del empleador.

7.2 Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma.

Esta investigación que se ha propuesto incluir un numeral en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos para la garantía del resarcimiento de los derechos violentados, en una ejecución de un juicio de una manera pronta y oportuna, es un tema de actualidad, porque en algunos casos no se cumple con una tutela y seguridad jurídica para los derechos de los trabajadores, además se debe asegurar el pago de las obligaciones del empleador en los juicios

laborales, logrando tal supuesto con la implementación de las medidas cautelares con la presentación de la demanda. 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 fundamento para mi propuesta radica en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores previstos en la Constitución de la República del Ecuador. Con el estudio de casos se evidencia la necesidad de modificar el artículo 332 del Código General de Procesos ya que conforme se encuentra establecido en el Art. 594 del Código de Trabajo, en ciertos casos las medidas cautelares no garantizan el cobro de las prestaciones, en vista que los empleadores al inicio de la demanda ya traspasaron sus bienes.

Se fundamenta además la presente propuesta, con los resultados de las entrevistas y encuestas en donde los entrevistados y encuestados en la mayoría respondieron que las medidas cautelares se deben conceder al inicio de la demanda y deben ser proporcionales al monto de la cuantía, para garantizar las pretensiones que procura el trabajador, y que no se vean vulnerados sus derechos al no poder cobrar sus estipendios laborales. Se fundamenta además con la investigación de las legislaciones comparadas de los países de Chile y México donde se demuestra que las medidas cautelares son factibles al presentar la demanda para así asegurar el pago del trabajador, y a su vez disminuir el temor causado por la demora en el proceso de un juicio laboral. Además, es de notar que con los cambios a la legislación de Chile se ha logrado una disminución tangible en los tiempos que necesitan los administradores de justicia en dar una resolución. Por esto se ve necesario una modificación al Código Orgánico General de Procesos para que se dé la oportunidad de solicitar las medidas cautelares conjuntamente con la demanda.

8 Conclusiones.

Una vez realizado y analizado el marco teórico, interpretación y análisis de los resultados de campo (encuestas y entrevistas), el estudio de casos y realizada la verificación de objetivos en la discusión de la presente investigación del trabajo de integración curricular, se obtienen a las siguientes conclusiones que se exponen a continuación:

1. El análisis jurídico y doctrinario acerca de la aplicación del procedimiento sumario en el contexto de los juicios laborales revela una urgente necesidad de mejorar la eficiencia y prontitud en la resolución de controversias laborales, buscando una mayor protección de los derechos de los trabajadores así la inclusión de la posibilidad de solicitar medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda representa una innovadora propuesta de incluir un numeral en el artículo

332 del Código General del Proceso (COGEP), que podría tener un impacto significativo en la dinámica procesal laboral y en la equidad de las partes involucradas.

2. La doctrina especializada destaca que la celeridad y simplificación en los procedimientos judiciales son fundamentales para garantizar el acceso a una justicia pronta y cumplida, y la propuesta de permitir medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda apunta a ese objetivo, al permitir la solicitud de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda, se evitarían dilaciones innecesarias y se brindaría una protección más eficaz y oportuna a los derechos laborales, especialmente en situaciones de urgencia donde la dilación podría acarrear perjuicios irreparables.

3. En base a la anterior conclusión es preciso realizar un análisis exhaustivo de la jurisprudencia nacional e internacional relacionada con la aplicación de medidas cautelares, además, es importante ponderar cómo el incluir un numeral en el artículo 332 podría influir en la dinámica de la negociación colectiva y en las relaciones laborales, para no afectar la capacidad de las partes de alcanzar acuerdos amistosos.

4. La aplicación de medidas cautelares, en el momento procesal después de la sentencia favorable de primera instancia en el juicio de trabajo, atenta contra los principios constitucionales de tutela jurídica y seguridad jurídica, ya que durante el tiempo que lleve la sustanciación del trámite, no hay ninguna medida que asegure el derecho por el cual se demanda.

