



Carencia de normas legales para la efectiva ejecución de sentencias del juicio individual de trabajo

Lack of legal norms for the effective enforcement of individual labor lawsuit judgments

Ausência de normas legais para a efetiva execução das sentenças do júízo individual do trabalho

Orian Francisco Rojas-Zhune

orojas1@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0039-5562>

Ariana Verónica Figueroa -Angulo

afigueroa3@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5551-9262>

Dr. Wilson Exson Vilela-Pincay, Mgs.

wvilela@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0786-7622>

Correspondencia: orojas1@utmachala.edu.ec

Ciencias de la Sociales y Políticas.

Artículo de Investigación.

* **Recibido:** 23 de enero de 2023 ***Aceptado:** 12 de febrero de 2023 * **Publicado:** 9 de marzo de 2023

1. Universidad Técnica de Machala, Ecuador
2. Universidad Técnica de Machala, Ecuador
3. Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Resumen

Dentro del presente artículo analizamos la importancia de las medidas precautelatorias puesto que tienen por finalidad asegurar y garantizar el cumplimiento de una obligación, pero el Código del Trabajo dispone que estas medidas de prevención podrán solicitarse con sentencia condenatoria, aunque no esté ejecutoriada; ello vulneraría la finalidad de una medida precautelatoria, puesto que en juicios individuales de trabajo el empleador tiene el tiempo suficiente para traspasar o poner a nombre de otra persona sus bienes, o venderlos; con el fin de evadir su obligación, violentando los derechos del trabajador. Aún no existe una manera eficiente de efectivizar y garantizar al trabajador la ejecución de la sentencia dictada por los jueces de trabajo, pese a que existan medidas precautelatorias tal como lo establece el Código del Trabajo en su artículo 594, en donde se disponen medidas tales como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, medidas que son de carácter preventivo. Para una mejor comprensión estudiamos las características esenciales de las medidas precautelatorias como la instrumental, provisional, revocabilidad, operan a petición de parte y proporcionalidad; finalmente establecimos las consecuencias de la ineficacia de estas medidas. Utilizamos métodos de investigación como el exegético, deductivo, analítico y sintético; mismos que permitieron estudiar la norma jurídica y demás principios esenciales al derecho laboral, permitiendo analizar y deducir las falencias o vacíos legales que existen aún en nuestros cuerpos normativos, tal como no lo es en el caso de las medidas precautelatorias que se establecen en el Código del Trabajo.

Palabras Clave: Derecho laboral; código del trabajo; empleador, trabajador, medidas precautelares; indemnización; garantías.

Summary

Within this article we analyze the importance of precautionary measures since they are intended to ensure and guarantee compliance with an obligation, but the Labor Code provides that these preventive measures may be requested with a conviction, even if it is not enforceable; this would undermine the purpose of a precautionary measure, since in individual labor proceedings the employer has sufficient time to transfer or place his property in the name of another person, or sell it; in order to evade their obligation, violating the rights of the worker. There is still no efficient way to make effective and guarantee the worker the execution of the sentence handed down by the

labor judges, despite the fact that there are precautionary measures as established in article 594 of the Labor Code, which provides for measures such as prohibition, kidnapping, detention and rooting, measures that are of a preventive nature. For a better understanding we study the essential characteristics of precautionary measures such as instrumental, provisional, revocability, operate at the request of a party and proportionality; finally, we established the consequences of the ineffectiveness of these measures. We use research methods such as exegetical, deductive, analytical and synthetic; These allowed us to study the legal norm and other essential principles of labor law, allowing us to analyze and deduce the legal shortcomings or gaps that still exist in our normative bodies, as it is not in the case of the precautionary measures established in the Labor Code.

Keywords: Labor law; labor code; employer; employee; precautionary measures; compensation; assurances.

