



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA FALTA DE GARANTÍAS AL
SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN JUICIOS LABORALES

PACHECO MEDINA DAYSE MARIANA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

TORRES JARA ERWIN FERNANDO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA FALTA DE GARANTÍAS AL
SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN JUICIOS
LABORALES

PACHECO MEDINA DAYSE MARIANA
TORRES JARA ERWIN FERNANDO

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA FALTA DE GARANTÍAS AL SOLICITAR
MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES EN JUICIOS LABORALES

PACHECO MEDINA DAYSE MARIANA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

TORRES JARA ERWIN FERNANDO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA


PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR

Machala, 18 de octubre de 2016


MACHALA
2016

Nota de aceptación:

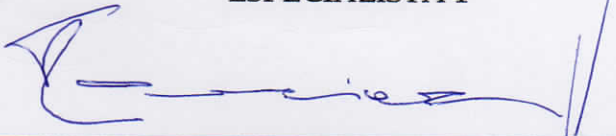
Quienes suscriben PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR, RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA, RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUEL y BARREZUETA PALACIOS CARLOS JAVIER, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA FALTA DE GARANTIAS AL SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN JUICIOS LABORALES, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



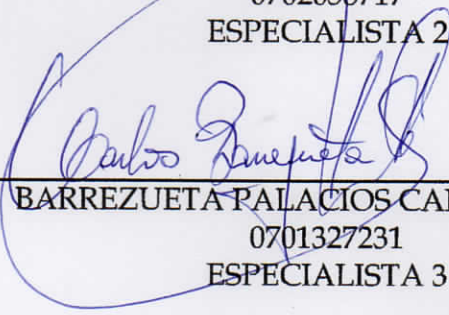
PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
TUTOR



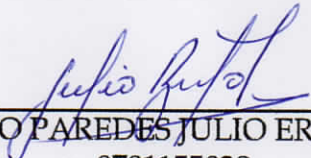
RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA
0702210469
ESPECIALISTA 1



RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUÉL
0702658717
ESPECIALISTA 2



BARREZUETA PALACIOS CARLOS JAVIER
0701327231
ESPECIALISTA 3



BRITO PAREDES JULIO ERNESTO
0701155038
ESPECIALISTA SUPLENTE

Machala, 18 de octubre de 2016

Urkund Analysis Result

Analysed Document: PACHECO MEDINA DAYSE - TORRES JARA ERWIN FERNANDO
3.pdf (D21538283)
Submitted: 2016-08-29 18:47:00
Submitted By: meramon@utmachala.edu.ec
Significance: 5 %

Sources included in the report:

Especialista 1234.pdf (D21501140)
ALCANTARA PARRALES Y PARRA VERA.pdf (D21442739)
<http://cne.gob.ec/es/secretaria/resoluciones/download/file?fid=8.432>
<http://www.sri.gob.ec/BibliotecaPortlet/descargar/5124f763-c72c-42e8-8f76-e608d6329c81/C%25D3DIGO+TRIBUTARIO+ULTIMA+MODIFICACION+Ley+0+Registro+Oficial+Suplemento+405+de+29-dic.-2014.pdf>

Instances where selected sources appear:

17

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, PACHECO MEDINA DAYSE MARIANA, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA FALTA DE GARANTIAS AL SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN JUICIOS LABORALES, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 18 de octubre de 2016



PACHECO MEDINA DAYSE MARIANA
0705322402

I. RESUMEN

ANÁLISIS SOCIO JURÍDICO DE LA FALTA DE GARANTÍAS AL SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN JUICIOS LABORALES

Autores:

DAYSE MARIANA PACHECO MEDINA
ERWIN FERNANDO TORRES JARA

Tutor:

DR. GUIDO ECUADOR PEÑA ARMIJOS

En el presente trabajo investigativo sobre el estudio del caso, nace de la ineficacia de la ley por cuanto el trabajador tiene que esperar hasta que exista una sentencia, así sea que esta no se encuentre ejecutoriada, para recién hay podrá solicitar se dicten medidas precautelatorias que garanticen el cobro de la indemnización laboral.

Las medidas precautelatorias, tienen como fin proteger los derechos, a fin que estos no sean vulnerados, siendo una situación actual que se encuentran los trabajadores en el Código de Trabajo, afectando sus derechos constitucionales.

Las medidas precautelatorias en materia laboral se encuentran tipificadas en el artículo 594 del Código de Trabajo, al ser aplicadas en sentencia condenatoria, aunque no esté ejecutoriada no tienen ningún efecto jurídico por lo que vulneran los derechos de los trabajadores. Las medidas precautelatorias son garantías de los derechos constitucionales y que dentro del referido artículo, existe un riesgo de no hacer efectivo el derecho a una indemnización laboral porque el trabajador se ve sujeto a una espera que parece ser infinita cuando se trata de la cancelación de sus haberes e indemnizaciones. Conociendo el fin de las medidas precautelatorias, son consideradas muy importantes dentro del sistema laboral, porque buscan alcanzar una justicia equitativa, garantizando los derechos del trabajador; pero lo negativo de esta ley es que se deben solicitar con sentencia para hacer uso de las medidas y no con la demanda inicial.

Como hemos mencionado en líneas anteriores, es decir desde que se inició del litigio hasta obtener una sentencia ha transcurrido un tiempo considerable, permitiendo que se den muchas situaciones, ya que no existe ningún tipo de garantías de las medidas

precautelatorias, generando una gran problemática que son identificadas en nuestro entorno social. Por eso el empleador busca dilatar el proceso lo más que se pueda, con el fin de que el trabajador entre en cansancio, más aun cuando el trabajador tiene urgencias económicas, obligando a resignarse con lo poco que le puede ofrecer su patrono; cuando esto no ocurre también se puede observar que el empleador al contar con suficiente tiempo desde que inicio la demanda hasta que obtuvo una sentencia condenatoria conto con tiempo necesario para enajenar sus bienes o ausentarse del país y no cumplir con su obligaciones como empleador, dejándole al trabajador sin garantías para hacer efectivo el cobro de la indemnización laboral, porque las medidas precautelatorias no fueron aplicada en su debido tiempo. Por lo antes mencionado, partimos precisamente de un trámite del proceso laboral que fue promovido ante los Juzgados de Trabajo de la Ciudad de Machala, que planteo el señor Elías Espinoza Meza, en contra del señor Marco Antonio García Guzmán, quien es el representante legal de la empresa “Fábrica de Pallet”, pero lo interesante de este caso radica en un tema muy debatible, se trata de las medidas precautelares por lo que partimos del estudio de este caso para identificar y demostrar nuestro Código de Trabajo no dispone de un sistema procesal eficiente para que la demandas laborales sean resueltas y ejecutadas para asegurar a favor de quien exige justicia, que existe ausencia de la norma o anomia jurídica, falta de garantías de las medidas precautelatorias y vulneración de los derechos del trabajador.

En el ámbito laboral, cuando se celebra un contrato de trabajo, las partes se ponen de acuerdo para que se cumplan determinados servicios, en un horario pre establecido, en un domicilio fijo y bajo una remuneración a favor del trabajador, fuera de ello la ley le concede al trabajador aquellos beneficios sociales para que se cumpla con el principio protectorio que el estado está obligado a practicar con el trabajador. Hasta aquí todo ha sido más sencillo para el trabajador y por decirlo así, luego vienen aquellos conflictos innatos en la convivencia o en el trato diario, y a propósito de ello, la legislación internacional ha sido bastante coherente y ha impedido que se llegue a soslayar los derechos fundamentales de la clase obrera, pero ha sido insuficiente, precisamente en el caso 643 - 2011 resuelto por el Dr. Pablo Loayza Ortega, Juez Adjunto Tercero del Trabajo de El Oro, cuando se llevó a cabo esta causa judicial, es la fiel evidencia de que la existencia del procedimiento oral, las garantías básicas del debido proceso, la tutela judicial efectiva y la convencionalidad misma no son suficientes si la ley no es pre establecida, en el caso concreto nos referimos a la concesión de medidas precautelatorias que ocasionen los mismos efectos que ocasionan en los procesos ejecutivos, es decir la garantía del pago de la deuda.

PALABRAS CLAVES: Medidas Precautelatorias, Trabajador, Indemnización, Celeridad, Garantías Constitucionales.

II. ABSTRACT

LEGAL ANALYSIS SOCIO LACK OF WARRANTIES TO APPLY MEASURES RESTRICTING PRECAUTELATORIAS WORKER RIGHTS IN TRIALS WORK

Authors:

MARIANA DAYSE PACHECO MEDINA
FERNANDO TORRES ERWIN JARA

Tutor:

DR. ECUADOR GUIDO PEÑA ARMIJO

In the present research work on the case study, born from the ineffectiveness of the law because the worker has to wait until there is a judgment, whether this will not be executed, for newborn there may request precautelatorias measures dictated that ensure collection of workers' compensation.

The precautelatorias measures aim to protect the rights so that these are not violated, with a current situation that the workers are in the Labour Code, affecting their constitutional rights.

The precautelatorias measures in labor matters are defined in article 594 of the Labour Code, when applied in a conviction, even if not executed have no legal effect so violate the rights of workers. The precautelatorias measures are guarantees of constitutional rights and that there is within that article, a risk of not realizing the right to workers' compensation because the worker is subject to a wait that seems infinite when it comes to the cancellation of their salaries and allowances.

You know the end of precautelatorias measures are considered very important in the labor system, because they seek to achieve an equitable justice, ensuring the rights of workers; but the negative of this law is to be ordered with statement to make use of measures and not with the initial demand. As mentioned in previous lines, ie since it began the proceedings until a ruling has elapsed a considerable time, allowing many situations exist, since there is no guarantee of precautelatorias measures, generating a problem that they are identified in our social environment. So the employer seeks delay the process as much as possible, so that the worker enters fatigue, even more so when the worker has economic emergency, forcing resign with what little they can offer your employer; when this does not happen you can also see that the employer to have sufficient time since start demand until he got a conviction with time to dispose of their property or leave the country and do not fulfill their obligations as an employer, leaving the worker without guarantees to enforce the payment of workers' compensation, because precautelatorias measures were not applied in due time.

As mentioned above, we set just a formality labor process that was pending before the labor courts of the City of Machala, they won't Mr. Elias Espinoza Meza, against Mr. Marco Antonio Garcia Guzman, who is the legal representative the company "Fábrica de Pallet" but the interesting thing about this case is a very debatable issue, is the precautionary measures so we start from this case study to identify and demonstrate our Labour Code does not have a procedural system efficient labor demands that are resolved and implemented to ensure for who demands justice, there is no standard or legal anomie, lack of guarantees of precautelatorias measures and violation of workers' rights.

In the workplace, when an employment contract is held, the parties agree that certain service are fulfilled in a time preset at a fixed address and under a compensation for the worker outside this law gives the worker those social benefits that they comply with the Protectoria principle that the state is obliged to practice with the worker. So far everything has been easier for the worker and so to speak, then come those inherent conflicts in coexistence or daily treatment, and purpose of it, international law has been fairly consistent and has prevented reach sidestep the fundamental rights of the working class, but has been insufficient, precisely in the case 643 - 2011 solved by Dr. Pablo Loayza Ortega, Third Deputy Labour Judge of El Oro, when carried out this court case, is the true evidence that the existence of the oral proceedings, the basic guarantees of due process, effective judicial protection and conventionality therein are not sufficient if the law is not pre-established, in the specific case we refer to the granting of precautelatorias measures that cause the same effects caused in executive processes, ie the guarantee of payment of debt.

