



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL  
CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCION DE LA SENTENCIA DE JUICIO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO

OVIEDO LLANES MANUEL ENRIQUE  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA  
2018



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL  
CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCION DE LA SENTENCIA DE  
JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

OVIEDO LLANES MANUEL ENRIQUE  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA  
REPÚBLICA

RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA  
REPÚBLICA

MACHALA  
2018



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN  
ANÁLISIS DE CASOS

LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE  
LA EJECUCION DE LA SENTENCIA DE JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

OVIEDO LLANES MANUEL ENRIQUE  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR

MACHALA, 10 DE SEPTIEMBRE DE 2018

MACHALA  
2018

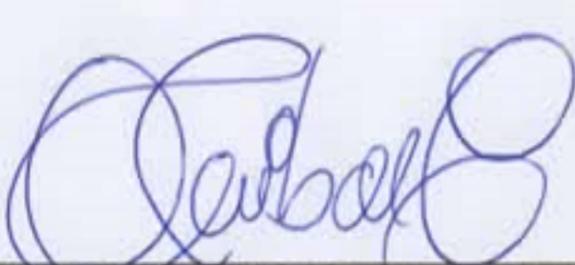
**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCION DE LA SENTENCIA DE JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 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.



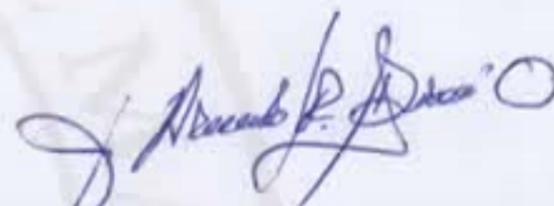
---

PENA ARMIJOS GUIDO ECUADOR  
0702200205  
TUTOR - ESPECIALISTA 1



---

CAMPOVERDE NIVICELA ANIBAL DARIO  
0704938786  
ESPECIALISTA 2



---

DURÁN OCAMPO ARMANDO ROGELIO  
0701365637  
ESPECIALISTA 3

Machala, 10 de septiembre de 2018

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL\_OVIEDO LLANES  
MANUEL ENRIQUE\_PT-010518.pdf (D41087388)  
**Submitted:** 9/1/2018 6:13:00 PM  
**Submitted By:** titulacion\_sv1@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 7 %

### Sources included in the report:

TAREA\_SEGUNDOBIMESTRE\_CRISTIANGUILCASO.docx (D40676968)  
PROYECTO GRACE IBARRA PARRALES.docx (D35240821)  
RIOFRIO ORTIZ MICHAEL STEWARD- MOROCHO ROGEL MARLON FABIÀN.docx (D40994793)  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20946/1/TESIS.pdf>  
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2649/1/APOLO%20MAZA%20LUIS%20RAMIRO.pdf>  
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14115/1/tesis%20jose%20enriquez.pdf>

### Instances where selected sources appear:

24

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

Los que suscriben, OVIEDO LLANES MANUEL ENRIQUE y RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCION DE LA SENTENCIA DE JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, otorgan 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 tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

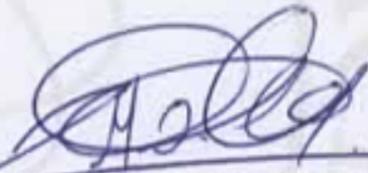
Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

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.

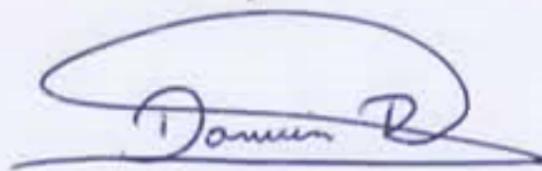
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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, 10 de septiembre de 2018



OVIEDO LLANES MANUEL ENRIQUE  
0705361772



RIVERA RODRIGUEZ DARWIN CRISTOBAL  
0706608023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado en primer lugar a los seres más importantes en mi vida, quienes me han guiado desde el comienzo de mi formación académica, inculcando los valores más importantes como son la responsabilidad, el respeto y la perseverancia; el cual me ha ayudado a cumplir cada uno de mis objetivos hasta llegar al más importante el cual es, el convertirme en un profesional del derecho y con esto agradecerles todo el esfuerzo y sacrificio que ellos han hecho para que yo pueda cumplir este gran sueño.

*Por ustedes y para ustedes, mis queridos padres.*

**Darwin Cristóbal Rivera Rodríguez**

Le dedico este trabajo investigativo a la persona que más amo, quien es mi querida novia quien me ha acompañado en cada momento dándome todo su apoyo para cumplir cada una de mis metas, tanto en lo personal como ahora en lo profesional, es por esto que quiero decirle que la quiero mucho y que todo lo que haga será para demostrarle que cada día que estoy con ella me hace una mejor persona con mayores propósitos en la vida.

*Te amo, mi querida.*

**Manuel Enrique Oviedo Llanes**

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo lo agradezco primero a nuestra y querida universidad que nos ha dado la oportunidad de formarnos, tanto personal como académicamente, impulsando el conocimiento y la investigación, a las autoridades tanto de la universal como a nuestra querida carrera de derecho, buscando siempre que estemos al mismo nivel de las principales universidades del Ecuador, darle las gracias a cada uno de los profesores que nos ayudaron con sus conocimientos impartidos en las aulas y también fuera de ellas, siendo uno de nuestros principales apoyos para poder cumplir con nuestro objetivos profesional, y por último a nuestro querido Tutor quien ha sido nuestra inspiración para inclinarnos a escoger este estudio de caso en materia laboral y nos ha guiado de la mejor forma con bases sólidas para lograr cumplir con excelencia el objetivo del trabajo.

*¡Gracias!*

**Darwin Cristóbal Rivera Rodríguez**

**Manuel Enrique Oviedo Llanes**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

# **LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

### **AUTORES**

Darwin Cristóbal Rivera Rodríguez

Manuel Enrique Oviedo Llanes

### **TUTOR**

Dr. Guido Ecuador Peña Armijos

El siguiente trabajo de investigación no es un caso al azar ni menos un simple análisis de una norma jurídica o caso en concreto sino es una propuesta jurídica que trata de solucionar un problema social en el ámbito jurídico en materia laboral al momento de ejecutar la sentencia en los juicios laborales por parte del trabajador, hacia su empleador por la indemnizaciones correspondientes que por derecho le otorga la ley, dado que puede existir que la situación del empleador cambie en el transcurso del juicio laboral y se deje sin garantía para lograr el pago de los valores que le corresponde al trabajador. Es por eso que pese a las nuevas reformas laborales sigue existiendo vacíos jurídicos que no protegen al trabajador al momento de hacer valer su derecho y poder cobrar los valores que a él, le corresponden a través de la sentencia establecida por la autoridad administrativa de justicia legalmente dictada y motivada de acuerdo a lo que establece la constitución dado que no existen las medidas necesarias para que se proteja el derecho que le corresponde al trabajador que es el de recibir su indemnización que por ley corresponde debido a que el empleador declara que no tiene con que solventar el pago que el juez dictamina. Y aquí es cuando se presente el problema dado que la situación del empleador puede cambiar debido

a que no hay garantías o medidas que garanticen al trabajador el derecho que este demandando en el juicio, dado que el empleador puede establecer un sin número de actuaciones, que lleven a que su situación económica y que su patrimonio cambie por el hecho de no existir medidas que protejan, que esto no suceda y así garantizar que cumpla con los valores que debe cumplir ante el trabajador por las prestaciones que este realizo cuando tenían una relación contractual. Se utilizó las técnicas de investigación como los métodos deductivos e inductivos, además los métodos hermenéuticos y de comparación, se aplicaron las técnicas documentales, de la observación y por último de la encuesta y entrevista a diferentes profesionales y expertos jurídicos sobre el caso a investigarse. Por lo cual partimos desde solucionar el problema, el cual es buscar una medida de garantía que proteja el pago a las indemnizaciones que le corresponde al trabajador por parte del empleador al momento de que el juez dicte su sentencia debidamente motivada y en base a las normas jurídicas y constitucionales. Es por esto que necesitamos que en nuestro país se establezcan normas que traten de garantizar los derechos del trabajador al momento de cobrar sus indemnizaciones, al momento que el juez dicte una sentencia dado que existe una doble vulneración por parte del empleador al instante de incumplir con el pago de lo ordenado por parte de la autoridad competente. Podemos establecer como conclusión que es necesario que se establezcan de manera eficaz ciertas medidas y facultades al juez para que al momento de dictar una sentencia y ejecutar la misma, se dicten o se puedan aplicar las medidas que están reguladas en el código de trabajo en su Art. 594 del Código de Trabajo y que vayan a garantizar el pago de las indemnizaciones, que se planteen dentro de la misma y así no violentar los derechos del trabajador, que espera poder cobrar los haberes que le corresponde por los años de servicios prestado a su empleador y legalmente reconocidos en la constitución del Ecuador que es un estado garantista.