Resumo

Neste artigo analisamos a importância das medidas cautelares visto que a sua finalidade é assegurar e garantir o cumprimento de uma obrigação, mas o Código do Trabalho prevê que estas medidas cautelares podem ser requeridas com condenação, ainda que não seja exigível; isso violaria a finalidade da medida cautelar, uma vez que nas ações trabalhistas individuais o empregador tem tempo suficiente para transferir ou colocar seus bens em nome de outra pessoa, ou vendê-los; para fugir de sua obrigação, violando os direitos do trabalhador. Ainda não existe uma forma eficiente de fazer cumprir e garantir ao trabalhador o cumprimento da sentença proferida pelos juízes do trabalho, apesar da existência de medidas cautelares conforme estabelecido no artigo 594 da CLT, onde medidas como a interdição, o sequestro, a retenção e o arraigo, medidas de carácter preventivo. Para melhor entendimento, estudamos as características essenciais das medidas cautelares como instrumental, provisória, revogabilidade, funcionamento a pedido da parte e proporcionalidade; finalmente estabelecemos as consequências da ineficácia dessas medidas. Utilizamos métodos de pesquisa como exegetico, dedutivo, analítico e sintético; mismos que permitieron estudiar la norma jurídica y demás principios esenciales al derecho laboral, permitiendo analizar y deducir las falencias o vacíos legales que existen aún en nuestros cuerpos normativos, tal como no lo es en el caso de las medidas precautelatorias que se establecen en el Código do trabalho.

Palavras-chave: Lei trabalhista; Código de trabalho; empregador, trabalhador, medidas cautelares; compensação; garantia.

Introducción

El Derecho Laboral es aquella rama jurídica y/o legal que se encarga de regular la relación laboral entre el empleador y el trabajador, esto a través y con base a las normas y principios jurídicos preestablecidos. Algunos doctrinarios coinciden o comparte la definición que se establece en nuestro Código del Trabajo; por ejemplo, para Héctor Santos Azuela (1998) el derecho laboral es un sistema de normas destinados a proteger y asegurar la tutela judicial efectiva en las relaciones tanto individuales como colectivas que surgen en el trabajo (Derecho del trabajo). Pero para José Dávalos el derecho laboral es “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (El constituyente laboral, 2016), este añade que la finalidad de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, es la de mantener un equilibrio y un balance con el sentido de la justicia social. Y por último tenemos a Néstor de Buen Lozano (1981), quien indica que el derecho laboral a más de ser el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación empleador-trabajador, dicha relación deriva en la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales; añadiendo los preceptos de equilibrio y justicia social, lo cual entendemos como igualdad.

Como síntesis tenemos que el derecho laboral radica en el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, con la finalidad de establecer un equilibrio en la relación, con base al sentido de justicia social, a lo cual podemos determinar que el derecho al trabajo es un derecho social irrenunciable, y que se encarga de tutelar y proteger a los grupos vulnerables.

Partiendo de esta premisa es notable que conforme ha avanzado la historia el trabajador, o como se lo conocía anteriormente el proletariado; siempre ha sido la parte más débil de esta relación laboral, por ende, el Estado ecuatoriano con base al principio de Equidad e Igualdad ha tratado de proteger y resguardar los derechos fundamentales del trabajador.

Esta relación surge o nace con la suscripción del contrato de trabajo, que es aquella figura jurídica medio o herramienta que permite perfeccionar y concretar la relación entre las partes; en este se establecen los datos de las partes, así como aquellas cláusulas y condiciones que deben cumplir las partes, entre ellas se establecen; el cargo del trabajador, las funciones o labores que debe realizar,

la jornada de trabajo, lugar de trabajo, duración de la relación laboral, la remuneración, el uniforme, vacaciones, entre otras.