5. En base al estudio comparado que se desempeñó de acuerdo a la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda de una diferente legislación principalmente de Chile, me permito concluir, tanto el artículo 444 del Código del Trabajo chileno como la propuesta de incluir un numeral en el artículo 332 para que se puedan pedir medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda en el juicio laboral buscan proteger los derechos laborales, pero la propuesta ofrece una alternativa para agilizar el proceso judicial y brindar una protección más oportuna a las partes involucradas.

6. Nuestro país debería tomar los ejemplos de la legislación antes mencionada para ampliar el uso de la tecnología incluir medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda en el juicio laboral buscan proteger los derechos laborales, y de esa manera garantizar los derechos de los trabajadores tomando en cuenta el principio del indubio pro operario.

7. Según el análisis de casos realizado en el Juzgado Segundo de lo Laboral del Cantón Loja, se concluye que la duración de los juicios laborales sigue siendo significativamente extensa.

Además, cuando finalmente se llega a la etapa de ejecución de la sentencia, esta se limita principalmente a la orden de pagar o entregar bienes, ya que resulta prácticamente imposible llevar a cabo la ejecución forzosa debido a que los demandados ya no poseen bienes que puedan ser utilizados para cumplir con la sentencia.

9 Recomendaciones.

Las recomendaciones que considero necesarias mencionar son las siguientes:

1. Se recomienda a los organismos que defiende a los trabajadores exigir por los medios que les provee la ley, una modificación al Código Orgánico General de Procesos en su art 332, para que se contemple el derecho de solicitar que se dispongan medidas cautelares desde el auto de aceptación de la demanda al trámite de un juicio laboral.

2. Con el objetivo de garantizar una implementación efectiva de la norma constitucional, es necesario establecer mecanismos legales apropiados que permitan una reparación completa y rápida de los derechos vulnerados de los trabajadores.

3. Que se tome en cuenta la legislación y país analizado, a efecto que se aplique en las modificaciones futuras del Código Orgánico General de Procesos, para de esa manera se mejore nuestra normativa laboral, estar a la vanguardia y sobre todo se proteja y respete los derechos consagrados en la Constitución de la República para todos los ecuatorianos, especialmente para este gran grupo.

4. Se aconseja a los especialistas en derecho procesal laboral que investiguen detalladamente las normativas que no sean eficientes en cuanto a los procedimientos de juicios laborales y que revisen casos en los que se pueda evidenciar la vulneración de los derechos de los trabajadores según lo establecido en las disposiciones que regulan la actividad laboral. Esto implica prestar atención al desarrollo de los procedimientos y la aplicación de las medidas cautelares en este contexto jurídico.

5. A los jueces les corresponde determinar si es pertinente y adecuado aplicar figuras jurídicas que no estén en consonancia con la normativa sustantiva que regula los asuntos laborales. Esto implica reconocer aquellas normas que pueden afectar la exigencia de reparación por derechos vulnerados, como el derecho al trabajo y a una remuneración justa acorde con la dignidad del trabajador.

En relación a las medidas cautelares, es necesario abordarlas de manera específica y no de forma general, considerando prohibiciones, retenciones, secuestros y arraigos, con el objetivo de

preservar la naturaleza de los bienes objeto de derecho. El enfoque debe ser proteger los intereses de las partes involucradas en el proceso laboral, garantizando una justa y adecuada reparación en caso de vulneración de derechos laborales.

9.1 Propuesta de reforma de Ley.

Reforma legal a la Ley Orgánica General de Procesos.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

QUE, el Art. 1 de Constitución de la República establece que El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 11, numeral 9: “el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la constitución”.

QUE, artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

QUE, la Constitución de la República el Capítulo octavo, que se refiere a los Derechos de protección, que en su artículo 75, garantiza que: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en artículo 82, manifiesta: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”

QUE, el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso, asimismo, no se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

QUE, el artículo 326, numeral 2, de la Constitución, dispone que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”

QUE, en la actualidad el Código de Trabajo en su artículo 594, contempla la aplicación de medidas cautelares luego de la sentencia favorable de primera instancia.