**Palabras Claves:**

Juicio Laboral, Sentencia, Trabajador, Empleador, Juez, Indemnizaciones, Medidas Precautelares, Garantías, Ejecución, Derechos.

## **VII. ABSTRACT**

### **THE LACK OF LEGAL RULES THAT GUARANTEE THE FULFILLMENT OF THE EXECUTION OF THE JUDGMENT OF THE INDIVIDUAL LABOR JUDGMENT**

#### **AUTHORS**

Darwin Cristóbal Rivera Rodríguez

Manuel Enrique Oviedo Llanes

#### **TUTOR**

Dr. Guido Peña Armijos

Following research work is not a case at random or less a simple analysis of a legal provision or case in particular but is a legal proposal that tries to solve a social problem in the legal field in labor matters at the time of executing the ruling labor trials by the worker, to your employer by the compensation corresponding to right gives you the law, since it may exist that the situation of the employer change over the course of the labor trial and allow unsecured for the payment of the amounts corresponding to the worker. That's why, despite the new labor reforms, remains empty legal that fail to protect workers when to assert their rights and can collect the values that correspond to it, through the ruling established by the administrative authority legally dictated and driven justice according to what the Constitution because there are no measures that protect the right that corresponds to the worker who is the receive compensation that, by law, is due to the employer declares that it has with that solve the payment which the judge rules. And here is when the given problem that the situation of the employer can change since there are no guarantees or measures guaranteeing workers the right this suing in court, since the employer can

establish a number of performances , that lead to their economic situation and their heritage to change by the fact there is no measures that protect, that this does not happen and thus ensure that it complies with values that must be met before the worker the benefit that this get when they had a relationship on contract. Used research techniques such as deductive and inductive methods, also the comparison, and hermeneutical methods applied documentary techniques, observation and finally the survey and interview different professionals and legal experts on the case to be investigated. By which start from the problem, which is to seek a measure of security that protect the payment compensation that corresponds to the employee by the employer at the time that the judge their duly reasoned judgment made and based on the legal and constitutional standards. This is why we need that in our country are established standards that seek to guarantee the rights of the worker at the time of cash compensation, at the time that the judge handed down a sentence given that there is a double violation by the employer to the instant of breaking with the payment of the ordered by the competent authority. We can establish as a conclusion that it is necessary that certain actions and powers established effectively to judge when a sentence and execute the same, handed down or apply measures that are regulated in the labour code in his article 594 of the labour code and to ensure the payment of compensation, that arise within it and thus avoid violating the right of the worker, waiting to collect assets that deserves for the years of service provided to their employment ADOR and legally recognized in the Constitution of Ecuador which is a State guarantees.

**Keywords:**

Labor Judgment, Judgment, Worker, Employer, Judge, Compensation, Precautionary Measures, Guarantees, Execution, Rights.

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>4</b>
<b>VII. ABSTRACT</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>12</b>
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO	12
DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	12
Hecho de Interés.	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.	14
<b>CAPITULO II</b>	<b>14</b>
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO	15
DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	15
PROCESO HISTÓRICO DEL DERECHO DE TRABAJO O DERECHO LABORAL.	15
LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR	17
MARCO DOCTRINARIO.-	19
MEDIDAS CAUTELARES.	19
OBJETO Y FINALIDAD DE LAS MEDIDAS CAUTELARES.	21
CONSECUENCIAS DE LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS CAUTELARES DENTRO DEL TRÁMITE DEL JUICIO LABORAL.	21
MARCO JURÍDICO.-	22
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.	22
CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR.	24
LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL.	25
A.- LA PROHIBICIÓN	29
DERECHO COMPARADO	30

CÓDIGO DE TRABAJO DE ESPAÑA	30
CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA	31
CÓDIGO DE TRABAJO DE COLOMBIA	32
CÓDIGO DE TRABAJO DE MÉXICO	33
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>34</b>
PROCESO METODOLÓGICO	34
DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA	34
MÉTODO HERMENÉUTICO	36
MÉTODO DEDUCTIVO	37
MÉTODO INDUCTIVO	37
MÉTODO COMPARATIVO	38
TÉCNICA DOCUMENTAL	38
TÉCNICA DE OBSERVACIÓN	39
ENTREVISTA	39
<b>CAPITULO IV</b>	<b>41</b>
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	41
DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADO	41
DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL DERECHO LABORAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO.	41
DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADOS EN EL PRESENTE ANÁLISIS DE CASO.	43
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>46</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>48</b>

## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral tiene como objetivo principal reglamentar o regular las relaciones entre el empleador y el trabajador, los legisladores ecuatorianos consideraron correcto brindarle mayor protección a la parte más débil de dicha relación, y que en muchos casos suele ser el trabajador, tomando lo anterior mencionado como un principio rector del Código Laboral.

El trabajo de análisis de caso que se realizó se enmarca dentro de las garantías que le corresponde al trabajador en cuanto al pago de las indemnizaciones, y lo cual consideramos que deben haber garantías más efectivas en cuanto a los derechos que le pertenecen a los trabajadores, es por esta razón que nuestro temas de estudio es “LA FALTA DE NORMAS LEGALES QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO”, con el presente análisis de caso, lo que tratamos es de desarrollar un estudio jurídico, doctrinario de la vulneración de los derechos que le corresponde al trabajador según lo estipula el Código de Trabajo ecuatoriano para que las medidas cautelares sean efectivas y sus efectos con relación a la protección de los derechos de los trabajadores, ya que aún existen controversias en las medidas cautelares que pese a que existen , no satisfacen las necesidades que requieren los trabajadores, para que el pago de sus indemnizaciones, sueldos o salarios sean inmediato y eficaz.

El objetivo de esta investigación, es elaborar un análisis socio jurídico acerca de los hechos que suscitan en los juicios laboral en cuanto a medidas cautelares, las misma que no brindan ninguna garantía, es por eso que debe existir una reforma, de manera que aquellas medidas cautelares de prohibición de salida del país y la prohibición de enajenar bien, pueden ser requeridas desde cuando se exhibe la demanda en materia laboral.

El desarrollo de nuestro trabajo, lo realizaremos de la siguiente manera, en el Capítulo I, lo que se refiere a la definición del objeto de estudio, en donde describimos los conceptos de Derecho, Derecho Laboral y Medidas Cautelares; luego se describen los hechos de interés y

por últimos cuáles son nuestros objetivos tanto generales como específicos los mismos que serán la guía de nuestro trabajo.

En el Capítulo II, emplearemos la Fundamentación Teórica y Epistemológica del Estudio, para lo cual es necesario presentar el Proceso Histórico del Derecho Laboral; la Historia del Derecho Laboral en el Ecuador, en los cuales se tratará como surge la relación laboral entre el empleador y el trabajador, así mismo como los derechos y obligaciones que regulan dicha relación y como ha ido evolucionando a través de la historia, posterior a aquello como se origina el derecho laboral en el Ecuador; el Marco Doctrinario; el Marco Jurídico y el Derecho Comparado,

Dentro del Capítulo III, ejecutaremos los Procesos Metodológicos en donde se desarrollara el Diseño o Tradición de Investigación Seleccionada, inmersos los procesos de recolección de información y el sistema de análisis de los datos, es decir, se realizara la descripción de los métodos y técnicas a utilizar para la evaluación de nuestro trabajo.

Y por último, en el Capítulo IV se desarrollaran los Resultados de la Investigación, donde elaboraremos la Descripción y Argumentación Teórica de Resultados, y plantearemos las respectivas Conclusiones y Recomendaciones del trabajo de investigación logrando con esto cumplir las metas establecidas desde un comienzo.

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO**

#### **1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

El Objetivo General del Análisis del presente trabajo es la falta de normas para la ejecución de las sentencias en los juicios individuales de trabajo.

El caso en estudio, se basa en la necesidad de crear normas que vayan a proteger y garanticen el cumplimiento de las sentencias dictadas por parte de los jueces de trabajo al momento de ejecutarlas.

“El derecho es un orden de la conducta humana. Un “orden” es un conjunto de normas. El derecho no es, como a veces se dice, una norma. Es un conjunto de normas que tienen el tipo de unidad a que nos referimos cuando hablamos de un sistema. Es imposible captar la naturaleza del derecho si limitamos nuestra atención a una sola norma aislada. Las relaciones entre las normas de un orden jurídico son también esenciales a la naturaleza del derecho.”

(Kelsen, 1988, pág. 3)

El derecho es aquel conjunto de normas que regula la conducta de las personas ya sea individual o colectivamente dentro de la sociedad, para que así se mantenga vigentes los principios de igualdad, libertad y justicia; logrando de esta manera resolver todos los conflictos que presenta la sociedad, es decir, regular el comportamiento de las personas dentro de un marco de ordenamiento jurídico.