KEYWORDS: precautelatorias measures, worker, compensation, speed, constitutional guarantees.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. RESUMEN.....	I
II. ABSTRACT.....	III
III. INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO	3
1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	3
1.2 HECHOS DE INTERÉS.....	5
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
CAPITULO II.....	7
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	7
2.2 BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2.1 EL TRABAJADOR.....	10
2.2.2 PRINCIPIO PROTECTORIO.....	11
2.2.3 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	12
2.2.4 EL PROCEDIMIENTO ORAL SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	13
2.2.5 EL PROCEDIMIENTO ORAL SEGÚN EL COGP	15
2.2.6 MEDIDAS PRECAUTELATORIAS SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	16
2.2.6.1 CLASES DE MEDIDAS PRECAUTELATORIAS.....	17
2.2.6.1.1 LA PROHIBICIÓN	17
2.2.6.1.2 EL SECUESTRO.....	17
2.2.6.1.3 LA RETENCIÓN.....	17
2.2.6.1.4 EL ARRAIGO	18
2.2.7 EL EMBARGO EN LOS PROCESOS LABORALES.....	18
2.2.8 EXPLOTACIÓN LABORAL	19
2.2.9 DERECHO COMPARADO	21
2.2.9.1 LEGISLACIÓN DE MÉXICO.....	21
2.2.9.2 LEGISLACIÓN DE CHILE	21
2.2.9.3 LEGISLACIÓN DE ESPAÑA.....	22
2.2.9.4 LEGISLACIÓN DE COLOMBIA	23
CAPÍTULO III.....	24
3.1 DISEÑO O TRADICIÓN DE ENTREVISTA SELECCIONADO	24
3.1.1 ASPECTOS GENERALES.....	24
3.1.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	24

3.1.3 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	24
3.1.4 LOS MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1.5 LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA.....	25
3.1.6 TÉCNICAS A UTILIZAR	26
CAPITULO IV	27
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
4.2 CONCLUSIONES.....	32
4.3 RECOMENDACIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	34

III. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador otorga para todos los ciudadanos derechos que forman parte de lo fundamental para la vida, es más, la carta magna produce una norma que establece la jerarquía de las leyes en el Ecuador, clasifica grupos de personas como aquellos que deben recibir atención prioritaria, y dentro de esos grupos socialmente vulnerables se encuentra la clase trabajadora.

El Código del Trabajo deja claro su potencialidad para la protección de los derechos del trabajador, porque nos permite conocer la realidad social de todos los que formamos parte del sector obrero, y lo decimos así, formamos parte, porque sencillamente todos somos parte de este grupo poblacional. Por eso en las leyes laborales se observa particular atención por aspectos como la seguridad social, la atención médica, la seguridad y los riesgos laborales, la atención prioritaria por discapacidades, los beneficios de ley y algunos derechos más que suplen las necesidades no tan solo del trabajador sino de la familia, pero el problema radica cuando el trabajador se encuentra inmerso en una contrariedad o conflicto social, para ello constan algunas instituciones como por ejemplo el Ministerio del Trabajo que con sus direcciones desconcentradas por todo el territorio nacional, son los llamados a vigilar, controlar y sancionar por el incumplimiento de los derechos del trabajador, pero aquí viene una gran cuestión o interrogante ¿Qué beneficios recibe el trabajador de una sanción a su empleador? Si vamos a ser fieles a la realidad; evidentemente ninguna, más bien puede inclusive llegar a perder su trabajo, es el estado el único que se beneficia con sus cuantiosas sanciones que ni siquiera precautelan la integridad del trabajador.

El propósito de esta investigación tiene a bien hacer un análisis socio jurídico de lo que está ocurriendo en los juicios laborales referente a las medidas precautorias, las mismas que no tienen ninguna garantía y en lo principal nos permiten poder sacar a luz la anomia jurídica que existe en el Código de Trabajo, lo cual debería ser reformado, de tal manera que las medidas precautelatorias de prohibición de salida de país y la prohibición de enajenar bienes, podrían ser solicitadas desde que se presenta la demanda en materia laboral. Con estas medidas se podrá garantizar los derechos que tienen los trabajadores a una indemnización laboral, para que se haga efectivo oportunamente y que no se someta al trabajador ya que puede ser una mujer embarazada, una persona con discapacidad, etc., a periodos imposibles a la espera de la declaración o reconocimiento de sus derechos.

El Estado Ecuatoriano dentro de su marco constitucional tiene como deber primordial, garantizar el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales.

Para el desarrollo del presente trabajo, haremos en el Capítulo I, lo que se refiere a la descripción del objeto de estudio, a la descripción de hechos de interés y a la delimitación de objetivos generales y específicos que nos faciliten la concentración de técnicas de investigación en aquellos aspectos puntuales del tema de estudio.

En el segundo capítulo se desarrollará en base a la fundamentación teórico- epistemológico de estudio, y la descripción del enfoque epistemológico de referencia, las bases teóricas de la investigación tomando en cuenta que se realizara el estudio del derecho comparado.

Dentro del capítulo tercero se realizara respecto a las bases teóricas de un proceso metodológico, donde se desarrollara los puntos del diseño o tradición de investigación seleccionada, el proceso de recolección de datos en la investigación y el sistema de categorización en el análisis de los datos.

Y en el cuarto capítulo se desarrollara los resultados de la investigación, donde se realizara la descripción y argumentación teórica de resultados, utilizando las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El Derecho es el conjunto de normas jurídicas generales positivas que surgen de la sociedad como un producto cultural generada dentro de leyes y que tienen la finalidad de regular la convivencia entre los miembros de esa sociedad, las personas y de estos con el Estado. (Machicado, 2012)

El termino derecho que tiene como significado “recto” que esta direccionado conforme lo determina la norma. Por lo que se lo conoce como una ciencia del derecho, la misma que estudia el núcleo social, teniendo como principios la justicia e igualdad, todo este proceso evolutivo esta aplicado dentro de un sistema normativo vigente que tiene cada país para regular las relaciones entre dos o más personas.

El derecho laboral es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción.

El derecho laboral pertenece al derecho social, trata directamente de solucionar problemas que relacionan a los trabajadores y empleadores y por ende influyen en la sociedad, desde la más pequeña célula hasta organizaciones mayores. (Barzallo, 2012). Cabe resaltar que el derecho laboral es garantistas cuyo objeto es solucionar los problemas para lograr justicia equitativa dentro de la sociedad.

Las medidas precautelarias son actos procesales que pretenden asegurar el resultado práctico de la pretensión, garantizando la existencia de bienes sobre los cuales haya de cumplirse la sentencia judicial que se dicte en un proceso. También son medidas precautorias o cautelares, aquellas acciones o abstenciones establecidas dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano, donde se puede solicitar a los jueces pertinentes para que sin ningún problema de formalidades; y se conserve o restituya a la persona en el goce efectivo de sus derechos que le otorga la Constitución de la República del Ecuador.

Dentro de las leyes vigentes en el Estado Ecuatoriano la persona que se encuentre afectado en sus derechos, tendrán la facultad de solicitar en cualquier momento a las autoridades judiciales, que se consideren todas las medidas cautelares necesarias para evitar la extinción irreparable de las violaciones vulnerados que han sido denunciadas, para evitar la vulneración de derechos.

La garantía es un medio creado por la ciencia jurídica, que busca proteger y amparar los derechos de las personas contra cualquier exceso, abuso o arbitrariedad proveniente de una persona. Es considerada como un medio jurídico-institucional, así lo determina la misma norma para hacer posible la vigencia de los derechos reconocidos y otorgados legalmente por nuestro ordenamiento jurídico.

Fue creada para proteger a favor del individuo, la sociedad o el estado, estableciendo medio efectivos para el goce de los derechos frente a riegos y peligros existentes.

Las garantías son muy importantes porque tiene como finalidad proteger y amparar los derechos de la persona, siendo esta es una facultad otorgada a la persona directamente por la ley, para que realice actos permitidos sin violentar los derechos de otras personas.

El trabajo es un derecho fundamental que tiene el hombre, ya que es la base para la realización de otros derechos humanos. Estos derechos garantizan el trabajo, siendo este un bien útil para el hombre, siendo un medio idóneo, el mismo que le permite tener una vida digna, permitiéndoles formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y de mejor manera contribuir al bien común de la sociedad.

Para lograr este derecho, el Estado tiene la obligación de garantizar mediante políticas o medidas apropiadas creando un entorno propicio para que existan las oportunidades de trabajo necesarias para el país. Debiendo evitar a toda costa la discriminación en todos los aspectos de trabajos. Por eso lo trabajadores tienen derechos reconocidos y tanto a nivel nacional como internacional.

Según lo mencionado en líneas anteriores, es por eso que dentro del presente trabajo investigativo o caso de estudio se originan varias interrogantes, por lo que daremos a conocer a continuación y que dentro del desarrollo del presente estudio iremos despejando cada una, siendo las siguientes:

¿Cuáles son los derechos que se han vulnerado al trabajador del proceso laboral signado con el N°643-2011?

¿En el presente proceso laboral, de la tramitación del proceso signado con el N°643-2011 cuenta con alguna medida precauteladora, para garantizar el cobro de la indemnización laboral?

¿Dentro el artículo 594 del código de trabajo, existe garantías de las medidas precautelatorias, para que el trabajador pueda hacer efectivo el cobro de la indemnización laboral?

¿Que el artículo 594 del Código de Trabajo existe o no una anomia jurídica?

1.2 HECHOS DE INTERÉS

Dentro del presente caso, hemos considerado como hechos de interés algunos sucesos que en el Capítulo II los procesaremos como piezas clave de los conflictos laborales más comunes, de hecho desde ya sostenemos una teoría específica que exhaustivamente pretendemos sustentar, pero observemos lo siguiente:

- a) El Sr. Enrique Elías Espinoza Meza, ingresa a laborar en noviembre del 2005 pero recién en el año 2009 el señor Marco Antonio García Guzmán en calidad de representante de la empresa “Fabrica de Pallet” celebra un contrato con el señor antes mencionado, asumiendo la figura de empleador y las obligaciones de que emane el contrato.
- b) El Sr. Enrique Elías Espinoza Meza, alega que se ha presentado a laborar con fecha 23 de Noviembre del 2011 y que su jefe o empleador ha cambiado de personal, ha sido remplazado por otra persona, es decir se ha configurado un despido intempestivo.
- c) Con fecha 19 de Marzo del 2012 se lleva a cabo la Audiencia Preliminar en donde la parte demanda compuesta por el Sr. Marco Antonio García Guzmán, ha expresado sobre la demanda principalmente que niega rotundamente haber despedido al trabajador, que es falso que no lo haya afiliado al IESS, que el actor de la causa se ha ausentado de su trabajo por más de tres días y que consta un proceso administrativo llevado a cabo en la Inspectoría del Trabajo en donde figura dicho argumento.
- d) Una vez dictada la sentencia, el trabajador se enfrenta a un nuevo conflicto, se trata de que le ha sido imposible cobrar su liquidación por el hecho de que no se dictó al inicio de la demanda medidas precautelatorias que coadyuven al cobro eficaz de dichos valores y mientras duro la sustentación del juicio, el demandado obtuvo el tiempo suficiente para gravar y enajenar sus bienes, impidiendo las garantías de pago a las que pudo acceder oportunamente el trabajador, es decir el sr. Enrique Elías Espinoza Meza.