QUE, la aplicación de medidas cautelares luego de la sentencia de primera instancia, es ineficaz, lo que está causando que muchos trabajadores luego de haber obtenido 58 sentencia favorable debidamente ejecutoriada, no puedan hacerla efectiva por no existir bienes para subsanarla, lo que atenta contra la tutela y seguridad jurídica.

QUE, Es deber fundamental del Estado garantizar los derechos de los trabajadores por ser un grupo vulnerable. Por lo que la Asamblea Nacional en uso de sus atribuciones y deberes constantes en el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATIVA AL CÓDIGO ORGONICO GENERAL DE PROCESOS.

Art.1.-Modifíquese el Art. 332, incluyéndose un numeral de la siguiente manera:

Art. 332, (...), literal 10.- PROCEDENCIA. – En controversias laborales, las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas, se dará la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención y se podrán disponer en el auto de aceptación de la demanda a trámite o en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis, dichas medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

La aplicación de las medidas cautelares de prohibición de enajenar, el secuestro y de retención se estará a lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Las medidas cautelares solo podrán ser sustituidas cuando el deudor constituya garantía real suficiente; y, se levantará las medidas cautelares con el cumplimiento de la sentencia ejecutoriada.

10 Bibliografía

255, R. O. (3 de agosto de 1936).

Abad Arévalo , D. (2015). *FORO*. Obtenido de Revista de Derecho, No. 24, UASB-Ecuador / CEN:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5281/1/04-TC-Abad.pdf>

Abad, D. A. (2015). *Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código*. Obtenido de N. 2. Revista de Derecho, Ed.) Foro Revista de Derecho, No. 24, UASB-Ecuador / CEN • Quito, 2015(UASB-Ecuador / CEN • Quito, 2015), 04.:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5281/1/04-TCAbad.pdf>

Álvarez, A. d. (2016). *Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las*.

Añazco, J. C. (2013). *Medidas cautelares Constitucionales Autónomas en el Ecuador*. Obtenido de
de
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7002/13.J01.001694.pdf?sequence=>

ARCE FLÓREZ-VALDÉS, J. (01 de 10 de 1986). *El Derecho Civil Constitucional*. España: Civitas Ediciones.

C.R.E. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Derecho Usual*.

CÓDIGO CIVIL DE COSTA RICA. (19 de Abril de 1888). Obtenido de
https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_Civil_Costa_Rica.pdf

Código del Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Obtenido de
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Código del Trabajo Chileno . (16 de Enero de 2003). Obtenido de
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Código Orgánico General de Procesos, COGEP. (22 de mayo de 2015). Obtenido de
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2734/1/C%c3%93DIGO%20ORG%203%81NICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS%20COGEP.pdf>

COGEP. (2017). *Código Orgánico General de Procesos*. Obtenido de
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/cogep>

Couture, E. (1987). *Fundamentos De Derecho Procesal Civil* . Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.

- Inembargabilidad de lugares de sepultura.* (03 de Noviembre de 2014). Obtenido de file:///C:/Users/Berenisse/Downloads/inembargabilidad_de_lugares_de_sepultura.pdf
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.* (2022). México. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- OIT, O. I. (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.* San José, Organización. 16. Adolfo Ciudad Reynaud.
- Paéz, A. (2004). *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo.* Quito: Ediciones Legales.
- Palacio, L. E. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil.*
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Podetti, H. A. (1997). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.* Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>
- Proaño, J. C. (2013). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, LAS MEDIDAS CAUTELARES CONSTITUCIONALES.* Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7002/13.J01.001694.pdf?sequence=>
- Urbina, A. T. (2016). *Derecho del Trabajo.* México: Editorial Porrúa.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito-Ecuador: Librería Jurídica Cevallos.

11 Anexos

Formato de encuestas.

Anexo 1: Gráfico de encuesta y entrevistas.



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

ENCUESTA.

Al encontrarme realizando mi tesis de grado como requisito para la obtención del Título de Abogada por ello he previsto la realización de una investigación en el campo del derecho de Trabajo, habiendo seleccionado el tema denominado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL”**, por tal motivo le solicito muy respetuosamente se sirva contestar la presente encuesta, dicha información será de utilidad para los fines que persigo.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Tiene usted conocimiento sobre las medidas cautelares que establece el Código Orgánico General de Procesos?