Es preciso decir que estas normas o leyes que son reconocidas como derecho, contiene un carácter de obligatoriedad a cumplirse, y en caso de no ser así, se deberá aplicar coacción sobre los individuos que las incumplan, los mismos que asumirán una sanción impuesta por los órganos competentes.

El derecho laboral es una rama de la ciencia jurídica que tiene una autonomía propia, se originó para regular las relaciones que existían entre la persona que prestaba de manera subordinada su mano de obra y la otra parte que es la persona que retribuía con una compensación por el trabajo realizado por la persona antes mencionada; cómo podemos observar al derecho laboral se le ha dado diversos nombres a lo largo de la historia hasta la actualidad tales como: Derecho Social, Legislación Social, Derecho Industrial, Legislación Industrial y Legislación Labora, que para la actualidad la terminología más apropiada sería Derecho Laboral o Derecho del Trabajo.

“Por otra parte, el derecho, en especial el encargado de regular las relaciones obrero-patronales, encubren o disimulan la lucha de clases o de intereses que se presentan en ellas.”

(Octavio Lóyzaga de la Cueva)

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es aquel que regula las relaciones y actitudes entre el empleador y el trabajador, de manera que se lleve a cabo una armonía jurídica-económica en cuanto a la prestación de servicios a cambio de una contribución económica por las acciones realizadas, las cuales deben estar reguladas acorde a lo que estipula el Estado mediante sus leyes y normas.

En ésta medida se encuentra el reconocido jurista Hernando Devis Echandía quien se pronuncia en el sentido de afirmar que “La medida cautelar es el derecho a iniciar un procedimiento para que se adopten las medidas judiciales necesarias para el aseguramiento de la satisfacción de un derecho material, o para su defensa; es decir, para que se realice un proceso cautelar”

(Echandia, 2012, pág. 142)

La corte constitucional ha establecido que las medidas cautelares fueron concebidas como una herramienta jurídica que tiene como fin garantizar el buen ejercicio de un derecho objetivo, que esté legalmente reconocido, por ejemplo en los casos ejecutivos de cobro de créditos, que se trata de impedir que se cambie la situación de hecho o derecho, otro ejemplo en los casos de secuestro preventivo en sucesiones, donde se trata de asegurar los

resultados de una decisión judicial o administrativa futura, dado que si no se toma estas medidas quedarían desprotegidas y puede existir que por parte del obligado exista una conducta maliciosa del actual o eventual obligado.

Con fundamento en lo mencionado, es dable resaltar que la institución de las medidas cautelares resulta ser una garantía jurisdiccional de la que cuenta la parte activa del proceso para efectos de evitar que la decisión adoptada por la autoridad competente resulte ineficaz o ilusoria en perjuicio del principio de la eficacia de la administración de justicia que encuentra respaldo en el articulado constitucional.

### **1.1. Hecho de Interés.**

- La falta de medidas cautelares en el código laboral que garanticen el pago de lo adeudado por parte el empleador que ha sido demandado, dejándolo desprotegido hasta que exista una sentencia por parte de la autoridad competente para poder solicitar las medidas precautelares.

### **1.2. Objetivo General**

Desarrollar un estudio jurídico doctrinario sobre la falta de normas que ayuden en el cumplimiento de las sentencias en el juicio individual de trabajo.

### **1.3. Objetivos Específicos.**

- 1.- Realizar un estudio de las medidas cautelares de carácter real para asegurar el pago de las indemnizaciones por parte del trabajador en un juicio de laboral con el empleador.
- 2.- proponer reformas al código de trabajo, que vayan a incorporar medidas que protejan el derecho del trabajador, desde la presentación de la demanda laboral, para asegurar el cumplimiento de las indemnizaciones que le corresponde al trabajador de la existencia de la relación laboral.
- 3.- Determinar las diferentes medidas cautelares existente para la aplicación en los casos laborales.

## **CAPITULO II**

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO**

### **2. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA**

#### **2.1. PROCESO HISTÓRICO DEL DERECHO DE TRABAJO O DERECHO LABORAL.**

Las primeras relaciones de trabajo surgieron en Roma durante los siglos VI y V a.C., en ese entonces existían dos formas de trabajo, la primera forma era el trabajo brindado por los esclavos por el simple hecho de ser esclavos y porque en algunos casos querían comprar su libertad a cambio de trabajos forzosos, y la segunda forma era el trabajo que realizaban las personas libres pero que requerían de recursos económicos para subsistir o mantenerse en un cómodo estatus social o económico. Y es precisamente por esta razón que se origina el Derecho Laboral, porque no se le podía dar el mismo trato jurídico o forma de pago a una persona esclava que a una persona libre, ya que en el primer caso su trabajo era obligatorio y en el segundo caso era voluntario, justificando de esta manera la diferencia de tratos entre ambos colectivos.

En ese entonces se utilizaban otros términos para referirnos al trabajador y al empleador, al trabajador se lo conocía como “locador”, y al empleador se lo llamaba “conductor”; el locador o deudor era aquel individuo que se obliga a poner su fuerza de trabajo bajo la disposición y obediencia del conductor, es decir, el locador está obligado a cumplir con lo que exige el conductor.

Así mismo existía otra forma de trabajo dentro del trabajo de una persona libre, y este era el trabajo considerado como arte o creaciones personales

Surgió el Feudalismo, Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir.

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo las riquezas, entran entonces a la palestra las figuras de los artesanos y los aprendices. De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales

Fue al final de la Edad media cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra.

La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del "consumo" y así los artesanos pasaron a ser empresarios o industriales, ya que encontraron nuevas formas de creación y pusieron en marcha el aparato productivo, generando así la mano de obra.

Se crean las primeras “Corporaciones de Oficios”, que son las asociaciones laborales que agrupaban a los maestro para así establecer un Estatuto de normas, las cuales irían a regular las relaciones de trabajo, los precios de venta de los productos manufacturados, la calidad de los productos, la perfección de los productos elaborados y, las sanciones con respecto al fraude, a la especulación, y los conflictos de trabajo con el fin de asegurar el monopolio del oficio.

Luego se crearon “Los Gremios”, que era un conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio. Los gremios se constituyeron con la finalidad de reglamentar corporaciones de oficios a través de los Estatutos

Ahora bien la pregunta es, ¿Qué son los “Estatutos”? los Estatutos son normas que regulan el comportamiento y organización interna de las corporaciones de oficio que regulaban las condiciones de trabajo, los estatutos establecen: la jerarquía, las relaciones de trabajo, la prohibición de trabajo nocturno, la exigencia del descanso dominical, la prohibición de trabajo en el domicilio, la fijación de las tasas de salarios y los precios de venta de los productos manufacturados, y las sanciones con respecto al fraude y a la especulación.

En la Edad Moderna con la Revolución Francesa de 1789 se impone el Principio de libertad contractual. Con la Revolución Industrial se organizan las empresas y aparece la legislación que protegen al trabajador. Es importante reconocer que a lo largo de la historia no todos gozaban del derecho a trabajar en el especial el trabajo de los campesinos, ya que el resto menosprecia su trabajo tanto así que el pago de estos era sumamente bajos pese a que su esfuerzo era muy grande. Fue entonces que durante la ideología política del liberalismo, nace el concepto de igualdad, en donde si los hombres son libres, debe existir entre ellos una igualdad natural entre los individuos en cuanto a la prestación de trabajo. Entonces se llega a la conclusión de que el Estado no debe intervenir en la organización del trabajo porque violaría el Principio de Libertad e Igualdad. Lo cual promueve la libre competencia y las preferencias naturales de los consumidores como principales actores para alcanzar la prosperidad y la libertad.

Durante la Edad Contemporánea, el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador.

## **2.2. LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR**

En el Ecuador el derecho nace a partir de los trabajos forzosos realizados por los campesinos hacia los terratenientes, quienes brindaban parte de su terreno para que ellos trabajaran y den todo lo obtenido o recaudado por su trabajo como parte de pago del terreno otorgado, luego aparece la norma que abolió la esclavitud en el Ecuador en el año de 1852; sus objetivos eran, aumentar la economía porque creía que era necesario q los trabajadores tengan una libertad y con esto llevaría una mayor productividad en los sectores agrícolas. A raíz de esto en el Ecuador ya se empezó a notar cambios en cuanto a los beneficios otorgados a los trabajadores campesinos, tales como el de no ser vistos como una herramienta de trabajo, sino como personas que prestan un servicio laboral y que a cambio de ello deben recibir una gratificación por parte de la persona que se lucra o se beneficia de su mano de obra.