Estos son los hechos que principalmente llaman nuestra atención a ser resueltos en esta investigación jurídica que es muy acertada para demostrar nuestras capacidades y destrezas al afrontar conflictos jurídicos que afectan a nuestra sociedad y que estos conflictos debe ser el objetivo de estudio y controversia para nosotros como casi profesionales de la carrera de jurisprudencia y que tenemos la capacidad profesional para exponer con fundamentos lo que consideramos que se debe cambiar o tomar en cuenta dentro del caso determinado. Pero lo más interesante es realizar un estudio del caso dentro del ámbito del derecho laboral, donde se pide que se cumpla con los derechos del trabajador.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio y análisis jurídico - doctrinario de las medidas precautelatorias que rigen en el sistema jurídico laboral ecuatoriano.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Identificar dentro del proceso laboral signado con el N°643-2011, que derechos han sido vulnerados al trabajador.
- b) Precisar si dentro de la tramitación del proceso signado con el N°643-2011 existe alguna medida cautelar, para garantiza el cobro de la indemnización laboral del actor de la causa al haber obtenido sentencia a su favor y la procedencia de la misma.
- c) Identificar si dentro del artículo 594 de las medidas precautelatorias, garantizan o no el cobro de la indemnización laboral al trabajador
- d) Determinar si existe o no una anomia jurídica en el artículo 594, del Código de Trabajo.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO – EPISTEMOLÓGICA DE ESTUDIO

2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

El Derecho es, sin duda, un sistema normativo, un conjunto de normas válidas, y ese es su núcleo esencial; pero el Derecho es, a su vez, un intento de realización de determinados valores, de una idea de justicia, y esa perspectiva o dimensión axiológica no se puede desconocer. (Del Hierro, 2013).

También se lo concederá al como: Un elemento moral y antropológico más que edifica y construye al hombre, que se abre como proyecto para sí mismo y para los demás. (Grande, 2009).

Tal y como vimos en el Capítulo I, se emitió una sentencia a favor del actor del proceso laboral en donde pertinentemente se dicta: Se acepta parcialmente con lugar la demanda y se ordena que el demandado señor MARCO ANTONIO GARCÍA GUZMÁN por sus propios derechos y por los que representa de la Compañía de Elaboración de Pallet, pague al Sr. ENRIQUE ELIAS ESPINOZA MEZA.

Los valores determinados en los considerandos CUARTO Y QUINTO, de este fallo con el interés del 6% anual, previsto en el artículo 202 para los fondos de reserva y el 8.17% vigente a la fecha de expedición de esta sentencia conforme lo establecido en el art. 614 del Código del Trabajo, para los rubros que dicho interés fuere aplicable, cuyo monto asciende a la cantidad de USD \$ 4.418,51 de conformidad con la liquidación que se detalla de la siguiente forma” (Juicio Laboral, 2011):

CONCEPTO	A PAGAR	INTERÉS	TOTAL
VACACIONES	577,31	133,78	711,09
FONDOS DE RESERVA	1.006,26	146,16	1.152,42
DESPIDO INTEMPESTIVO	2.044,00		2.044,00
DESAHUCIO	511,00		511,00
GRAN TOTAL			4.418,51

Este juicio tiene mucha relación con la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Nosotros vamos a encargarnos de observar de la ley, de la jurisprudencia y la doctrina como por ejemplo ¿Qué principios asisten al trabajador?, ¿cuáles son los derechos del trabajador frente a las circunstancias esgrimidas en el proceso 643/2011?, son algunas interrogantes que nos formulamos de los hechos ciertos aquí evidenciamos como lectores de esta investigación. Sobre el derecho al trabajo la CRE manifiesta:

GRAFICO No. 2

Sección octava
Trabajo y seguridad social
“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la

economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Elaborado por: Los autores

Fuente: C.R.E.

De acuerdo a lo que manifiesta la ley, no debemos olvidar que el trabajo y los trabajadores son un medio, un instrumento para la protección de la familia que a su vez es el núcleo de la sociedad, por eso la carta magna dice que el trabajo es un deber social, un derecho económico (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008). El principio proteccionista de los derechos de los trabajadores es primordial a los fines que se dé una tutela judicial efectiva mediante los órganos que imparten justicia, aplicando la sentencia bajo los lineamientos de la norma vigente. (Angarita, 2014).

Ciertamente es a través del trabajo que nuestra familia produce recursos para la supervivencia o subsistencia y además se cumplen otros derechos de terceros como es la educación, la salud, la vivienda y suplimos nuestras responsabilidades o tributos para con el estado.

La Constitución también dicta que puede existir la posibilidad de que se generen conflictos de normas y que en ese caso se deberá aplicar el in dubio pro operario, es decir; siempre lo más favorable para el trabajador.

GRAFICO No. 3

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

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

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).*

Elaborado por: Los autores

Fuente: C.R.E.

Por el contenido esencial de estas normas vamos a efectuar algunas conceptualizaciones, sobre lo que queremos demostrar en el capítulo IV sobre este trabajo investigativo y estamos seguros que la anomia jurídica ocasiona vulneración de derechos a los trabajadores.

En nuestra legislación, tal y como hemos transcrito directamente de la Constitución, se considera las garantías más esenciales para la dignidad de las personas, pero revisemos un poquito en la historia, precisamente en el año 1.998, cuando se dicta la Disposición Transitoria Vigésima Séptima de la Constitución de 1.998 en la cual se ordenó la

implementación de la oralidad en la sustanciación de los procesos, esto es sumamente importante, esto significó que en aquel entonces el Congreso tendría que reformar leyes para el cumplimiento de la oralidad en la administración de Justicia, esto tenía que haber sido llevado a cabo en el plazo de cuatro años, la oralidad en aquel entonces se alcanzó en las materias: penal, laboral, niñez, es exactamente desde ahí que nosotros llegamos a pensar que la oralidad era la solución para la celeridad de los procesos, y decimos llegamos a pensar porque la historia misma nos dejó ver que NO FUE ASÍ Y QUE NO SERA ASI, la oralidad no es el agua tibia, mucho menos en pleno siglo XXI, cuando la progresividad de los derechos es en efecto la verdadera preocupación de la justicia y todos sus elementos formales y materiales.

La construcción de una sociedad en paz demanda transformar el concepto de justicia. (Otalora-Buitrago, 2016). Recordando que para cumplir con los derechos de las personas, no deben existir antinomias jurídicas por lo que debe cambiar dichas leyes de acuerdo a los fenómenos sociales actuales y así paz en la sociedad.

Si la justicia laboral no funciona eficazmente, se genera un fuerte incentivo para que los empleadores no cumplan espontáneamente con los derechos de los trabajadores con la expectativa de burlarlos o tamizarlos al pasar por la justicia. (Bensusán, 2006)

2.2 BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 EL TRABAJADOR

Explicar quién es el trabajador no exige una explicación científica pero tal parece que a la sociedad y a sus leyes se les ha olvidado que el trabajador es aquella persona que ofrece y presta sus servicios a terceros con el efecto de percibir una remuneración. El trabajador se rige a un horario, se sujeta a reglas y muchas veces a la injusticia social latente bajo nuestro sistema ya sea político o gubernamental, es deplorable el hecho de que la ley es una falacia cuando del trabajador se habla, por lo que muchas veces es el mismo estado el que los vulnera, el que los pisotea y denigra en sus más fundamentales derechos, pero los Tratados y Convenios Internacionales han venido a representar un importante aporte al momento de proteger los derechos de los más vulnerables y existe amplia jurisprudencia que lo evidencia.

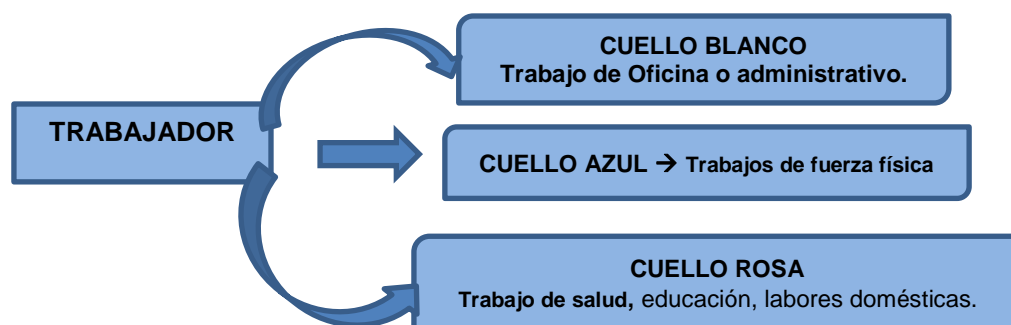
Con el apogeo de la Revolución Industrial allá por el siglo XIX, surgen conceptos fundamentales sobre ello y nacen: el trabajador y el empresario, esto no es para menos ya que se crean muchas empresas que demandan mucha mano de obra, lastimosamente así mismo se acrecentó la nueva esclavitud.

A partir de este suceso histórico en la economía y en la sociedad, surge una dicotomía, se trata de las clases sociales que se dividen en dos: los capitalistas, los dueños de los medios de producción y los recursos económicos para dominar no solo el mercado, sino también a las personas mismas, hablamos de los trabajadores.

La otra clase social que nace de esta dicotomía es la clase trabajadora, quien se somete a una sociedad y a una política económica explotadora de sus recursos humanos, aprovechando la necesidad de las familias y el alto costo de la vida. Lo que sí es innegable, es el hecho de que tanto trabajadores como empleadores necesitan uno del otro, ya que también existen otras figuras como los emprendimientos o las cooperativas, buscando de esta manera llegar a compartir ganancias.

Dentro del campo del trabajo u obra, es usual enterarse que los clasifican extrañamente por colores de "cuello", pero ¿Qué significa esto? No se refiere a la vestimenta, a la etnia ni a ninguno de esos factores, se les denomina de ese modo por la actividad que realizan.

GRAFICO No. 4



Elaborado por: Los autores
Fuente: (Hernández, 2012)

Los Trabajadores se vieron históricamente sometidos a la explotación en cualquiera de estos sectores, independientemente del color al que se le haya atribuido, si era o es cuello blanco, se le explota en sus jornadas y en su remuneración, tal y como sucede con los de cuello azul y rosa, pero en todo caso a los de cuello azul y rosa la mayoría de las veces les explotan inclusive en sus derechos sociales como: Seguridad Social, Vacaciones, Utilidades, es decir, el hecho de pertenecer a los de cuello blanco al menos les proporcionaba menos riesgo de explotación, y la educación es un medio de alcanzar tales posiciones sociales y laborales.