Si () NO ()

¿Porqué?.....

.....

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cree usted que la aplicación de medidas cautelares en el auto de calificación a trámite de las demandas laborales, garantizarían el cumplimiento de una sentencia y el resarcimiento de los derechos violentados?

Si () NO ()

¿Porqué?.....

.....

TERCERA PREGUNTA:

¿Cree usted que se debería establecer la necesidad de analizar el marco legal respecto al tema del procedimiento sumario en materia laboral?

Si () NO ()

¿Porqué?.....
.....

CUARTA PREGUNTA:

¿Considera usted que sería pertinente el solicitar medidas cautelares dentro de un juicio laboral, en el auto de calificación de la demanda?

Si () NO ()

¿Porqué?.....
.....

QUINTA PREGUNTA:

¿Considera usted que es necesario incluir un numeral en el Artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares en el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral?

Si () NO ()

¿Porqué?.....
.....

SEXTA PREGUNTA:

¿Cree usted que se debería establecer la necesidad de una propuesta jurídica respecto a la aplicación de medidas cautelares en el procedimiento sumario en materia laboral, para garantizar el derecho del trabajador, y garantizar su efectividad?

Si () NO ()

¿Porqué?.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



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

ENTREVISTA.

Me dirijo a Ud. para solicitarle de la manera más comedida emita su criterio sobre la siguiente temática: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL”**, que requiero para fines de mi investigación de integración curricular, por tal motivo le solicito muy respetuosamente se sirva contestar la presente entrevista, dicha información será de utilidad para los fines que persigo.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Cree usted que, por la falta de utilización de las medidas cautelares, en el auto de calificación a la demanda laboral, no garantizan el cumplimiento de la obligación del empleador?

.....
.....

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cree usted que se debería solicitar que en el auto de calificación de la demanda se ordene las medidas cautelares sobre bienes, hasta por el valor del monto determinado en la demanda?

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

TERCERA PREGUNTA:

¿Cree usted que es necesario incluir un numeral en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, para que se contemple el derecho a solicitar que se dispongan medidas cautelares el auto de calificación de la demanda al trámite del juicio laboral?

.....
.....

CUARTA PREGUNTA:

¿Cree usted que el hecho de no dictar medidas cautelares al inicio de un juicio laboral atentaría contra los principios Constitucionales de seguridad y tutela jurídica en nuestro país?

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Oficio de designación del director del Trabajo de Integración Curricular.

Anexo 2: Oficio de designación del director del Trabajo de Integración Curricular.



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD, JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

Presentada el día de hoy, catorce de junio de dos mil veintitrés, a las once horas con once minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 14 de junio de 2023, a las 11H35. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UNL vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al Dr. José Alexis Erazo Bustamante, Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL", de autoría de la Srta. CECILIA BERENISSE MEDINA MEDINA. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación". **NOTIFÍQUESE para que surta efecto legal.**

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 14 de junio de 2023, a las 11H36. Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. José Alexis Erazo Bustamante, para constancia suscriben:

Dr. José Alexis Erazo Bustamante,
DIRECTOR TIC

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

C.C. Srta. Cecilia Berenisse Medina Medina
Expediente de Estudiante

072 – 545174 ext. 21-23-28
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla Letra "S" La Argelia, Loja – Ecuador

Página 1 | 1

Educamos para Transformar

Informe de estructura u coherencia del Proyecto de Integración Curricular

Anexo 3: Informe de estructura y coherencia del proyecto de tesis previo al título de

Abogado.

Loja, 14 de Junio de 2023

Sr. Dr.

Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Ciudad.-

De mi consideración:

Yo, Dr. José Alexis Erazo Bustamante, Docente de la Carrera de Derecho, a usted, conforme a derecho, le digo:

He sido designado por la Coordinación de la Carrera a su cargo, para emitir el informe sobre la estructura y coherencia del proyecto de Trabajo de Integración Curricular previa a la Obtención del Título de Abogado, de la autoría de la señorita Cecilia Berenisse Medina Medina, titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL"**; por lo que luego del análisis correspondiente, me permito presentar el siguiente informe:

En lo fundamental, dice la estudiante con el tema propuesto, que en la actualidad, el procedimiento sumario se utiliza en la normativa como una modalidad procesal para resolver controversias laborales de manera ágil y expedita; que sin embargo, existe un problema jurídico relacionado con la posibilidad de aplicar medidas cautelares sobre los bienes del deudor en el ámbito laboral, con el fin de proteger el derecho al trabajo y al salario. Dice que actualmente, el Código Orgánico General de Procesos no establece de manera clara y precisa los lineamientos para solicitar y ordenar medidas cautelares sobre bienes en el auto de calificación en el procedimiento sumario en materia laboral; y, que esa falta de regulación específica genera incertidumbre y dificulta el ejercicio de los derechos de los trabajadores en busca de una protección eficaz de sus derechos laborales, siendo uno de los principales problemas que surgen, la afectación de los derechos fundamentales de las partes involucradas. Sostiene que con la aplicación de medidas cautelares sobre bienes puede implicar restricciones a la propiedad privada y afectar la libertad económica de una persona; y que por lo tanto, es necesario garantizar que estas medidas sean proporcionales y estén respaldadas por motivos legítimos, para así mejorar y garantizar el derecho al salario justo ya que la falta de pago o el pago insuficiente afecta directamente este derecho fundamental. Dice que sin la existencia de una regulación clara y precisa, se corre el riesgo de que las solicitudes de medidas cautelares sobre bienes sean objeto de demoras y dilaciones innecesarias en el proceso, lo cual puede perjudicar la efectividad de la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Otro aspecto a considerar es la determinación del valor del monto en la demanda. Señala que en el procedimiento ejecutivo, la ley si permite el dictarse medidas preventivas para asegurar el cumplimiento de la obligación; y que en el caso de las demandas que presenten los trabajadores en el procedimiento sumario, debería también permitirse estas medidas, para garantizar sus derechos; por lo que propone se reforme el Código Orgánico General de Procesos.

Siendo éste el problema planteado, la investigación jurídica que pretende llevar adelante la aspirante, se inscribe dentro del área del Derecho Público, Social y Constitucional; por tanto, se justifica académicamente, en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la

Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo, Sustantivo y Adjetivo, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.

Los objetivos planteados, así como la hipótesis, guardan íntima relación con la problemática planteada.

La metodología a utilizarse, le va a permitir a la aspirante cumplir sus objetivos y poder presentar las reformas que sugiere.

La bibliografía seleccionada es la específica y le va a permitir abordar el tema planteado, en su integridad; razón por la cual, emito el presente **INFORME FAVORABLE**, a fin de que la aspirante, pueda continuar con la tramitación legal.

En caso de ser necesario estoy presto a ampliar el presente informe.

Muy atentamente.

JOSE ALEXI
ERAZO
BUSTAMANTE
TE

Firmado digitalmente por
JOSE ALEXI ERAZO
BUSTAMANTE
Fecha: 2023.06.14
08:00:20 -05'00'

Dr. José Alexis Erazo Bustamante

DOCENTE

Certificado de aprobación por parte del director del Trabajo de Integración Curricular.

Anexo 4: Certificado de aprobación por parte del director.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Erazo Bustamante Jose Alexi**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL**, perteneciente al estudiante **CECILIA BERENISSE MEDINA MEDINA**, con cédula de identidad N° **1105977746**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