En el Ecuador, en el gobierno del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno se estableció la primera ley obrera laboral en nuestra República, la cual regulaba las primeras garantías a favor de los trabajadores, como son: regular la jornada laboral, la cual estaba establecida en 8 horas diarias y en 6 días a la semana, quedando exento laboral los días domingos y festivos establecidos por ley, además regula las horas extras de trabajo, así mismo las jornadas diurnas y nocturnas, y la terminación de contrato mediante el desahucio. Esta ley se dio mediante un decreto Ejecutivo, lo cual dio paso al implemento de garantías en favor de los trabajadores en el transcurso de los años.

A raíz de las primeras reformas establecidas por el Presidente Alfredo Baquerizo surge la segunda ley obrera, el 22 de septiembre de 1921; las cuales contenían garantías en cuanto a la indemnización por accidentes de trabajo, se estableció las diferencias entre el obrero, el jornalero y el patrono. Se estableció una diferenciación entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se regulo las indemnizaciones por incapacidad ya sea ésta total o parcial, por muerte del trabajador; y por ultimo establece los plazos para la prescripción de las acciones judiciales que surgen de la relación de trabajo, además que establece los procedimientos y las competencias que surgen de las divergencias laborales.

Durante el mandato del Dr. Isidro Ayora, surgió la legislación social juliana en la cual se establecían varios decretos y leyes que estaban dirigidas a mejorar y regular las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, que sobre todo iban en beneficio del sector obrero, decretos tales como:

La creación por primera vez de un ministerio que tiene la atribución de vigilar, controlar y regular todas las acciones relacionadas al trabajo; llamado como Ministerio de Prevención Social y Trabajo; a su vez se creó la Inspección General del Trabajo en 1926; también se creó el reglamento sobre las inspecciones del trabajo; se creó la Ley de Prevención de accidentes de Trabajo que establece la obligación que tiene los empresario de asegurar a sus trabajadores un ambiente seguro, además la prohibición de ocupar a mujeres y menores de 18 años en trabajos peligrosos y por primera vez garantizar la estabilidad de las mujeres embarazadas.

La Ley de Contrato Individual de Trabajo contiene el contrato de trabajo, las clases de contrato, ante quien debe celebrarse el contrato, la duración del contrato, el derecho a la inembargabilidad de los salarios ya sea en casos excepcionales, regula las causas para el despido o abandono del trabajo y por ultimo establece la calidad de crédito privilegiado a lo adeudado del trabajador en caso de muerte o quiebra del empleador.

Además se crearon otras leyes tales como: la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y protección de la Maternidad, Ley de Desahucio, Ley por Responsabilidad en Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo.

La Legislación Social Juliana, dio paso a nuevos decretos después de la renuncia presidencial por parte del Dr. Isidro Ayora; que ayudaron al mejoramiento y regulación de las relaciones del trabajo entre las más importantes están: la Ley de Protección de Sueldos y Salarios, en la cual se fijan las normas del mismo, así como el tiempo, lugar y forma de pago; además también se estableció que las Inspectorías de Trabajo a través de su máxima autoridad integre los tribunales de consoliación y arbitraje. Y por último se expiden decretos referentes a recursos de apelación e indemnización por accidentes de trabajo, y regula los salarios de los trabajadores a destajo y por último se dictan normas sobre la jubilación laboral.

Es así como de a poco se fueron incluyendo nuevos derechos y obligaciones, dando como resultado al primer Código de Trabajo expedido el 5 de agosto de 1938, mediante la aprobación de la Asamblea Constituyente y promulgado en el Registro Oficial los días 1 al 17 de noviembre de 1938.

## **2.3. MARCO DOCTRINARIO.-**

### **2.3.1. MEDIDAS CAUTELARES.**

Al querer definir o dar un concepto sobre las medidas cautelares debemos empezar considerando que se trata de una institución muy amplia, de la cual no existe un acuerdo

doctrinario para calificarlo y es por ello que se habla de acciones cautelares, procesos cautelares, providencias cautelares, medidas de seguridad, medidas urgentes, medidas provisionales, entre otras.

Es por eso que las medidas cautelares se las pueden pedir al inicio del proceso, conjuntamente o al final de la demanda, con las finalidades de poder garantizar las pretensiones de los sujetos procesales mientras dure el proceso, partiendo desde la visión clásica, las medidas cautelares están relacionadas íntimamente al proceso judicial. El hecho de que estas medidas sean ineficaces es por la lentitud por parte del administrador de justicia, al momento de aplicar los procedimientos judiciales, teniendo el riesgo de que el conflicto en su proceso resulte tardío, y aunque la sentencia en su contenido sea justa, pero en el fondo es ineficaz porque altera el normal desenlace del proceso, ya sea de forma voluntaria o deliberadamente, dado que las circunstancias jurídicas que existieron al momento del reclamo ante el órgano judicial, llegando a ser estas algo ilusorias e ineficaces estas resoluciones judiciales que iban destinadas a restablecer la observancia del derecho.

Razón por la cual nace, la obligación de solicitar medidas cautelares que vayan a garantizar seguridad en los bienes y las personas inmersas en la controversia judicial.

Las medidas cautelares “son los instrumentos que puede decretar el juzgador, a solicitud de las partes o de oficio, para conservar la materia del litigio, así como para evitar un grave e irreparable daño a las mismas partes o a la sociedad, con motivo de la tramitación de un proceso”

(Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005, pág. 54)

Es decir, que las medidas cautelares son aquellas que brindan seguridad jurídica dentro de un proceso judicial, para que éste en el desarrollo no se torne en conflicto, evitando daños irreparables hacia las partes. La misma que puede ser obtenida a solicitud de las partes o de oficio.

### **2.3.2. OBJETO Y FINALIDAD DE LAS MEDIDAS CAUTELARES.**

El objeto y finalidad de las medidas cautelares que están inevitablemente relacionadas a la existencia de un proceso, es asegurar o garantizar que los efectos prácticos de la posible sentencia, en cuanto a la decisión judicial llegue de forma tardía, dado que perdería la razón de ser de la misma y en este caso se convertiría en una sentencia con un contenido ineficaz para la parte que se le está otorgando un derecho legamente reconocido en la misma sentencia.

Desde el análisis objetivo de la investigación podemos manifestar que las medidas cautelares nacen como una respuesta a la carencia de garantizar los efectos de una eventual sentencia estimatoria, es por ello que su finalidad en realidad es de proteger, precautelar y prevenir un derecho, por eso su fin siempre será la protección anticipada de un derecho amenazado o que se esté violentando. Por aquella razón sostenemos que las medidas cautelares tienen una relación muy ligada con los derechos humanos, dado que tienen un carácter de protección de derechos, es por ello que las medidas cautelares siempre deberán adecuarse a la violación que se pretende detener o evitar al momento de proteger un derecho.

Las medidas cautelares tiene como prioridad y su objetivo principal es el de interrumpir y acabar con la intimidación o violación de los derechos que están en nuestra Constitución legalmente reconocidos y en los demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

### **2.4.3. CONSECUENCIAS DE LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS CAUTELARES DENTRO DEL TRÁMITE DEL JUICIO LABORAL.**

Al carecer de medidas cautelares existen los siguientes inconvenientes:

- Se puede desarrollar todo el proceso judicial sin que haya una medida que asegure los resultados del mismo.

- Provoca falta de interés por parte del demandado, ya que el trámite avanza, pero el demandado no está sometido a medidas precautorias que regulen la libre disposición de bienes, lo que es igual a no estar demandado.
- Al generar desinterés del demandado al proceso, provoca que el mismo decida utilizar mecanismos y estrategias que extiendan el proceso, en estos casos, el demandado provoca que persona del actor se desespere, logrando que la otra parte abandone el trámite del proceso o que acepte cualquier acuerdo.
- El pronunciamiento de los juzgados de trabajo se convierte en ineficaz, porque al no haber garantías del juicio, no habrá bienes sobre los cuales acogerse para la resolución de la sentencia.

## **2.4. MARCO JURÍDICO.-**

### **2.4.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.**

Conforme a la creación de nuevos preceptos, principios e instituciones relacionadas al sector

Laboral, surge el Derecho Constitucional Laboral, el mismo que hace mención a los derechos, garantías y protección para el trabajador; los mismo que se encuentran vigentes desde el año 2008.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Capítulo Segundo de Derechos del buen vivir, en la Sección Octava de Trabajo y Seguridad Social, señala que:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

(Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29)

Es así como se establece que en el Ecuador el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, cabe recalcar que este derecho, es un derecho de segunda generación ya que menciona que es un derecho económico, social y cultural. El derecho al trabajo es fundamental para el subsistir de las familias de nuestra sociedad, es la fuente de ingreso de todo hogar el capital que se obtiene por el servicio de trabajo. Además el Estado es quien garantizara a los trabajadores el respeto a su dignidad, es decir, proteger y brindar seguridad al trabajador.