2.2.2 PRINCIPIO PROTECTORIO

El estado como hemos estudiado a lo largo de nuestra carrera, es el responsable de la reforma de leyes, declaración de leyes, derogación de leyes, y todo esto implica que en ellas exista siempre un contenido que busque en más alta magnitud, el bien común, y no es para menos en el sector laboral, por ello aquellas leyes que reflejen un interés en protegernos como clase obrera, pues son aquellas estructuradas por el principio protectorio, que significa que se impedirán abusos por parte del superior, en este caso esa figura la representa el empleador, quien es una fuerza dominante por sobre el trabajador, a este principio le llamamos el "In dubio pro operario" el cual dicta que si las circunstancias o la secuencia de eventos colocan al administrador de justicia en dudas sobre el alcance de las leyes; su resolución debe inclinarse hacia el trabajador; aplicando aquella norma más favorable hacia sus intereses.

En el capítulo I de esta investigación, trazamos una conjetura basada en hechos reales y permanentes, ya que según lo descrito en estas páginas, cuando somos trabajadores gozamos de protección estatal para que nuestros derechos jamás sean vulnerados, para ello el estado cuenta con un sin número de instituciones dedicadas a vigilar nuestra integridad en el trabajo, veamos alguna de estas y su funcionalidad.

GRAFICO No. 5



Elaborado por: Los autores

Fuente: <http://www.trabajo.gob.ec/>

Este grafico viene a reflejar una teoría que sostenemos y que de la manera más sencilla pretendemos explicarles, se trata del hecho de que en efecto existen varias instituciones públicas que se dedican al control de los derechos del trabajador, y así de este modo, si **A** es sancionado por el IESS por no afiliar a sus empleados, **A** paga una sanción al estado mas no a sus trabajadores, y así mismo si **A** es sancionado por no pagar los beneficios sociales **A** paga al estado y no a sus empleados, en este sentido, el principio protectorio es un medio de protección más favorable al estado que al mismo trabajador, por ello el in dubio pro operario no es del todo un mecanismo de protección al trabajador, es un medio de percepción económica para el estado.

2.2.3 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Nos resulta sumamente agradable, exponer este principio cuando del trabajador se trata, por ejemplo, cuando al analizar las leyes, muchas de las veces son tan solo falacias o ficciones que cumplen apenas con los requisitos formales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la parte formal del derecho.

Teniendo como premisa que: El legislador del momento iniciático, como el de la codificación o de leyes generales, procuraba regular una relación jurídica -la de trabajo- bajo un modelo normativo garantista y protector, esto es, orientado en la idea de procurar equilibrar el poder de los dos sujetos de la relación. (Villasmil, 2016). También debemos tomar en cuenta lo que sostiene el autor: La América Latina cuenta con una antigua tradición de legislación laboral, por lo que hago referencia al Ecuador que se inicia como Republica en el año 1830, firmando convenios con la OIT los mismos que han sido consagrados en cada una de las constituciones existentes, para luego ser incorporadas en el Código de trabajo.

Por esa razón se define a la constitución: como un conjunto de normas que regulan la estructura, el poder y sus funciones, la competencia y las atribuciones del Estado, así como los derechos que los particulares pueden hacer valer frente a él. (Rodríguez, 2015).

Ya que este hecho se refiere a un problema social, siendo la Ley una fuente fundamental, donde forma un conjunto de normas con el único fin de lograr una justicia social adecuada. Al tratarse de la primacía según la justicia social que el autor Moix sostiene que: Y a esta idea que corresponde una nueva especie de justicia, la Justicia Social, que la resuelve a favor de la decidida primacía de la persona humana, porque no es el hombre para la sociedad, sino la sociedad para el hombre. (Moix, 2009). El se refiere que la está constituida para el hombre por lo que debe equilibrada y justa para lograr el bien común dentro de la sociedad.

Pero viendo la realidad de muchos trabajadores, a la hora de evadir responsabilidades, los empleadores se han convertido en personas muy hábiles y perspicaces, acuden inclusive a medios legales pero ilegítimos, por ejemplo: A contrata a un profesional para que supla las actividades de ingeniero, pero A no se hace cargo de los beneficios sociales del profesional, sino que los evade a través del pago por servicios profesionales e inclusive llegan a la conformación de tal contrato, aparentemente es un hecho legal, pero aplicando el principio de primacía de la realidad, nos damos cuenta que no es otra cosa que una relación laboral oculta por otros medios legales pero ilegítimos, ya que el profesional es sujeto a un horario, a obligaciones específicas e inclusive tienen que ir a lugar determinado.

El derecho de contratos ha ido abandonando la ficción de que todos los contratantes estaban en igualdad de condiciones para incluir disposiciones tendentes a proteger a la parte débil de ciertas relaciones. (Aguilera, 2009). Por eso este principio no le importa la autonomía de la voluntad, pero si se enfoca en la demostración de la realidad, demostrando la relación entre trabajador y patrono, por lo que ambos se obligan a contratar una cosa, pero no se llega a cumplir siendo la realidad otra y esto genera un efecto jurídico, porque no es lo que pactaron dentro del contrato.

Ya que con la primacía de la realidad se precautela la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador protegido por la Declaración Universal de los derechos Humanos.

El principio de derecho del trabajo establece que las normas contenidas en un instrumento internacional deben ser aplicadas en el ámbito interno en la forma en que efectivamente rigen en el internacional, esto es, en un todo de acuerdo con la interpretación que le dan los órganos internacionales. Además, deben tenerse en cuenta las circunstancias concretas de los casos que han motivado los correspondientes dictámenes o decisiones y su sustento normativo. (Barbagelata, 2008).

2.2.4 EL PROCEDIMIENTO ORAL SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Como ya habíamos explicado en páginas anteriores, que en el año 1.998 se dicta la Disposición Transitoria Vigésima Séptima de la Constitución de 1.998 ordenando la implementación de la oralidad en la sustanciación de los procesos, esto significó que en aquel entonces el Congreso tendría que reformar leyes para el cumplimiento de la oralidad en la administración de Justicia, esto tenía que haber sido llevado a cabo en el plazo de cuatro años, la oralidad en aquel entonces se alcanzó en las materias: penal, laboral y niñez.

El alma del derecho procesal laboral es el procedimiento oral, que actúa como instrumento necesario de la celeridad de la acción. (Russomano, 2011). Este procedimiento o modelo procesal es aplicado por muchos países siendo muy eficaz por han ido cambiando las leyes de acuerdo a la actual sociedad.

Modelo procesal por audiencias se le llama, y tiene la virtud de asumir una de las principales ventajas asociadas a la oralidad. (Palomo & Matamala, 2012).

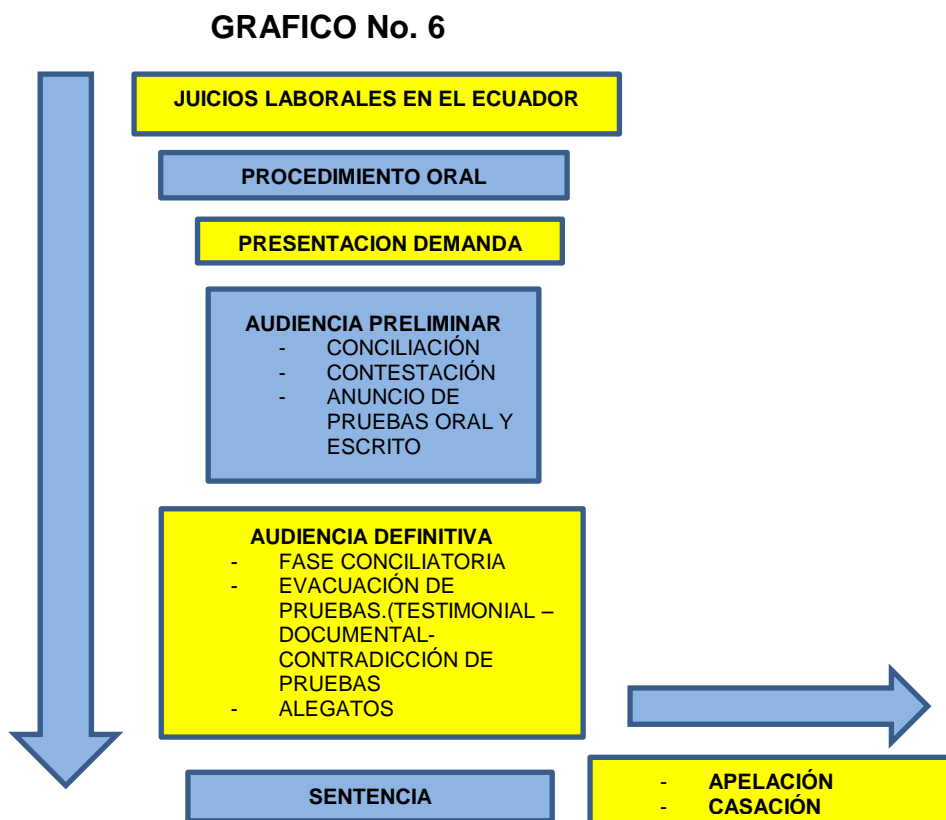
Por lo en la actualidad contamos con el procedimiento Sumario, para ventilar los procesos laborales con la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos, coadyuvando en conjunto con la oralidad a obtener una justicia ágil, oportuna y eficaz. Enmarcándose en lo señala el art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador referente a la seguridad jurídica.

Dentro de este elemento de seguridad jurídica existe la garantía de otorgarle protección al trabajador en razón del carácter tuitivo del derecho del trabajo: Uno de los objetivos principales de esta disciplina es amparar al prestador del servicio por el conocido desequilibrio que existe en el vínculo laboral. (Chirinos, 2013)

Pero la oralidad se relaciona con todo lo expresado por la boca y que a su vez se expresa verbalmente; por cierto es la vía más utilizada por el ser humano, así expresamos nuestras sensaciones, percepciones y sentimientos, congregado a ello es paradójico a la segunda vía de comunicación más común del hombre que es la escritura, lo cual en la mayoría de procedimientos orales viene a frenar la posibilidad de expresar y por ende puede entorpecer

la jerarquía de principios como la inmediación, la concentración, la tutela judicial efectiva, el in dubio pro operario, la primacía de la realidad.