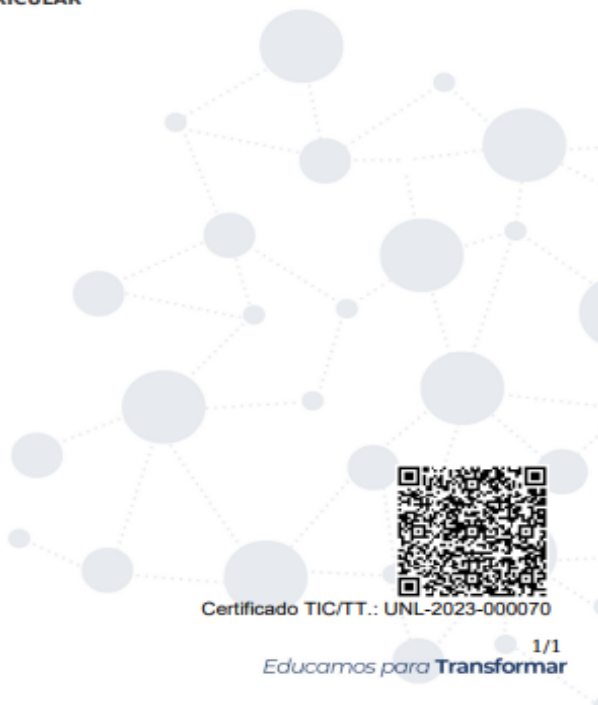
Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 16 de Agosto de 2023

JOSE ALEXI
ERAZO
BUSTAMA
NTE

Firmado digitalmente por
JOSE ALEXI ERAZO
BUSTAMANTE
Fecha: 2023.08.16
17:37:06 -05'00'

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000070

1/1
Educamos para Transformar

Declaratoria de aptitud del Trabajo de Integración Curricular por parte de la Decana de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.

Anexo 5: Declaratoria de aptitud de titulación.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

SECRETARÍA GENERAL
Facultad Jurídica Social Y
Administrativa

INFORME Nro. UNL-FJSA-SG-2023-2127
Loja, 23 de noviembre de 2023

Ph. D.
Yovany Salazar Estrada,
DECANO DE LA FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA (E).
Ciudad.-

De mi consideración:

En atención a la sumilla inserta "A informe del Secretario Abogado", constante en la solicitud de la **Srta. MEDINA MEDINA CECILIA BERENISSE**, de nacionalidad ecuatoriana con cédula N° **1105977746**, estudiante de la Carrera de Derecho me permito informar lo siguiente:

Luego de haber verificado que la postulante ha presentado la documentación establecida en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL, la misma que contiene los siguientes requisitos:

1. Récord académico que contiene: matrículas de los períodos académicos cursados y el detalle de las asignaturas cursadas y aprobadas con su respectiva calificación, equivalencias y número de horas/créditos.
2. Certificado de haber cumplido con el número de horas de prácticas pre profesionales: laborales y de vinculación con la sociedad, según corresponda.
3. Certificado de aprobación del Nivel de suficiencia B1
4. Certificado del director de trabajo de integración curricular o de titulación, de culminación y aprobación de la opción de titulación.
5. Certificado de Tesorería de no adeudar a la Institución.

Considero que es pertinente que su autoridad declare en **APTITUD** a la **Srta. MEDINA MEDINA CECILIA BERENISSE**, con la finalidad de que continúe con los trámites correspondientes para su Título de **ABOGADA**.

Particular que pongo a su consideración, dejando a salvo su más ilustrado conocimiento.

Atentamente,

Dr. Leonardo Valdivieso Jaramillo, Mg. Sc.
SECRETARIO ABOGADO
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA (E).

C.C. Expediente estudiantil
Carrera de Derecho
Secretaría General



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Elaborado por: Víctor Bravo Sánchez

SECRETARÍA GENERAL
Facultad Jurídica Social Y
Administrativa

DECLARATORIA DE APTITUD DE TITULACION.

Ph. D.
Yovany Salazar Estrada,
DECANO DE LA FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA (E).

RESUELVO:

Conocido el informe Nro. UNL-FJSA-SG-2023-2127, de 23 de noviembre de 2023, emitido por el Dr. Leonardo Valdivieso Jaramillo, Secretario Abogado de la Facultad (e), en el que se establece que la **Srta. MEDINA MEDINA CECILIA BERENISSE**, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula Nro. **1105977746**, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL en vigencia; me permito resolver:

Declaro la **APTITUD DE TITULACION**, previo a la obtención del Título de **ABOGADA** en favor de la **Srta. MEDINA MEDINA CECILIA BERENISSE**.

Notifíquese con la presente a la interesada.