En pocas palabras el derecho al trabajo es la base para una vida digna, es decir, que las personas tienen la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que ellos crean conveniente realizar, y en condiciones de trabajo seguras y saludables que no afecten a la dignidad de la persona, por ende es necesario garantizar un salario mínimo para los trabajadores el cual les permita llevar a cabo una vida decente a ellos y sus familias, no se tolerara ninguna clases de discriminación dentro del trabajo, tales como discriminación de género, raza, origen étnico, religión u opinión política.

Es importante reconocer que las garantías que otorga nuestra Constitución al trabajador son esenciales, estas permiten que el trabajador pueda elegir de forma voluntaria y libre el trabajo que mejor crea conveniente, y desde luego, en el que se sienta más cómodo para trabajar y de igual manera, en el que pueda ser de mayor contribución para su patrón.

Además en la Constitución del Ecuador, Capítulo Tercero de Garantías Jurisdiccionales en el Artículo 87, establece que: “Se podrán ordenar medidas cautelares conjunta o Independientemente de las acciones constitucionales de protección de derechos, con el objeto de evitar o hacer cesar la violación o amenaza de violación de un derecho.”

(Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 64)

Se aprecia claramente como indica que el Estado ecuatoriano a través de sus normas jurídicas aplicará medidas cautelares para prevenir daños irremediables a las personas. Su objetivo es evitar la vulneración de los derechos de las personas, ya que las medidas cautelares garantizan una protección preventiva del derecho.

Cabe mencionar que el derecho de los trabajadores, son derechos irrenunciables y que en caso de duda siempre se aplicará lo más favorable para el trabajador, las medidas cautelares en casos laborales deberán ir enmarcadas a prevenir que se vulnere un derecho que le pertenece al trabajador.

#### **2.4.2. CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR.**

Dentro del Código de Trabajo ecuatoriano, estipula como uno de los principios, la irrenunciabilidad de derechos, la cual no permite que el trabajador se despoja de los derechos que le pertenecen y que le otorga la ley; por lo que en este caso se evidencia que en el derecho laboral no existe el principio de la autonomía de voluntad, que se da en el derecho privado, el cual se encuentra limitado para ciertos casos en materia laboral.

Así como lo establece el Código Laboral en su Artículo 4.- Irrenunciabilidad de Derechos.- Señala que. “Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario”.

(EDICIONES LEGALES, 2015)

Podemos manifestar que entre los derechos del trabajador que no puede renunciar, hemos establecidos los siguientes: el trabajador no puede renunciar a su sueldo o salario, o que este sea menor al que está establecido por ley; el trabajador no puede excederse o ser obligado a trabajar más de la jornada laboral establecida, así sea por voluntad propia del trabajador; el empleador no puede obligar a hacer trabajos ilegales o ilícitos al trabajador, el trabajador no

puede renunciar a la prestación del seguro social, ya que hoy en día eso es penado por la ley, ya que hoy en día en el Ecuador esto está establecido como un delito que acarrearía una sanción para el empleador tanto económica como pecuniaria.

Otro de los principios primordiales establecido en el Código de Trabajo, es el que se encuentra en el Artículo 7.- Aplicación favorable al trabajador.- establece que, “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”; este principio indica que el juez o el juzgador siempre aplicará la norma más favorable al trabajador en el caso o Litis que se esté suscitando en controversia entre un trabajador y un empleador, al momento de dictar la resolución del caso.

(EDICIONES LEGALES, 2015)

Dentro de estos principios tenemos, el principio de Crédito privilegiado de primera clase, el cual manifiesta que, el trabajador tiene como derecho ante el empleador, que lo que le adeude en cuestiones de indemnizaciones, salarios y pensiones jubilares, entre otras; son reconocidas como un crédito privilegiado de primera clase, hasta en preferencia con los créditos o deudas hipotecarias que existan en contra del empleador.

Esto está enmarcado en el Artículo 88.- Crédito privilegiado de primera clase.- señala que, “Que lo que empleador adeude al trabajador por salarios o sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios”

(EDICIONES LEGALES, 2015)

### **2.4.3. LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL.**

Al hablar de las medidas cautelares, también debemos hablar de las garantías jurisdiccionales y de control constitucional, dado que dentro de este cuerpo normativo se encuentran reguladas y se establece su modo de aplicación para poder proceder ante algún acto que este violando los derechos legalmente reconocidos en la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y demás leyes.

El objetivo principal de las garantías jurisdiccionales, es el de dar protección de manera eficaz y oportuna al momento que se vulneren derechos que están establecidos en la Constitución y demás instrumentos. Y tienen la finalidad de reparar los daños y perjuicios que se han ocasionado por tales violaciones de derechos.

En el Artículo 26 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece que, el objetivo o finalidad de las medidas cautelares es el de prevenir la vulneración de los derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

(ASAMBLEA NACIONAL, 2009)

En el Artículo 28 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, señala que, el otorgamiento de medidas cautelares y su adopción no constituirá un anticipado juzgamiento sobre la declaración de la violación ni tendrá un valor probatorio en el caso de existir un requerimiento por vulneración de derechos.

(ASAMBLEA NACIONAL, 2009)

En el Artículo 35 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, manifiesta que, la revocatoria de las medidas cautelares procederá en caso de que se haya interrumpido la vulneración de derechos, hayan cesado los requisitos emitidos en esta ley o se demuestre que no existía fundamento.

(ASAMBLEA NACIONAL, 2009)

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, evita y previene la violación de derechos, es de carácter provisional y pueden ser revocadas porque no

constituyen un juzgamiento en su naturaleza, finalidad, presupuestos de concesión, así es como se demuestra que su vocación no es la de dar una solución definitiva, sino simplemente la de proteger preventivamente un derecho, para detener la vulneración o amenaza de violación de un derecho.

#### **2.4.4. EL PROCEDIMIENTO ORAL SEGÚN EL COGEP**

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) es una norma orgánica la cual pretende encontrar de mejor forma las garantías básicas constitucionales con la seguridad jurídica que amerita el caso y a través de las creaciones de procedimientos expeditos.

En el COGEP en su Artículo 333, manifiesta las reglas por las que se rige un procedimiento sumario, tales como lo que señala en sus numerales:

1. No procede la reforma de la demanda.
2. Solo se admitirá la reconvencción conexas.
3. Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia que será de diez días.
4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

En materia de niñez y adolescencia, la audiencia única se realizará en el término mínimo de diez días y máximo de veinte días contados a partir de la citación.

En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación.

En materia tributaria, en acción especial por clausura de establecimientos, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas.

(Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2015)

Es así como evidenciamos que los procedimientos laborales deberán tener un proceso más rápido, lo cual no es respetado actualmente en nuestro país, ya que es importante acotar que los procedimientos laborales llevados a cabo exceden el tiempo límite a cumplir, así establecido por el COGEP.

Lo cual no favorece en lo absoluto al acto de la causa, ya que pese a que se haya dispuesto el pago de sus indemnizaciones, el tiempo que ha transcurrido para obtener una sentencia ha sido demasiado.

#### **2.4.5. MEDIDAS PRECAUTELARES SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Las medidas precautelares son las consecuencias de aquellas acciones procesales realizados por el demandante y que al momento de hacer efectiva una obligación de la cual posee una prueba indiscutible y contundente.

Es por esta razón que los procesos ejecutivos tienen la posibilidad procesal de necesitar una medida cautelar con anticipación a la sustanciación total del proceso, incluso antes de que se estanque la Litis y que se la cumple hasta antes de citar al demandado, en otras palabras, es citar al demandado cuando se haya atentado contra sus bienes de una forma forzosa.

Las medidas precautorias tiene un solo fin y ese es el de luchar con las sentencias que no sirven, es decir, aquellas que sean inútiles, lo que conlleva a la tardanza del pago lo mismo que genera un daño hacia a quien demanda.

Es interesante como las medidas precautelares pueden llegar a convertirse en una garantía, tratan que la persona a quien se realiza el reclamo no evada el pago en efectivo en caso de darse una sentencia en su contra. Las características de las medidas precautelares son:

provisional, discrecional, instrumental, variable, temporal y proporcional. Estas características nos llevan a considerar su naturaleza jurídica y diferenciarlas de otras instituciones. Las medidas son aplicables para así poder garantizar la ejecución de la sentencia y la efectividad de la misma cuando exista una sentencia y se la ejecute en sus precisos términos.

#### **2.4.6. CLASES DE MEDIDAS PRECAUTELARES EN EL CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO.**

##### **A.- LA PROHIBICIÓN**

Al hablar de prohibición nos señala que se priva a la persona demandada la capacidad de enajenar o ceder un bien inmueble, pero no le limita el uso y goce del bien, esto se aplica con el objetivo de garantizar la realización de la resolución o fallo.