Los procesos laborales en la vía ordinaria seguían el siguiente esquema:



Elaborado por: Los autores

Fuente: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016)

Este es el procedimiento aplicado en el caso signado con el No. 643-2011 en donde se aplicó el procedimiento oral ya descrito, vamos a explicarlo; por ejemplo la presentación de la demanda debía cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 67 del ahora derogado Código de Procedimiento Civil, que en su momento fue la norma supletoria a la legislación laboral, luego se fijaba la fecha para que se lleve a cabo la Audiencia Preliminar, artículo 576 Código del Trabajo en donde se buscara una posibilidad conciliatoria, luego entramos a la fase de anuncio de pruebas tal y como dispone la norma 577 ibídem, en donde las partes podrán requerir ya sea inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Plantemos una interrogante, ¿Qué se efectúa en la Audiencia Definitiva?, porque como vimos en el Grafico No. 5, son dos audiencias las que se desarrollan en un proceso laboral, entonces precisamente es en esta audiencia donde las partes aplican más fervientemente la oralidad para argumentar en derecho sus fundamentos y sus excepciones respectivamente, utilizan técnicas de litigación oral para interrogar y contrainterrogar a sus testigos, se efectúa la confesión judicial de ambas partes litigantes y se verifica la exposición

y sustentación de la prueba documental, en este sentido se aplican además los alegatos como medio de sostén de sus derechos en el proceso, estos son los alegatos de apertura y los alegatos de clausura, esta descripción se encuentra en el artículo 581 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

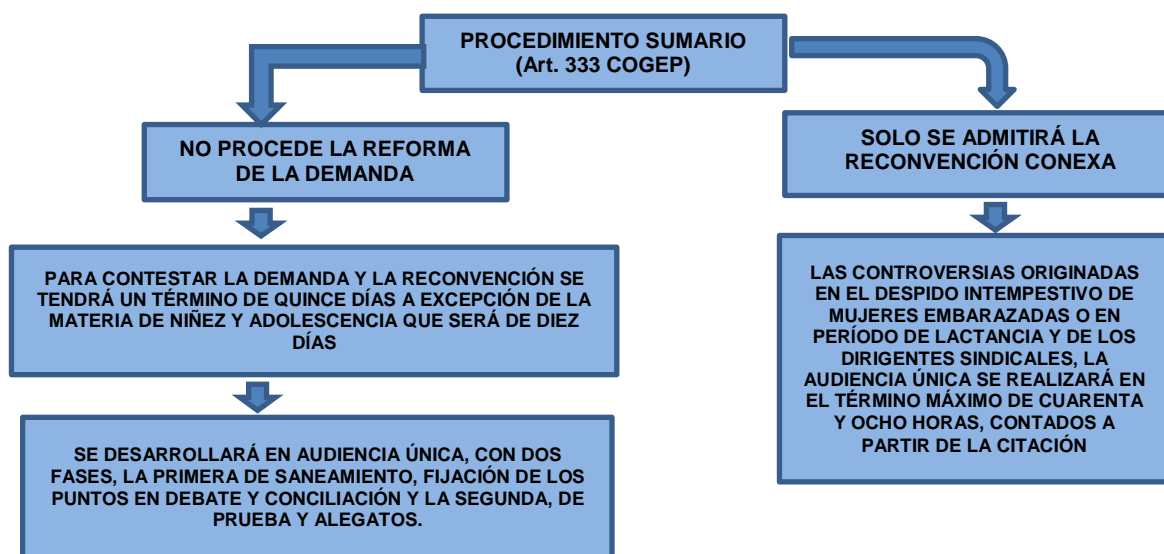
Es trascendental explicar que las disposiciones reformativas del Código Orgánico General de Procesos transformaron el proceso laboral, ya que ahora se ventila en Juicio Sumario.

2.2.5 EL PROCEDIMIENTO ORAL SEGÚN EL COGP

El COGP es una norma orgánica que busca alcanzar de mejor manera las garantías básicas constitucionales a través de creación de procedimientos expeditos y con la seguridad jurídica.

Según el COGP y según el Código del Trabajo, los procedimientos laborales se desarrollaran tal y como manifestamos en líneas anteriores, con el procedimiento Sumario, es decir el procedimiento ha variado de la siguiente manera:

GRAFICO No. 7



Elaborado por: Los autores

Fuente: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

Este es el actual procedimiento establecido por el Código Orgánico General de Procesos según la norma 333, así mismo el Código del Trabajo lo dispone en su artículo 575.

Se supone que los procedimientos laborales tendrán que ser más rápidos, recordemos que el proceso signado con el No. 643/2011 empezó a ventilarse con fecha 12 de diciembre del 2011 y se resuelve con fecha 26 de junio del 2012, sin contar con que la sentencia por el recurso de apelación se dicta con fecha 15 de Agosto del 2013, si hacemos cálculos, diríamos que el proceso laboral objeto de nuestro estudio se ha llevado a cabo en el transcurso de 20 meses, es decir más de un año, en este sentido, aunque se haya resuelto a favor del actor de esta causa y se le haya dispuesto el pago de sus haberes e

indemnizaciones, ha pasado demasiado tiempo en el cual el demandado ha logrado grabar sus bienes, los cuales en la actualidad son imposibles de embargar, y le ha sido imposible al actor de este proceso cobrar lo resuelto en sentencia.

Aunque exista ya la sentencia, la misma que sería inejecutable, vulnerando los derechos del trabajador, el no poder cobrar la indemnización laboral aunque existan instrumentos de protección internacional.

La diversidad de instrumentos de protección ante el despido. Como se ha sostenido, la indemnización no es sino uno más de los componentes de la protección ante el despido, particularmente el despido arbitrario. (Rojas, 2014)

El fundamento protector del derecho del trabajo está presente en diversas latitudes, tanto en Latinoamérica, como en Europa y países de otros continentes. (Gamonal, 2013).

En los países tanto desarrollado como países en desarrollo están día a día enfocándose en varios estilos sobre las reformas que dependen de la actualidad social, teniendo como finalidad proteger a la clase trabajadora, siendo esta la más susceptible causando un gran problema social, afectando sus intereses personales, familiares, económicos y social. (Bensusán, 2008).

2.2.6 MEDIDAS PRECAUTELATORIAS SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

El término “Proceso En el Código del Trabajo no constan medidas precautelatorias para el planteamiento de procesos laborales desde su inicio, hoy en día tampoco lo prevé el COGEP, pero ¿Qué son las medidas precautorias?, son la consecuencia de aquellos actos procesales efectuados por el demandante al momento de intentar hacer efectiva una obligación de la cual posee una prueba indiscutible y contundente.

Por ello los procesos ejecutivos mantienen la posibilidad procesal de requerir una medida cautelar previo a la sustanciación total del proceso, inclusive antes de que se trabaje la litis y que se la cumple inclusive antes de citar al demandado, es decir se cita al demandado cuando ya se ha agravado sus bienes de manera forzosa.

¿Cuál es el objetivo de las medidas precautorias?, radica en luchar contra las sentencias inútiles, aquellas “*periculum in mora*”, esto viene a significar aquel peligro en la tardanza del pago que implica “daño” a quien demanda, en nuestro caso al trabajador.

Las medidas precautelatorias podrían llegar a convertirse en una garantía, procuran que el reclamado no logre evadir el pago en efectivo de darse una sentencia en su contra, como resultado ser en nuestro objeto de estudio, esto en otras palabras significa: precautelar los intereses del demandante en razón de una prueba anticipada, por ello son prejudiciales, se solicitan antes de la sustanciación del juicio como ya expresamos y que además no se encuentran establecidas en la ley laboral tal y como hemos venido refiriendo desde el capítulo I. Estas medidas precautelatorias tiene como características: instrumental, provisional, temporal, variables y proporcional. Pero las características llevan a considerar su naturaleza jurídica y diferenciarla de otras instituciones con cierta afinidad. Son conducentes a hacer posible la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en una eventual sentencia estimatoria (Barona, 2015). Estas medidas son aplicables para

garantizar la ejecución de la sentencia y la efectividad de la misma cuando exista una sentencia y se la ejecute en sus justos términos.

2.2.6.1 CLASES DE MEDIDAS PRECAUTELATORIAS

2.2.6.1.1 LA PROHIBICIÓN

El termino prohibición nos indica que priva al demandado la facultad de enajenar un bien inmueble, pero no le limita el uso y goce del bien, esto se aplica con fin de asegurar la ejecución de la resolución o fallo.

Pero dentro el termino prohibición dentro de las medidas precautelatorias; y, su finalidad es “Asegurar la igualdad de las partes ante la contienda judicial, pues es regla de derecho que, pendiente un pleito, no puede cambiarse de estado la cosa objeto del litigio para que sea trabada la acción de la justicia, y pueda ser entregada la cosa litigiosa al que deba recibirla” (Couture). Respecto a las medidas, estas no afectan de forma inmediata al demandado, ya que restringe el derecho a la propiedad, estableciendo su aplicación de forma clara y precisa y no manera repetitiva o semejante.

2.2.6.1.2 EL SECUESTRO

Es el depósito de una cosa que se disputa dos o más individuos, en manos de otro que debe restituir al que obtenga una decisión a su favor o la razón. La persona que debe restituir la cosa a quien obtenga la decisión a su favor se denomina secuestre. (Couture).

Respecto al criterio señalado en líneas anteriores, indicamos que el secuestro es el depósito de la cosa litigiosa, ósea que es el secuestro de la cosa o bienes que se encuentra en litigio con el fin de ejecutar el crédito, esto se puede solicitar antes de presentar la demanda y en cualquier etapa del juicio.

2.2.6.1.3 LA RETENCIÓN

Liebman sostiene lo siguiente “La medida precautoria de retención de bienes determinados recae exclusivamente sobre dinero o cosas muebles. Su objeto preciso es asegurar el resultado de la acción instaurada, impidiendo que el demandado disponga de ese dinero o de esas cosas muebles durante el curso del juicio, a fin de que, en definitiva, respondan al cumplimiento de la sentencia que se dicte.

Consideramos que la retención es la acción y efecto de retener, detener o conservar, por lo que en derecho significa suspender todo o parte del sueldo, salario o remuneración. Siendo la retención una orden judicial exigida al deudor quien debe entregar los bienes o pagos para reservarlos tal como ordena esa medida.

2.2.6.1.4 EL ARRAIGO

Dar el demandado o el reo fianza suficiente de la responsabilidad. Significa que el arraigo es una medida cautelar utilizada tanto en materia laboral como en civil. Consiste en la prevención que el Juez le hace al demandado, de que debe estar a derecho con el nombramiento de un representante legítimo suficientemente instruido para sostener el proceso en caso de que desee abandonar el país, bajo el apercibimiento de ser condenado, sin más trámite, en los términos de la demanda, si fuere procedente en derecho y al pago de ambas costas, si no cumple con la prevención.

2.2.7 EL EMBARGO EN LOS PROCESOS LABORALES

Sin embargo de lo trazado en líneas anteriores, no podemos negar los alcances de tal disposición, nos referimos precisamente al EMBARGO en los procesos laborales, este se trata de una medida cautelar que se lleva a cabo precautoriamente, es decir desde el inicio de una demanda pero únicamente cuando hay “Titulo Hipotecario”, pero esto se refiere cuando se trata de un proceso Ejecutivo o de un proceso Coactivo llevado a cabo por el estado, que por lo general es cuando se llevan a cabo este tipo de obligaciones y gravámenes, en este sentido, transcribamos unas disposiciones que reflejan la severidad con la que se aplica el Embargo en los procesos laborales, inclusive con la destitución de los jueces que no cumplan con lo taxativamente establecido en la norma laboral.

GRAFICO No. 11

“Art. 493.- Ejecución del convenio o del fallo.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2005).

Elaborado por: Los autores

Fuente: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

GRAFICO No. 12

“Art. 494.- Sanción al registrador de la propiedad.- El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2005).

Elaborado por: Los autores

Fuente: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2016).