Loja, 23 de noviembre de 2023

Yovany Salazar Estrada, Ph. D.
**DECANO DE LA FACULTAD JURIDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA (E).**

C.C. **Medina Medina Cecilia Berenisse.**
Carrera de Derecho
Secretaría General.
Expediente estudiantil

Elaborado por: Víctor Bravo Sánchez

Oficio de designación del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular.

Anexo 6: Oficio de designación del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular



Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD, JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA
DERECHO

Presentada a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés, a las dieciséis horas con cincuenta y cuatro minutos.- Lo certifico.- El Secretario Abogado (E),



Dr. Leonardo Ramiro Valdivieso Jaramillo, Mg. Sc.
**SECRETARIO ABOGADO DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA (E)**

Loja, 04 de diciembre de 2023, a las 17H03.- En la Dirección de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, ante el Doctor Diósgrafo Chamba Villavicencio Ph.D, Director de la Carrera de Derecho, compareció la señorita **Cecilia Berenisse Medina Medina**, con el objeto de que se le designe el Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular, previa la obtención del título de Abogada. Al efecto, y de conformidad al Art. 236 del Reglamento de Régimen Académico el Señor Director de la Carrera de Derecho procede a nombrar el Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular, que se encuentra integrado por los señores: **Dr. Fausto Noé Aranda Peñarreta, Mg. Sc.**, Docente de la Carrera de Derecho, quien lo presidirá; **Dr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo, Mg. Sc.**, y **Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D.**, en calidad de miembros del Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular.- El Señor Director de la Carrera de Derecho dispone que para los efectos de ley, se proceda a notificar a los integrantes del Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular.- Terminada la presente diligencia, firman para constancia el señor Director de la Carrera y el Secretario Abogado de la Facultad (E), que certifica.- NOTIFIQUESE, para que surta los efectos de ley que corresponden.



Diósgrafo Chamba Villavicencio Ph.D,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 04 de diciembre de 2023, a las 17H04.- Notifíquese con el decreto que antecede a los señores Miembros del Tribunal de Sustentación y Calificación de Trabajo de Integración Curricular y a la aspirante, personalmente y firman.



Dr. Fausto Noé Aranda Peñarreta, Mg. Sc.,
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Dr. Jeferson Vicente Armijos Gallardo, Mg. Sc.,
VOCAL



Srta. Cecilia Berenisse Medina Medina,
ASPIRANTE



Elaborado por: **Narvaiz C. Jaramillo**



Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D.,
VOCAL



Dr. Leonardo Ramiro Valdivieso Jaramillo, Mg. Sc.
SECRETARIO ABOGADO (E)

Certificado de Traducción del Resumen “Abstract”.

Anexo 7: Certificado de Abstract.

**CERTIFICACION DE TRADUCCION DEL
RESUMEN “ABSTRACT”**



ROSA GUISELLA ROMERO ANDRADE

CERTIFIED TRANSLATOR

Recognition Code: SETEC-REC-2019- 104

Certification N° MDT-3104-CCL-272688

romerossita@gmail.com – (593) 987592590

Loja, 29 de enero de 2024.

Yo, **ROSA GUISELLA ROMERO ANDRADE**, con cédula de identidad 1103490064, Licenciada en Ciencias de la Educación en la especialidad de Idioma Inglés, con registro en la **SENECYT 1008-11-1077758** y Traductor Certificado, con Código de Registro **SETEC-REC-2019- 104** y Certificación **MDT-3104-CCL-272688** certifico:

Que tengo el conocimiento y dominio del idioma español e inglés y que la traducción del resumen de trabajo de integración curricular **“ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL**, cuya autoría es de la estudiante **Cecilia Berenisse Medina Medina**, con cédula **1105977746**, es verdadero y es correcto a mi mejor saber y entender.

Atentamente,

The signature is written in blue ink and reads "Rosa Romero Andrade". Below the signature, the text "MDT-3104-CCL-272688" and "SETEC-REC-2019-104" is printed in blue.

Rosa Romero Andrade
MDT-3104-CCL-272688
SETEC-REC-2019-104

Lic. Rosa Romero Andrade
1103490064