Pero la prohibición en cuanto a medidas cautelares, su finalidad es “Asegurar la igualdad de las partes entre la contienda judicial, pues es la 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 el que deba recibirla”. (Coutore)

##### **B.- EL SECUESTRO**

Es el depósito de un objeto que se disputa entre individuos, en manos de otro que debe devolver al que obtenga una decisión a su favor. La persona que debe restituir la cosa a quien obtenga la decisión a su favor se denomina secuestro. (Coutore)

En otras palabras, el secuestro es el depósito del objeto litigioso, es decir, que es el secuestro de la cosa o bien que se encuentra en litigio con el objetivo de llevar a cabo el crédito

### **c.- LA RETENCIÓN**

Según (Liebman); 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.

Apreciamos que la retención viene a ser la acción y efecto de retener o detener, lo que colocando dentro de un marco jurídico significa, suspender todo o parte del sueldo, salario, remuneración u otro pago. Sien la retención una orden judicial exigida al deudor que es quien deberá entregar los bienes o pagos para acumularlos tal como lo ordena esta medida.

### **d.- EL ARRAIGO**

Significa dar al demandado o reo la fianza de responsabilidad. Es decir, que el arraigo es una medida cautelar utilizada tanto en materia laboral como civil. Consiste en la prevención que el juez le hace al demandado,

## **2.5. DERECHO COMPARADO**

En este punto tendremos la oportunidad de aplicar el concepto de derecho comparado, es decir, pondremos en comparación las legislaciones de otros países, tratando de conocer cómo se aplican estas medidas preventivas en cuanto al campo laboral.

### **2.4.1. CÓDIGO DE TRABAJO DE ESPAÑA**

El Código de Trabajo del Ecuador en comparación con el Código de Trabajo de España tienen una pequeña similitud acerca de la aplicación de las medidas precautelares, pero pese

a eso se sigue manteniendo ciertas diferencias, por ejemplo en España cuando interponemos una demanda podemos solicitar medidas precautelares, 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”*

Es de esta manera como apreciamos un adelanto en puntos estratégicos en la legislación de España. Otro dato muy interesante es que los bienes también pueden ser objeto de medidas precautelares.

Es por esta razón que como lo mencioné anteriormente, el Código de Trabajo de España está por encima de nosotros en cuanto al derecho laboral, ya que consta con un auténtico proceso y otorga mayor seguridad al trabajador.

#### **2.4.2. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA**

Hay que comprender que en Guatemala se puede solicitar la medida cautelar por acreditar la necesidad de la medida y será aceptada conforme a los principios que rigen el derecho laboral.

*Art. 332.- “... En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, El arraigo debe decretarse, en todo caso, con la sola solicitud, y éste no debe levantarse, si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”*

Cuando solicitamos la medida cautelar, solo basta con que se exponga el por qué necesitamos de ella, quiere decir, que la medida será aceptada con solo explicarle al juez cuales son las razones por las cuales se solicita dicha medida.

### **2.4.3. CÓDIGO DE TRABAJO DE COLOMBIA**

En el artículo 58 del Código de Trabajo de Colombia, se manifiesta lo siguiente:

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

Lo que quiere decir es, que el juez tiene la potestad para aplicar las medidas preventivas para que de esta manera se pueda asegurar el cobro de las indemnizaciones laborales, lo cual es totalmente lo contrario al Ecuador, porque en nuestra legislación el juez no puede aplicar medidas preventivas sin que el trabajador no las solicite.

De igual manera es importante conocer que medidas precautelares se pueden solicitar en Colombia, tal como lo estipula si artículo 100 en el Capítulo Cuarto sobre medidas precautorias

*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.*

#### **2.4.4. CÓDIGO DE TRABAJO DE MÉXICO**

Referente al tema laboral, tanto en México como en Ecuador existen medidas precautelares, con la única diferencia de que en México se las conoce como Providencias Precautorias.

*Art. 857.- 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 el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 594 menciones que existen cuatro tipos de medidas precautelarias y estas son la Prohibición, el Secuestro, la Retención, y el Arraigo; todas estas se pueden solicitar cuando existe una sentencia aunque aún no se encuentre ejecutoriada, mientras que en México al presentar una demanda se puede solicitar una de las dos providencias precautelarias mencionadas anteriormente en el artículo 857 en el Código Laboral mexicano.

## CAPÍTULO III

### PROCESO METODOLÓGICO

#### 3. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA

Es importante comenzar primero estableciendo los conceptos tanto del proceso metodológico como también del método de investigación, para dar inicio a la explicación de los métodos y técnicas aplicadas en nuestro trabajo de investigación. Para aquello debemos mencionar que la metodología es el proceso que se desarrolla, para poder analizar o establecer el estudio adecuado en un caso en específico y de esta forma poder llegar a conocer a fondo el problema que se plantea en la investigación realizada y de esta forma obtener un conocimiento del mismo y dar respuestas con una fundamentación lógica respecto del caso.

El método científico es un método general, constituido por una serie de etapas necesarias en el desarrollo de toda investigación científica. Es la forma de abordar la realidad y estudiar los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento con el propósito de descubrir su esencia y sus interrelaciones, pero no sustituye a la experiencia, la inteligencia o al conocimiento (Hernández Hernández, 2002).

Este método está encaminado siempre a buscar un fin determinado y que nos lleva a encontrar un objetivo, el mismo que está encaminado por una serie de reglas, el cual el resultado final es el conseguir resultados o respuestas adecuadas para la investigación realizada.

Toda investigación se establece varias etapas o fases que se deben cumplir para que los objetivos planteados puedan obtenerse de la mejor forma dentro del caso que se está realizando, por eso en esta investigación tenemos las siguientes:

#### **Etapas del método científico**

1. La primera regla es la de la observación del objeto de estudio, es la de recopilar la mayor información que podamos del caso de investigación, a través del conocimiento que hemos adquirido en el transcurso de nuestra vidas.
2. La segunda regla, parte de la obtención de la primera dado que de la observación del estudio de caso, surgen varias interrogantes que se quieren solucionar o dar respuestas adecuadas y precisas, es por eso que aquí nace el problema del estudio del caso de investigación que no es resuelto por alguna ciencia.
3. En esta nacen supuestos y premisas que van ayudar a la resolución del problema. Es por esto que podemos decir que una hipótesis es una verdad sin fundamento, que no se encuentra comprobada por la experiencia y que puede cambiar a largo del tiempo o se puede ir corrigiendo por los nuevos conocimientos.
4. La demostración o verificación, es el proceso donde se somete a contrastación las hipótesis. Este proceso puede realizarse a través del experimento de investigaciones no experimentales, pero siempre las hipótesis deberán ser sometidas a pruebas fuertes, pruebas duras, y el regreso a la práctica permitirá comprobar o refutar lo que hemos investigado.

(Hernández Hernández, 2002)

La primera de las etapas de la investigación es la observación, en esta etapa el investigador obtendrá toda la información necesaria y posible que requiera el caso que se va a investigar, toda esta recolección de información prevista servirá para tratar el problema o tema a resolver.

Una vez finalizada la observación y recolección de información empírica, nos empezamos a plantear dudas o interrogantes que surgen sobre el problema sin importar cuantas preguntas

sean estas, ya que de esta manera formulamos problemas que fortalecen a la investigación, los mismos que no han sido evaluados o resueltos aún.

Ya obtenido el problema de la investigación, el investigador se formula varias interrogantes y suposiciones acerca de la resolución del problema en cuestión. Estas presunciones o también llamadas hipótesis son presuntas verdades que aún no se evalúan, pero que a medida que la investigación avanza y se generan nuevos conocimientos, estos supuestos van obtenidos sus propias respuestas.

Finalmente el investigador después de la recolección de información, argumentos, sustentos documentales y todo tipo de pruebas o evidencias, llega a la constatación de las hipótesis planteadas con anterioridad, mismas hipótesis que son sometidas a un proceso de evaluación con el único objetivo o fin de demostrar si esa hipótesis puede ser dejar de ser hipótesis y se transforma en una verdad y una ciencia exacta.

Todas estas etapas de la investigación, que han sido descritas al pie de la letra con anterioridad, nos ayudaron para el desarrollo del caso investigado, por eso los métodos utilizados han sido hermenéutico, deductivo, inductivo y comparativo. Además se aplicaron las técnicas como la documental, la técnica de observación directa e indirecta, y la encuesta.

### **3.1. MÉTODO HERMENÉUTICO**

La hermenéutica son circunstancias en las que se concibe el conocimiento, existiendo en este modo la razón real e histórica; basándose únicamente que no se puede hacer una subsunción del diseño de comprensión. “La hermenéutica (interpretación) busca descubrir los significados de las distintas expresiones humanas, como las palabras, los textos, los gestos, pero conservando su singularidad.” (Martinez Rodriguez , 2011)

Desde el enfoque del caso que se está investigando puedo manifestar que el método hermenéutico nos sirve para descifrar y comprender todos los documentos que se refieran al problema planteado en el mismo, como son la normativa jurídica, las doctrinas de los

diferentes jurisconsultos, y por último la jurisprudencia y la normativa internacional que exista sobre el caso en concreto que se está analizando con respecto a la falta de medidas que garanticen el pago de las indemnizaciones que le corresponden a un trabajador antes de que se dicte una sentencia por parte de la autoridad competente, en este caso el juez.