Seríamos ilusos si llegamos a suponer que esto implica una garantía de pago o una garantía de cobro en un proceso laboral, ya pusimos a consideración vuestra el caso 643/2011 en el cual trascurrieron veinte meses para obtener una sentencia ejecutoriada, veinte meses en los cuales el demandado, el empleador ahora el obligado ha tenido el tiempo suficiente de

impedir y de oscurecer la solvencia de su patrimonio, inclusive esto significaría la terrible noticia para el trabajador que suceda lo que explicamos respecto a que las sentencias se vuelven papeles inútiles, porque en efecto no se alcanzó el pago de su liquidación que inclusive forma parte de los derechos humanos de las personas.

La concreción de tales derechos exige una intervención del Estado en lo que hace a garantizar los bienes sociales básicos—educación, protección de la salud, trabajo (...). (Albano, Angelone, Garfi, & Dearma, 2013). Es el motivo por cual fueron creados los Derechos Humanos, con el objetivo de proteger los derechos de todas las personas, para tener una vida digna y de calidad y calidez.

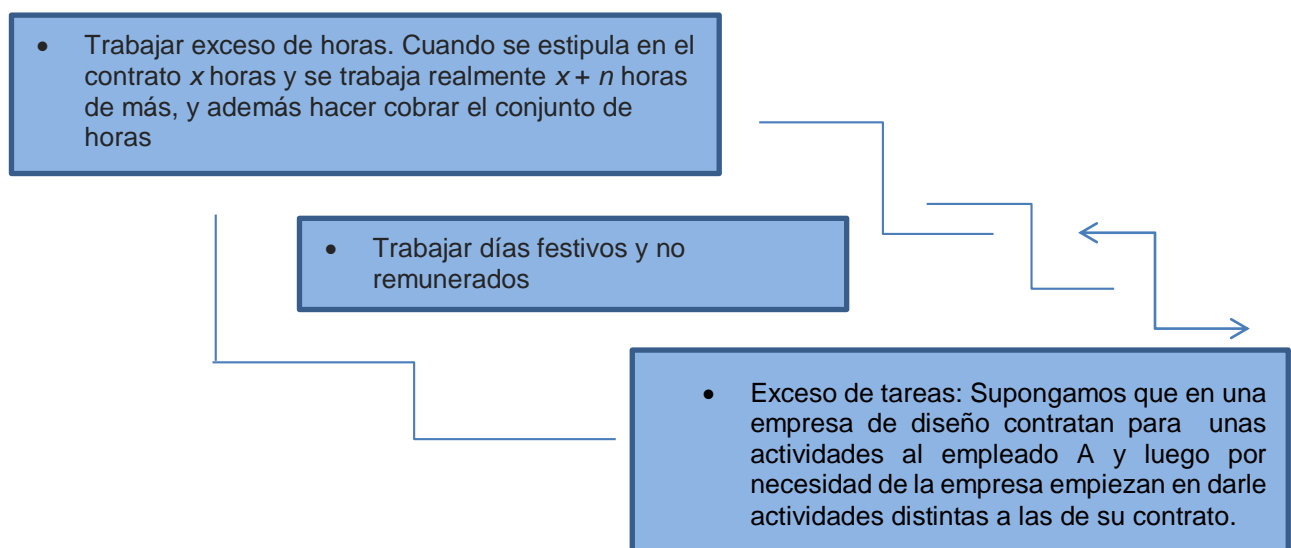
Siendo la causa por lo que en este capítulo se analizó la posibilidad de que en efecto el Estado Ecuatoriano ejerce una segunda explotación sobre el trabajador, porque en efecto no mantiene una conducta exhaustiva para la eficacia, para la validez, para la tutela judicial efectiva y las anomias jurídicas que en efecto observamos en los procesos, nos trasladamos a los escenarios de las sentencias de papel. Y no garantizan el total cumplimiento de las garantías constitucionales, siento el Estado quien debe evitar cualquier tipo de violación de los Derechos Humanos.

2.2.8 EXPLOTACIÓN LABORAL

Consiste en la enajenación del trabajo, primeramente porque el trabajo que efectúa la clase obrera, no le pertenece a su persona, no desarrolla una energía física y mortifica a su cuerpo. El trabajo que efectúa es forzado porque forma parte de su necesidad económica por lo general y en el trabajo externo existe el sacrificio y ascetismo por ser algo que no le pertenece, que no logra acrecentar su patrimonio sino el de otra persona que es su explotador.

La explotación viene a tomar partido en la vida del trabajador cuando se encasillan las siguientes situaciones:

GRAFICO N° 13



Elaborado por: Los autores

Fuera de ello existen otras formas de explotación laboral:

- Trabajos durante el descanso del trabajador.- El trabajador pese a estar regido a un horario, le es exigido que cumpla trabajos que exceden sus jornadas y no se pretende reconocer las horas extraordinarias a las que accede por derecho irrenunciable.
- El impago o las remuneraciones atrasadas, esto pese a que forma parte de una de las causales para dar por terminada la relación laboral a favor de trabajador, es una de las vulneraciones más cometidas, inclusive por el estado mismo, lo cual coloca al trabajador en un estado de vulneración grave, recordemos que es el que afronta gastos como: salud, vivienda, alimentación, transporte y educación. Se transgrede totalmente los derechos de la familia misma.

Para la evolución histórica, en el sentido de hacer predominante en las sociedades modernas el derecho restitutivo sobre el derecho represivo, lo que sería reflejo de un mayor grado de civilización vinculada a la interdependencia y cooperación mutua existente en las sociedades complejas (Monereo, 2008). En este sentido no cabe duda de que su visión podría calificarse, ciertamente, de optimista, ya que no sería difícil contrarrestar esa secuencia evolutiva con el incremento del papel conferido al Derecho represivo y, dentro de él, sobre todo al derecho laboral.

En efecto, si optamos por el derecho restitutivo, buscamos lo anhelado por el estado de derechos (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008), como lo es la justicia social que tanto promulga en el preámbulo de nuestra constitución entrada en vigencia en el año 2008 y que ha venido a significar los cambios más trascendentales en el derecho social, pero sin embargo existen anomias jurídicas en la normativa laboral, ya que el proceso actual conlleva a grandes fenómenos social, porque está sujeta a la interpretación de quien debe aplicarla ya que fue creada por el Legislador que carece de conocimientos y técnicas para redactarlas.

En un proceso al cual se le exige un reacomodamiento, porque la normatividad no tiene la capacidad de transformar la realidad inmediata, pero si la puede ir cambiando, transformando lo real a mediano o a largo plazo, siempre y cuando interprete la tendencia o finalidad de los fenómenos sociales. (Montoya & Correa, 2011).

Pasaremos a visualizar el proceso metodológico llevado a cabo en el Capítulo III, en donde procesaremos la información obtenida.

2.2.9 DERECHO COMPARADO

Con el derecho comparado hemos podido dar cuenta que con la comparación de varias legislaciones de otros países, vamos a lograr conocer cómo se aplica las medidas preventivas en materia laboral.

2.2.9.1 LEGISLACIÓN DE MÉXICO.

Dentro de la legislación Mexicana en lo referente a materia laboral hay que señalar que al igual que en nuestra legislación existen medidas precautelatorias, y en este país se las denomina Providencias Precautelatorias.

Por eso en la Ley Federal del trabajo, indica en el Art. 857. De las Providencias Precautelatorias: Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias precautelatorias:

1. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y
2. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

En nuestra legislación según el código de trabajo en su artículo 594 nos indica que existen cuatro tipos de medidas precautelatorias como son la prohibición, el secuestro, la retención, y el arraigo, las mismas que solo se solicitan cuando exista una sentencia aunque no se encuentre ejecutoriada, mientras que en México al presentar demanda se puede pedir una de estas dos providencias precautelatorias; en nuestra forma de observar la Ley Mexicana es correcta, porque si no se aplicase estas providencias precautelatorias el demandado tendrá la oportunidad de vender, empeñar o designar sus bienes a terceras personas.

2.2.9.2 LEGISLACIÓN DE CHILE

La legislación chilena en función a la dialéctica en materia laboral promulga en el Capítulo II De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo, artículo 444, en el cual manifiesta lo siguiente:

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

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

Las medidas precautelatorias 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 precautelatorias 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 precautelatorias. 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 precautelatorias 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.

Para nuestro modo de ver es así como se debe tramitar las medidas precautelatorias, en materia laboral, en nuestro país, se da todo lo contrario, se da primero la oportunidad al demandado que ponga a buen recaudo sus bienes, mientras la parte que demanda se queda sin ningún recurso, ni que pedir a su favor.

2.2.9.3 LEGISLACIÓN DE ESPAÑA

La legislación española en concordancia con la de nuestro país tiene cierta similitud en cuanto a la aplicación de las medidas precautelatorias, es decir hay diferencias como lo anotamos a continuación; que se pueden solicitar medidas precautelatorias al momento de interponer la demanda como se señala en el siguiente artículo.

Art. 728. Las medidas precautelatorias pueden solicitarse antes de interponer la demanda, siempre que por su naturaleza no sea imposible acordarlas o que la ley no exija su solicitud junto a la demanda. Se debe indicar que lo más recomendable es que las medidas se las solicite junto a la presentación de la demanda; en ese momento se puede presentar pruebas para acreditar la concurrencia de los requisitos necesarios para obtener la tutela cautelar, además pueden pedirse estas medidas en lo posterior de la demanda o en fase de recurso.

En la legislación Española, se aprecia un adelanto en puntos estratégicos como por ejemplo: Los criterios que toma en cuenta el Tribunal para acordar una medida cautelar son:

1. Riesgo por el transcurso del tiempo.
2. Apariencia de un buen derecho. Razones suficientes para formar un juicio.
3. Caucción. (Para el solicitante de la medida, salvo que la Autoridad disponga lo contrario).
4. Proporcionalidad. Deriva de los principios de Estado de Derecho.

En otro punto y de forma acertada se señala que bienes pueden ser objeto de medidas precautelatorias.

1. Sobre bienes concretos y determinados, cosas que pueden ser cuantificadas en dinero.
2. Sobre bienes productivos.
3. Sobre cosas utilizadas para la producción de derechos de propiedad intelectual e industrial.

Por lo antes anotado y estudiado, nos permitimos aseverar que la legislación española en lo referente a medidas precautelatorias, en materia laboral está mucho más adelantada que en todos los demás países antes anotados, ya que consta con un verdadero proceso y brinda seguridad a la parte más desprotegida que siempre vendrá a ser el trabajador.

2.2.9.4 LEGISLACIÓN DE COLOMBIA

El código procesal de trabajo indica en su art. 58. Del Título del Procedimiento del Trabajo, Capítulo primero menciona lo siguiente:

Artículo 58.- Tanto el Juez como los órganos auxiliares de la jurisdicción tomarán las medidas legales que fuesen necesarias para lograr la mayor economía procesal.

Esta legislación menciona que el juez tiene la potestad para aplicar las medidas preventivas para asegurar el cobro de las indemnizaciones laborales, es lo contrario a nuestro país que el juez no tiene ninguna potestad para aplicarlas sin que las solicite el trabajador.