### **3.2. MÉTODO DEDUCTIVO**

En cuanto al método deductivo, se basa en elaborar un estudio de forma universal permitiendo que la persona realice un estudio a través del conocimiento y análisis que adquiere de este, vaya a obtener una armonía entre las ideas propuestas para llegar a la solución de la problemática con una fundamentación adecuada y efectiva. “Aristóteles y sus discípulos implantaron el razonamiento deductivo como un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica.” (Dávila Newman, 2006)

### **3.3. MÉTODO INDUCTIVO**

Podemos manifestar que en el presente caso de estudio se empleó el método inductivo para recopilar información aislada, esto quiere decir, que lo que tratamos es de plantear sucesos particulares que los podamos enlazar con los hechos generales existentes en el caso.

“Las ciencias experimentales utilizan el método inductivo cuyos pasos son la observación, la formulación de hipótesis, verificación, tesis ley y teoría; los investigadores a partir de sus observaciones hacen las inducciones y formulan hipótesis y a partir de ellas hacen deducciones y extraen consecuencias lógicas, si estas son compatibles con el conocimiento aceptado, se procede a la comprobación y se acepta o rechaza.” (Dávila Newman, 2006, pág. 203)

El del método inductivo, es poder establecer soluciones generales al problema que se está estudiando o analizando partiendo de las hipótesis singulares que se han planteado para poder dar una respuesta de forma más amplia al estudio de caso, el cual es “la falta de

normas legales que garanticen el cumplimiento de la ejecución de la sentencia del juicio individual de trabajo”

### **3.4. MÉTODO COMPARATIVO**

El método comparativo es el cual nos ayuda para comparar las coincidencias ya sean en base a la norma o hechos en particular que nacen de la investigación, para así contrastar toda información obtenida en la investigación. “La comparación se presenta como un estrategia analítica con fines no solamente descriptivos sino también explicativos, un procedimiento orientado por sobre todo a poner hipótesis a prueba” (Pérez Liñán, 2008, pág. 3)

En el presente estudio de caso se empleó el método comparativo para analizar las diferentes legislaciones que existen en cuanto al caso investigado el cual tiene base en el derecho laboral y en específico en cuanto a las medidas que existen para garantizar el pago o ejecución de la sentencia de los haberes que le corresponde al trabajador, por parte del empleador, es por esto que hemos analizado las legislaciones tanto Española, Colombiana, Guatemala, Mexicana.

### **3.5. TÉCNICA DOCUMENTAL**

Como podemos ver al introducirnos al hablar de las técnicas de investigación, empezaremos hablando de la técnica documental la cual consiste en la recopilación de toda la información documental que nos pueda servir para el análisis y fundamentación del caso y esté o se encuentre a disposición para así tener una mejor resolución del caso en concreto. El método documental o bibliográfico consiste en la captación por parte del investigador de datos aparentemente desconectados, con el fin de que a través del análisis crítico se construyan procesos coherentes de aprehensión del fenómeno y de abstracción discursiva del mismo, para así valorar o apreciar nuevas circunstancias (Botero Bernal , 2015, pág. 111)

Como ya manifestamos la técnica documental nos ayuda para adquirir toda clase de información que nos ayude con las diferentes teorías que puedan existir o se hayan expuesto sobre el caso investigado, para así dar una mejor argumentación al objeto de estudio del análisis, por eso con esta técnica hemos podido obtener información de las diferentes doctrinas y caso judiciales que hayan existido la falta de normas legales que garanticen el cumplimiento de la ejecución de la sentencia del juicio individual de trabajo.

### **3.6. TÉCNICA DE OBSERVACIÓN**

La técnica de observación se la utiliza desde el punto de vista de cómo se va a realizar la investigación, es decir, porque la técnica de observación consiste o se puede dar de diferentes formas, ya sea directa o indirecta siendo participe o no participe, puede ser estudio de campo o de laboratorio, entre otras.

Por lo tanto, para los fines de este documento se define la observación como una técnica por medio de la cual se crea una vinculación concreta y constante entre el investigador y el hecho o fenómeno, y que tiende a ceñirse a la lógica de las formas, procedimientos, relaciones e interrelaciones que se suscitan dentro de la realidad estudiada. (Campos y Covarrubias & Lule Martínez, 2012, pág. 52)

Debemos manifestar que la técnica de observación que utilizamos fue la indirecta, la cual consiste en la recopilación de información ya sea en revistas, texto, libro, leyes, códigos, juicios, entre otros; sobre el análisis de caso el cual es la falta de normas legales que garanticen el cumplimiento de la ejecución de la sentencia del juicio individual de trabajo.

### **3.7. ENTREVISTA**

La entrevista, es una técnica la cual consiste en la recolección de información que requiere de tiempo, porque sus fases así lo determinan. Durante la entrevista, es el entrevistador quien lleva el control acerca de los temas a tratar; además es importante aclarar que esta

técnica arroja una gran cantidad de información, y es por esta razón que se requiere de un análisis posterior a la entrevista, para así determinar la esencia de la misma.

La entrevista es un encuentro interpersonal o cara a cara, en la cual el entrevistador propone al entrevistado preguntas, con el objetivo de obtener opiniones o información relacionadas con lo que propone la entrevista; lo que quiere decir que la entrevista es una técnica que se la realiza directamente y que deben ser partícipes de la misma dos o más personas, ya que sin eso no tendría sentido ejecutar la misma, la entrevista tiene algunos objetivos o fines ocultos dentro de ella, pero el esencial y más importante, es el de conseguir respuestas que logren satisfacer los propósitos de la evaluación, en otras palabras cumplir con lo que exige la entrevista, obtener una información u opinión adecuada del tema tratado.

En nuestro caso, nos sirvió para obtener opiniones y así poder compararlas y contrastarlas con las diferentes entrevistas realizadas, determinando de esta manera en que coinciden los entrevistados, para que al final se pueda elaborar una conclusiones de las mismas hacía referencia a las semejanzas y diferencias que hubieron es la misma.

## CAPITULO IV

### RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADO

##### 4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL DERECHO LABORAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO.

Procederemos a desarrollar los resultados adquiridos de las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, especializados en la materia como son este caso los jueces de trabajo, los inspectores de trabajo y los magíster en derecho laboral de la provincia de El Oro. De las cuales hemos recogido las más positivas respuestas y sugerencias que nos han brindado los especialistas en la materia para poder dar una solución al caso investigado, con fundamentos coherentes y que ayuden a brindar una mayor protección a los trabajadores al momento de cobrar los valores que le corresponde por su trabajo prestado al empleador.

De esta manera al aplicar la técnica de la entrevista nos centramos en realizar cuatro preguntas principales para poder obtener de esta manera solucionar los objetivos que hemos planteado en el estudio de caso y así poder dar una fundamentación adecuada en base a la norma y las doctrinas establecidas por los diferentes juriconsultos de esta manera si es necesario implementar alguna reforma a la ley en beneficio de la clase obrera, para no dejar violentar sus derecho se los haga en base a la problemática presentada en la investigación.

**1.- ¿Considera usted que existe falta de normas legales que garanticen el cumplimiento de la ejecución de la sentencia del juicio individual de trabajo?**

En la primera pregunta se la realizó, a tres profesionales del derecho que conoce y están al diario empapados del tema como son el Dr. Ernesto Castillo Yange Juez Provincial de

Trabajo, el Abg. Walter Paredes Inspector de Trabajo de El Oro y por último el Dr. Jhonny Gómez Coello Abogado Especialista en Derecho Laboral.

Los tres entrevistados coincidieron en que existe una falta de normativa para que garantice el total cumplimiento de la sentencia dentro los juicios individuales de trabajo, dado que consideran que en algunos casos solo en parte se les protege, pero la protección solo es parcial dado que la norma solo lo hace cuando ya exista una sentencia no antes, por lo que la situación del empleador pudiera cambiar en el transcurso del proceso para tratar de evadir del pago de las indemnizaciones que le corresponde al trabajador.

**2.- ¿Considera usted que las medidas precautorias manifestadas en el Código de Trabajo restringen los derechos del trabajador, ya que se solicita después de que haya sentencia aunque no esté ejecutoriada?**

En la segunda pregunta al referirse al tema los profesionales del derecho entrevistados como el Dr. Jhonny Gómez y el Abg. Walter Paredes manifestaron que si existe restricción de derechos y que no son suficientes puesto que muchos empleadores demandados laboralmente pueden en primer caso colocar sus bienes y demás activos a nombre de otra persona para evadir la responsabilidad con el trabajador y por ultimo hacer caso omiso a las medidas solicitadas en la sentencia dejando al trabajador a la espera de la ejecución de la sentencia por parte del juez de trabajo.

Pero el Dr. Ernesto Castillo Yange Juez de Trabajo, manifiesta que no existe restricción de derechos al trabajador, porque las sentencias en materia laboral son resoluciones declarativas en la cuales el juez concluye si la relación laboral existe de acuerdo a las pruebas establecidas dentro de proceso, pero manifiesta que podría existir una ampliación mediante reforma de ciertas medidas preventivas para casos en concretos.

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

En esta tercera pregunta existen criterios muy diferentes entre los entrevistados dado que el Dr. Ernesto castillo manifiesta que si garantizan el cobro de las indemnizaciones por parte

del trabajador, ya que por ello se pueden establecer varias medidas como la del arraigo, la retención, entre otras que permiten garantizar el pago de la misma hasta que se dé la resolución por parte del tribunal o se agote la última instancia procesal.

Vuelta el Dr. Jhonny Gómez, manifiesta que no son suficientes puesto que las mismas deberían ser más eficaces y que deberían plantearse las incluso con la misma demanda.

Y por último el Abg. Walter Paredes Inspector De Trabajo, considera que las mismas se garantizan en parte pero no son suficientes, es decir, no son plenamente eficaces además que lo hace de forma tardía ya que durante todo ese tiempo puede cambiar la situación económica del empleador.

**4.- ¿Considera usted, que es necesario implementar medidas precautorias que garanticen al trabajador el cobro de sus indemnizaciones antes de que se dicte la sentencia por parte del juez de trabajo?**

En esta última pregunta los tres profesionales coinciden en que es necesario una reforma que ayude a proteger de una manera más eficaz el derecho que tiene el trabajador a cobrar las indemnizaciones que le corresponde por parte del empleador, pero ellos manifiesta que esto se debe dar siempre y cuando se justifique mediante prueba fehaciente en la demanda de trabajo la relación de laboral y la existencia de falta de pago de remuneración por parte del empleador dentro del juicio de trabajo.

#### **4.2. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADOS EN EL PRESENTE ANÁLISIS DE CASO.**

Al establecer los resultados obtenidos por la aplicación de los diferentes métodos podemos manifestar que esto nos ayuda a poder resolver de mejor forma los objetivos y las hipótesis que hemos planteados en el presente caso de estudio los cuales son los siguientes:

Como ya pudimos establecer el método hermenéutico, nos ha permitido desarrollar de manera eficaz y con fundamento los diferentes conceptos y normas que hemos planteado en el presente trabajo para tener un resultado que satisfaga la problemática planteada en la investigación.

A través de la deducción que es uno de los métodos empleados en el análisis de caso nos sirvió para poder establecer la existencia de una falta de norma legal al momento de que el para proteger al trabajador al momento de cobrar las indemnizaciones que le corresponde por parte del empleador de la existente relación de trabajo que mantenían y de esta manera no permitir que se viole uno de los derecho del trabajador, además de la necesidad de plantear nuevas reformas al código de trabajo en cuanto a la problemática establecida en el presente trabajo de investigación.

Uno de los métodos importantes para poder establecer que es necesario realizar reformas al código de trabajo sobre este tema es el método comparativo el cual nos ayudó en el análisis de las normas tanto constitucionales en materia de derechos laborales en el Ecuador, como de las diferentes legislaciones existente en materia laboral de países como España, Guatemala, Colombia, México que han tratado de establecer una mayor protección para los trabajadores al momento de plantear medidas que ayuden a proteger el derecho que tiene de cobrar las indemnizaciones que le corresponde de la existente relación contractual de trabajo que tenían con el empleador a través de un juicio individual de trabajo.

Por último a lo largo del trabajo hemos planteado diferentes tesis las cuales nos ayudado a resolver los puntos clave del presente trabajo, es por eso que el presente trabajo no solo ha sido un trabajo de investigación para dar una respuesta al tema planteado sino para tratar de establecer un fundamento legal y que de esta forma trate de proteger los derechos del trabajador al momento de poder cobrar las indemnizaciones que le corresponde por parte del empleador debido que al momento de demandar no se puede establecer medidas que

vayan a proteger el pago por los haberes que le corresponde de la relación contractual de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Después de haber realizado un estudio exhaustivo del presente caso, hemos llegado a la conclusión de que existe la necesidad de elaborar reformas al cuerpo normativo existente en materia laboral, es decir, en nuestro Código de Trabajo vigente porque se ha observado que no existe una total protección hacia el trabajador al momento de plantear una demanda laboral hacia su empleador para el cobro de las indemnizaciones que le corresponden por la relación laboral que existió entre las partes, dado que el empleador en el transcurso del proceso tiene la posibilidad de poner a buen recaudo todos los bienes materiales como monetarios, para así no cumplir con la obligación que tiene hacia el trabajador creando en este caso una vulneración a los derechos de la clase obrera, porque para que el trabajador pueda establecer medidas cautelares que vayan a asegurar el cobro de las indemnizaciones, debe esperar a que el juez o la autoridad competente dicte sentencia para que este pueda solicitarlas.

Con lo que se deja ver que las medidas cautelares no ayudan en su totalidad al trabajador por lo que es necesario que estas sean aplicadas desde el inicio del proceso para que cumplan realmente el fin para el cual han sido creadas, el cual es de proteger los derechos, no solos de los trabajadores sino en general de las personas, dado que las medidas están dentro del catálogo de la carta de los derechos humanos, con el fin de garantizar que no se violen los derechos establecidos tanto en los instrumentos internacionales como en las demás normas existentes en cada Estado.

## **RECOMENDACIONES**

Después de haber realizado un estudio adecuado del caso investigativo creemos que es necesario recomendar, que se debe aplicar por parte de los operadores de justicia, en este caso los jueces, la doctrina legal existente en cuanto a la necesidad que se da en los procesos en materia laboral al momento de establecer las medidas cautelares ya que estas tengan mayor eficacia al momento de proteger los derechos del trabajador y se platiquen por parte de las autoridades el principio constitucional del “in dubio pro operario”, es decir, que se aplique lo más favorable al trabajador al momento de que este cobre los haberes que le corresponden por la relación laboral existente con el empleador al momento de plantearse un proceso laboral.

Además es necesario que las autoridades en especial los legisladores, abogados, doctrinarios, entre otros, presenten un proyecto de reforma que vaya a proteger mejor los derechos del trabajador dentro de un litigio laboral, en el cual se le otorgue facultades a la autoridad de justicia para que se planteen medidas preventivas que protejan el pago de las indemnizaciones que le corresponden por la relación laboral probada dentro del juicio de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

Hernández Hernández, R. (2002). Del método científico al clínico: Consideraciones teóricas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 18(2), 161-164. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252002000200011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252002000200011&lng=es&tlng=es).

ASAMBLEA NACIONAL. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito: Lexis. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador.

Botero Bernal, A. (2015). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. *Opinion Juridica Universidad de Medellin*, 2(4), 109-116. Obtenido de <http://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1350/1373>

Campos y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. E. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45-60. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

*Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Asamblea Nacional. Obtenido de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Coutore, E. (s.f.).

Dávila Newman, G. (2006). EL RAZONAMIENTO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO EN CIENCIAS EXPERIMENTALES Y SOCIALES. *Revista Educativa Laurus*, 12(12), 180-205. Obtenido de [http://onildo.webcindario.com/electron/logica/razon\\_induc.pdf](http://onildo.webcindario.com/electron/logica/razon_induc.pdf)

Echandia, H. D. (2012). *Compendio de Derecho Procesal, TOMO I: TEORIA GENERAL DEL PROCESO* (decimoquinta edición ed.). TEMIS.

EDICIONES LEGALES. (2015). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. EDICIONES LEGALES. Obtenido de <https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

EDICIONES LEGALES. (2015). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. EDICIONES LEGALES. Obtenido de

<https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Kelsen, H. (1988). *Teoría del derecho y del Estado*. Mexico: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO . Obtenido de <https://teoriageneraldelederecho122028.files.wordpress.com/2010/10/kelsen-teoria-general-de-derecho-y-del-estado.pdf>

Liebman, E. (s.f.).

Martinez Rodriguez , J. (2011). Metodos de Investigacion Cualitativa. *Revista de Investigacion Silogismo*, 1(08). Obtenido de <http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/view/64/53>

Octavio Lóyzaga de la Cueva. (s.f.). *ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA ESENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/20/22-10.pdf>

Pérez Liñán, A. (2008). El Método Comparativo: Fundamentos y Desarrollos Recientes. *Política Comparada*, 1-29.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2005). *La Suspensión del Acto Reclamado en el Amparo*. Mexico: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de [http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/po2008/59132/59132\\_1.pdf](http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/po2008/59132/59132_1.pdf)