Pero en la misma legislación menciona en su capítulo cuarto sobre las medidas precautorias, donde indica lo siguiente:

Artículo 100.- Antes de formalizarse la demanda o durante la sustanciación del proceso, pueden pedirse las medidas precautelatorias y de seguridad siguientes:

- a. Anotación preventiva;
- b. Embargo preventivo;
- c. Secuestro;
- d. Intervención judicial;
- e. Inhibición general de bienes;
- f. Arraigo.

CAPÍTULO III

PROCESO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO O TRADICIÓN DE ENTREVISTA SELECCIONADO

3.1.1 ASPECTOS GENERALES

De acuerdo a nuestra investigación, nos centramos en estudio del derecho en la actualidad, siendo la misma cambiante, es decir que vemos la realidad y cada una de ellas diferentes, para observar y extraer la verdad de cada caso teniendo como fin primordial la verdadera justicia; siendo imprescindible revisar cada fenómeno social e histórico que son resultados del continuo cambio por lo que nos enfocamos al estudio e investigación objetiva en la materia laboral. Ya que si observamos la realidad de la sociedad, cambia constantemente, es decir que la realidad no es estática; ya que está sujeta a grandes cambios, desarrollo y evolución constantemente. Siendo la razón principal por lo que se está estudiando los fenómenos sociales teniendo en cuenta la similitud con otros casos y también relacionándolo entre sí para, para identificar su estado continuo de cambio en cada caso pertinente y poder mejorar la ley para el bien común de la sociedad.

En el presente estudio buscamos adoptar las modalidades pertinentes dentro de la investigación como es el caso de estudio, la misma que requiere la aplicación de varios métodos confiables, como es el método inductivo-deductivo, descriptivo, hermético jurídico.

3.1.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para empezar a estructurar nuestro diseño metodológico es importante reconocer que nuestra investigación se realizara con los siguientes tipos de investigación:

- ✓ Histórica.- Descripción de lo que era.
- ✓ Descriptiva.- interpretación de lo que es

La histórica es aplicable a cualquier disciplina científica, su objetivo primordial es una “búsqueda crítica de la realidad y la verdad” en la que se sustentan los acontecimientos del pretérito.

La descriptiva “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre las conclusiones dominantes, o sobre una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. Siendo su objetivo fundamental es interpretar realidades de hecho.

3.1.3 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Esta modalidad nos sirve para realizar de una forma pertinente el análisis del caso, ya que el presente estudio se llevara a cabo mediante las diferentes formas de investigación y que tradicionalmente se ha clasificado en:

a) Investigación bibliográfica y documental.- Esta investigación se sustenta en la doctrina, la ley, el derecho comparado donde se contraponen cada una de las ideas que permiten esclarecer la verdad respecto al caso de estudio.

b) Investigación descriptiva.- Este modo permite analizar cada etapa del caso en particular; contrastándolo con el desarrollo evolutivo del derecho, que busca solucionar los conflictos de los fenómenos naturales y sociales que buscan alcanzar una cultura de paz y una convivencia armónica.

c) Investigación de campo.- porque nos permite trabajar de manera objetiva, recabando información referente al caso y concluir en función de los que consideran los especialistas en derecho.

3.1.4 LOS MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

El Método Inductivo y Deductivo: El método deductivo es el que permite conocer aspectos generales del Sistema Jurídico a través del razonamiento lógico y la aplicación de instrumentos de investigación para lograr determinar conclusiones que permitan cumplir los objetivos generales y específicos propuestos desde el capítulo I hasta el mismo IV Capítulo. Mientras que el deductivo hemos podido corregir dificultades definidas que facturaron a la realidad por la que atraviesan los trabajadores frente a las principales funciones del estado en el manejo de sus derechos.

El Método Descriptivo: Fue de gran utilidad al momento de exponer el alcance del problema y los aspectos relevantes que frente a este se desarrolla.

El Método Analítico.- Comprende el análisis de las situaciones puntuales del problema planteado para la investigación.

El Método Hermenéutico Jurídico: A través de este método, se nos permite razonar, explicar y destinar la regla legal, aclarando que nos hemos ajustado en aquellas normas entradas en vigencia, ejemplo: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código Orgánico General de Procesos, y algunas sentencias venidas a ser jurisprudencia, y doctrina así hemos logrado discrepar los derechos y garantías establecidas y que son otorgadas a la clase trabajadora con las anomias y antinomias que se verifican en la ley.

3.1.5 LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

Método funcional.- Se lo aplicara no con la finalidad competir con los métodos tradicionales. Por el contrario, se suma a los existentes y se constituye en una alternativa más que el constitucionalista tiene a su disposición, quien finalmente deberá decidir cuál camino metodológico que tomará en su investigación; en conclusión este método le permitirá basar su decisión en el Derecho Comparado.

Método Exegético.- Este método tendrá pertinencia cuando necesitemos establecer el significado o alcance de las normas jurídicas y de los demás conceptos que forman parte de un ordenamiento jurídico y que no son normas.

Método Dogmático.- Nos valdremos de este método cuando revisemos el conjunto de enunciados sistemáticamente ordenados referentes al tema de investigación que son considerados válidos para el estudio y la aplicación de los ordenamientos jurídicos vigentes; que el Ecuador como estado de Derecho deberá respetar.

3.1.6 TÉCNICAS A UTILIZAR

De acuerdo a la naturaleza del trabajo de titulación es preciso resaltar que es imposible cuantificar la problemática mediante la técnica encuestas, sin embargo hemos abordado la técnica de la entrevista distribuido por las siguientes unidades de investigación:

- 1) Jueces
- 2) Abogados especialistas en el área del Derecho Laboral.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

En este análisis de caso, titulado desarrollamos un enfoque crítico hacia la anomia jurídica que existe en la ley, frente a un proceso de naturaleza laboral dispuesta en atender los derechos del trabajador con su carácter de inalienables, imprescriptibles, irrenunciables, intangibles e intransferibles bajo las nociones generales del derecho.

A continuación, vamos a realizar un análisis de las entrevistas que fueron dirigidas a los especialistas en derecho laboral.

A) ENTREVISTA REALIZADA AL DR/ABG DIEGO FIGUEROA JUEZ JUDICIAL DE TRABAJO DE MACHALA.

1.- ¿Considera usted que las medidas precautorias en materia laboral restringen los derechos del trabajador, ya que se solicita después de que haya sentencia aunque no esté ejecutoriada, porque?

No, porque las sentencias en materia laboral (procedimiento oral o sumario) son resoluciones declarativas en las que el juez determinara la relación laboral a las pruebas de un reconocimiento de un derecho. Aunque en materia laboral podría ampliarse por medio de una reforma las providencias preventivas para casos concretos.

2.- ¿Considera usted que el Código de Trabajo en su procedimiento laboral existe una anomia jurídica en el artículo 594 del Código de trabajo, porque?

La protección de los derechos del trabajador tiene rango constitucional y por lo tanto podría ampliarse el contenido del artículo 594 del Código de Trabajo, agregando o ampliando la posibilidad de que conjuntamente con la demanda se dicte providencias preventivas en los casos de procedimiento monitorio, en donde el trabajador en un primer momento justifica la relación laboral y la existencia de la deuda.

3.- ¿Considera usted que se vulneran los derechos del trabajador, por lo tipificado el artículo 594 del Código de Trabajo, donde determina que se debe solicitar las medidas cautelares cuando haya sentencia condenatoria aunque no esté ejecutoriada, si su respuesta es afirmativa cuales son estos derechos?

No, únicamente sería de cumplir el contenido de dicha disposición a juicios monitorias como lo he indicado en la respuesta anterior.

4.- ¿Cree usted que las medidas precautorias del artículo 594 del Código de Trabajo, garantizan el cobro de la indemnización laboral al trabajador, porque?

Si en gran medida sí, ya que tenemos por ejemplo la retención, la prohibición y el arraigo, garantizando de esta forma el cobro de las indemnizaciones laborales, hasta que la cosa sea resuelta por el tribunal o de ser el caso la Corte Nacional.

5.- ¿Considera usted, que al permitirse aplicar las medidas precautorias al inicio de la demanda laboral se garantizarían el cobro de la indemnización laboral?

Sería factible la propuesta y análisis de una reforma para aplicar providencias preventivas en los casos concretos como cuando se justifica la relación laboral y la existencia de una deuda (remuneraciones), esto para el caso de procedimiento monitorio.

B) ENTREVISTA REALIZADA AL DR/ABG DANIEL PEÑAFIEL ORELLANA.

1.- ¿Considera usted que las medidas precautorias en materia laboral restringen los derechos del trabajador, ya que se solicita después de que haya sentencia aunque no esté ejecutoriada, porque?

Sí, porque en el trascurso del juicio hasta antes de la sentencia el o los demandados pueden poner a buen recaudo sus bienes o cuentas bancarias.

2.- ¿Considera usted que el Código de Trabajo en su procedimiento laboral existe una anomia jurídica en el artículo 594 del Código de trabajo, porque?

Sí, porque el artículo invocado debería constar por lo menos que la medida precautelar también podrá proceder si se justifica la relación laboral desde la presentación de la demanda.

3.- ¿Considera usted que se vulneran los derechos del trabajador, por lo tipificado el artículo 594 del Código de Trabajo, donde determina que se debe solicitar las medidas precautelares cuando haya sentencia condenatoria aunque no esté ejecutoriada, si su respuesta es afirmativa cuales son estos derechos?

Evidentemente que sí, estos derechos son constitucionales.

4.- ¿Cree usted que las medidas precautorias del artículo 594 del Código de Trabajo, garantizan el cobro de la indemnización laboral al trabajador, porque?

Como no se encuentra actualmente es obvio que no.

5.- ¿Considera usted, que al permitirse aplicar las medidas precautorias al inicio de la demanda laboral se garantizarían el cobro de la indemnización laboral?

Siempre y cuando en la demanda acompañe prueba que determine la relación laboral sin importar el tiempo o periodo de trabajo.

C) ENTREVISTA REALIZADA AL DR/ABG CARLOS RAMÍREZ A.

1.- ¿Considera usted que las medidas precautorias en materia laboral restringen los derechos del trabajador, ya que se solicita después de que haya sentencia aunque no esté ejecutoriada, porque?

No, son restrictivas, puestas que el principio de igualdad de las partes determina que la participación de las partes, procesales tienen que ser equitativas.

2.- ¿Considera usted que el Código de Trabajo en su procedimiento laboral existe una anomia jurídica en el artículo 594 del Código de trabajo, porque?

Si existe puesto que debería operar en los juicios ejecutivos.

3.- ¿Considera usted que se vulneran los derechos del trabajador, por lo tipificado el artículo 594 del Código de Trabajo, donde determina que se debe solicitar las medidas precautelares cuando haya sentencia condenatoria aunque no esté ejecutoriada, si su respuesta es afirmativa cuales son estos derechos?

Siendo proteccionista al trabajador si se vulneran sus derechos al no dejarlo establecer una prohibición expresa sobre los bienes del demandado.

4.- ¿Cree usted que las medidas precautorias del artículo 594 del Código de Trabajo, garantizan el cobro de la indemnización laboral al trabajador, porque?

Si lo garantizan pero de manera tardía.

5.-¿Considera usted, que al permitirse aplicar las medidas precautorias al inicio de la demanda laboral se garantizarían el cobro de la indemnización laboral?

Si se garantizaría de manera más efectiva.

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. De las entrevistas realizadas a los profesionales en el área del Derecho nos han sabido indicar que las medidas precautelatorias en materia laboral en cierta parte si restringe los derechos del trabajador, por el hecho de que solo se pueden solicitar después de que haya una sentencia, porque en el trascurso del juicio el o los demandados pueden trasferir sus bienes o realizar trasferencias bancarias con el fin de que el trabajador no pueda hacer efectivo su derecho a una indemnización laboral.

Por otra parte en las entrevistas realizadas a los jueces de la unidades judiciales laborales sostienen que no se restringe ningún derecho del trabajador por cuanto las sentencias en causa laboral son declarativas y mientras no sea declaradas la relación laboral no existe ningún derecho del trabajador, pero si consideran que debería reformarse las providencias preventivas que nos habla el COGP para casos laborales.

2. Los abogados en libre ejercicio supieron manifestar que si existe una anomia jurídica en el artículo 594 del código de trabajo, porque podría solicitarse las medidas precautelatorias desde la presentación de la demanda si justifica la existencia de la relación laboral, como opera en los juicio ejecutivos con el COGP.

Con respecto al criterio de los jueces, manifestaron que la protección de los derechos tiene rango constitucional por lo que podría ampliarse el contenido del artículo 594 de Código de Trabajo, agregando o ampliando la posibilidad de que conjuntamente con la demanda se dicten providencias preventivas en los casos de procedimiento monitorio, donde el trabajador en su primer momento justifica la relación laboral y la existencia de la deuda.

3. Que los derechos del trabajador si se ven vulnerados por cuanto en algunos casos el empleador ha desviado sus fondos a otras cuentas o ha enajenado bienes a terceras personas con lo cual el trabajador no podrá hacer efectivo una sentencia peor aún cobrar su indemnización laboral, es aquí que se vulneran estos derechos constitucionales, ya que son derechos constitucionales el pago de las indemnizaciones laborales y los derechos del trabajo se consideran que son irrenunciables e intangibles e inembargables salvo para el pago de pensiones de alimentos.

Según los jueces laborales indican que no se vulnera los derechos del trabajador porque no existe una sentencia declarativa previa.

4. No porque en la mayoría de los casos, no garantiza que al final de la contienda laboral se pueda cobrar los valores que en sentencia se mande a pagar por concepto de indemnización laboral el juez que conoció la causa.

Si garantiza el cobro de las indemnizaciones laborales ya que contamos con las medidas cautelares son prohibición, retención, secuestro y arraigo, pero esto únicamente es luego de existir una sentencia, antes no.

5. Los abogados en libre ejercicio coinciden en que al aplicar las medidas precautelatorias al inicio de la demanda laboral garantizarían de manera más efectiva

el cobro de la indemnización laboral siempre y cuando el demandado, cuente con algún bien o valores en alguna cuenta del sistema financiero nacional.

Sería factible la propuesta y análisis de una reforma para aplicar las providencias preventivas en los casos concretos donde se logre justificar la relación laboral y la existencia de una deuda (remuneraciones) para procedimientos monitorios.

4.2 CONCLUSIONES

Luego del análisis holístico realizado en la investigación, podemos concluir que:

- Dentro de la causa signado con el N° 643 – 2011, que planteo el señor Elías Espinoza Meza, en contra del señor Marco Antonio García Guzmán, quien es el representante legal de la empresa “Fabrica de Pallet”, si se vulneraron derechos al actor de esta causa laboral, estos derechos son constitucionales son: el pago de las indemnizaciones laborales, el derecho al trabajo, tomando en consideración que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles e inembargables salvo para el pago de pensiones de alimentos.
- En la sustanciación del proceso laboral N°643-2011, que estuvo a cargo del Juez del Juzgado Tercero Adjunto de Trabajo de El Oro, Dr. Pablo Loaiza Ortega, no existe ninguna medida precautelatoria que garantice el cobro de la indemnización laboral del actor de la causa al haber obtenido sentencia a su favor y la procedencia de la misma.
- En el presente caso, enfocándonos dentro del artículo 594 del Código de Trabajo las medidas precautelatorias, se determinó las medidas precautelatorias no garantizan el cobro de la indemnización laboral al trabajador, ya que se la misma ley permite solicitarla una vez dictada la sentencia, es donde se origina un nuevo conflicto para el trabajador, donde le ha sido imposible cobrar su indemnización laboral por el hecho de que no se dictó al inicio de la demanda medidas precautelatorias que coadyuven al cobro eficaz de dichos valores y mientras duro la sustanciación del juicio, el demandado obtuvo el tiempo suficiente para gravar y enajenar sus bienes, impidiendo las garantías de pago a las que pudo acceder oportunamente el trabajador, es decir el sr. Enrique Elías Espinoza Meza.
- Mediante el estudio exhaustivo, llegamos a determinar que si existe una anomia jurídica en el artículo 594, del Código de Trabajo, dicha anomia jurídica es provocada por la no existencia de la norma, por lo ha impedido el cobro de la indemnización laboral emanada en la sentencia dictada por el juzgador. Esta anomia nace del Código del Trabajo inicialmente, pero en la actualidad nace del COGP, por el hecho de que el COGP viene a implantar el procedimiento Sumario en remplazo del procedimiento Oral, y ocurre que no prevé esta medida en los juicios laborales, pero lo sigue contemplando en juicios ejecutivos, en procedimientos de alimentos y en los de aun con presunción de paternidad, pero no en los procesos laborales.

4.3 RECOMENDACIONES

Recomendamos que se debe aplicar de manera oportuna las medidas precautelatorias tal como nosotros las planteamos, para evitar la dilatación dolosa de los procesos y consecuentemente el abandono o acuerdos, por la desventaja económico del trabajador, quien se ve necesitado económicamente y no le queda otra alternativa que coger lo que el empleador le propone; teniendo en cuenta también que así el trabajador gane el juicio laboral, el empleador ha contado con el tiempo necesario para vender o enajenar los bienes con el fin de eludir la obligación laboral.

Que la legislación laboral ecuatoriana, debe aplicar estas medidas precautelatorias con o posterior a la demanda o con pruebas aportadas en el proceso para demostrar la relación laboral, tal como lo aplican las legislaciones de los países estudiados.

La respuesta a esta anomia jurídica, sería factible a la propuesta y análisis de una reforma para aplicar providencias preventivas en los casos concretos como cuando se justifica la relación laboral y la existencia de una deuda.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, A. (2009). Prohibición de discriminación y libertad de contratación. *Revista para el análisis del Derecho*.
- Albano, S., Angelone, J., Garfi, M., & Dearma, N. (2013). Los Derechos economicos sociales y culturales (desc.) como derechos humanos. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*.
- Angarita, J. (2014). La ultrapetita en el proceso laboral. *Revista Gaceta Laboral*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). *Codigo del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Manabí. : Registro Oficial .
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2005). *Codigo del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Manabi: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Codigo Organico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial.
- Barbagelata, H. H. (2008). Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación. *Revista IUSLabor*.
- Barona, S. (2015). El proceso cautelar en el nuevo código procesal civil, un paso esencial en la tutela de los ciudadanos. *Revista bolivariana de Derecho*, 16-69.
- Barzallo, M. A. (2012). *Analisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Cuenca: Manuel A. Carrión M.
- Bensusán, G. (2006). La reforma laboral . *Revista de Economia de la unan*.
- Bensusán, G. (2008). Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 11-49.
- Chirinos, L. (2013). Politicas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relacion laboral. *Revista de ciencias sociales*.
- Couture, E. (s.f.). *Estudios de Derecho Procesal Civil Tomo II*. Depalma.
- Del Hierro, J. L. (2013). Legitimidad y legalidad. *Eunomia. Revista en cultura de la Legalidad* , 179-186.
- Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Costitución Chilena. 425-457.
- Grande, M. (2009). El humanismo y el Derecho. *Revistas de las facultades de Derecho y Ciencias Economicas y Empresariales*.
- Hernández, C. A. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *TELOS: Revista Interdisciplinaria en Ciencias Sociales*, 5.
- Juicio Laboral, 643 (Juzgado Adjunto Tercero del Trabajo de El Oro 12 de Diciembre de 2011).
- Machicado, J. (03 de 2012). *www.google.com*. Obtenido de <http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/03/derecho.html>
- Moix, M. (2009). Justicia y Justicia social. Recapitulación. *La Razón histórica*, 25-28.
- Monereo, J. L. (2008). EL PENSAMIENTO POLÍTICO-JURÍDICO DE DURKHEIM, SOLIDARIDAD, ANOMIA Y DEMOCRACIA. *Universidad de Granada*, 347.
- Montoya, J., & Correa, M. (2011). Normativa y Realidad. *Revista Ratio Juris* , 37-57.
- Otalora-Buitrago, A. (26 de 05 de 2016). Red Iberoamericana de Innovacion y conocimiento científico. Obtenido de <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/3748>

- Palomo, D., & Matamala, P. (2012). Prueba, Inmediación y potestades en el proceso laboral. 237-278.
- Prieto Monroy, C. (2008). El proceso y el debido proceso. *Redalyc*.
- Rodríguez, D. (2015). Procesos constituyentes de Venezuela (1998) y Ecuador (2008): entre el carisma y el derecho. *Scielo*.
- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato: instrumento de protección ante el despido. *Revista Lus et Praxis*, 91-122.
- Ruay, F. (2015). La "función" cautelar del juez en el proceso laboral. . *Revista lus et Praxi*, 441-480.
- Russomano, M. V. (2011). Procedimientos Laborales. *Redalyc*.
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Scielo*.

ANEXO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA CARRERA DE JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES, Y ABOGADOS ENTENDIDOS EN LA MATERIA.

Señor profesional de la carrera de Jurisprudencia, me dirijo a usted por su gran conocimiento y para realizar mi investigación, titulada: ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA FALTA DE GARANTÍAS AL SOLICITAR MEDIDAS PRECAUTELATORIAS RESTRINGIENDO LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LOS JUICIOS LABORALES, por lo que le solicito su valiosa colaboración dando respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que las medidas precautorias en materia laboral restringen los derechos del trabajador, ya que se solicita después de que haya sentencia aunque no esté ejecutoriada, porque?

.....
.....

2. ¿Considera usted que el Código de Trabajo en su procedimiento laboral existe una anomia jurídica en el artículo 594 del Código de trabajo, porque?

.....
.....

3. ¿Considera usted que se vulneran los derechos del trabajador, por lo tipificado el artículo 594 del Código de Trabajo, donde determina que se debe solicitar las medidas precautelares cuando haya sentencia condenatoria aunque no esté ejecutoriada, si su respuesta es afirmativa cuales son estos derechos?

.....
.....

4. ¿Cree usted que las medidas precautorias del artículo 594 del Código de Trabajo, garantizan el cobro de la indemnización laboral al trabajador, porque?

.....
.....

5. ¿Considera usted, que al permitirse aplicar las medidas precautorias al inicio de la demanda laboral se garantizarían el cobro de la indemnización laboral?

.....
.....