El trabajo como tal es tan un derecho como una obligación, así es como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 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.” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008) (las negritas y subrayado me pertenecen) en relación con el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; en donde se han establecido puntos importantes respecto al trabajo entre estos los numerales 1 y 3 que son parte fundamental para el desarrollo del presente trabajo, pues bien en el numeral 1 se establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (1948, pág. 48) (las negritas y subrayado me pertenecen), es así que entendemos que el derecho al trabajo es un derecho fundamental puesto que se establece en nuestra constitución, pero queremos resaltar y dar mayor énfasis respecto a la protección contra el desempleo pues si bien cierto, al momento de dar por terminada la relación laboral empleador-trabajador se deben reconocer todos los valores que corresponden al trabajador por todo el tiempo de trabajado brindado para su empleador, esta se realiza mediante el acta de finiquito en donde se detallan de manera pormenorizada todos los valores a cancelar al trabajador, consideremos a esto como un acto de protección para que el trabajador goce de dinero para mantener a su familia mientras consigue otro trabajo. De igual manera en el numeral 3 del mismo artículo se establece lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) (las negritas y subrayado me pertenecen), enfatizamos nuevamente el tema de seguridad, protección y/o garantías que permitan a la persona trabajadora tener una vida digna; es muy común que de una u otra forma haya un tipo de enfrentamiento entre el trabajador y el empleador, y sea cual sea la situación, el trabajador sigue siendo la parte más débil de la relación; pero cuando surge un problema judicial, todos son iguales ante la ley, pero bajo un principio de equidad es por esta razón que en el artículo 7 del Código del Trabajo se establece el principio “pro operario”, es decir,

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. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Es importante determinar la importancia de las medidas precautelatorias en los juicios individuales de trabajo, ya que esta cumple con una finalidad especial, la cual es asegurar, garantizar y/o proteger la pretensión del actor o trabajador que plantea la demanda. Estas medidas precautelatorias también suelen conocerse como medidas cautelares; pero las medidas cautelares se pueden plantear incluso antes de presentar una demanda, y durante el proceso del mismo, mientras que el Código del Trabajo establece ciertos presupuestos que debe cumplir para que así esta sea solicitada a la autoridad judicial, y el mismo decida si es procedente o no; en caso de que esta medida que es solicitada por el trabajador sea admitida, recae sobre los bienes del demandado, es decir que son medidas reales; su único objetivo es garantizar y asegurar al trabajador la pretensión planteada en la demanda.

Al ser nuestra carta magna una constitución garantista de derechos, se ve obligada a establecer verdaderos mecanismo y medidas cautelares en materia laboral que permitan a los trabajadores recibir una indemnización digna y a tiempo, sin verse vulnerados sus derechos por la viveza criolla de los empleadores, lo que deja como consecuencia una nula seguridad jurídica tal como lo establece el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, y esto es respetar los principios constitucionales que se establecen en la carta magna,

Recordando que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ser humano, por ello se requiere que se respeten y se cumplan cada uno de los derechos y obligación que se les otorga a las partes en un contrato como es en este, al trabajador y el empleador, promoviendo el bien común y fortalecer las relaciones en el sector productivo de nuestro país. Se ven derechos vulnerados, pero sin verse involucrados los operadores de justicia, puesto que ellos cumplen con lo que establecen las normas y las leyes, entonces lo que requerimos es una reforma en nuestro Código del Trabajo, para que se les permita plantear estas medidas precautelatorias y cumplan con su verdadera finalidad y objetivo.

Es por ello que desarrollaremos el análisis y estudio de las medidas precautelatorias tipificadas en el Código del Trabajo, para evaluar sus efectos y evaluar la carencia de las mismas en los juicios individuales de trabajo, en vista de la ineficiencia de las misma en cuanto a la falta de reformas que

necesita esta normal laboral, identificando cuales son las consecuencias de la carencia de estas medidas precautelatorias en el juicio individual de trabajo.

La relación laboral

La relación laboral es un nexo jurídico derivado de un contrato laboral, en el cual participan dos o más partes, estas son el empleador y el trabajador; en el cual se establece tres elementos propios o esencial de un contrato laboral, y estas son el trabajo, la remuneración y tiempo de trabajo. Por ende, es el convenio mediante el cual una de las partes (trabajador) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona (empleador), bajo su dependencia, y esto será a cambio de una remuneración fijada en el mismo contrato. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, pág. 3)

Es por ello que la relación laboral sustenta sus bases en los principios de equidad y justicia social, puesto que se busca el equilibrio de los factores que intervienen en la relación, puesto que el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente al empleador, y como consecuencia a ellos se estableció que el derecho laboral forma parte del derecho social.

El empleador según el Código del Trabajo es la persona o entidad a quien se presta el servicio; es decir, que es aquella persona jurídica o natural que aporta el capital y el proceso productivo de una empresa, es quien da las ordenes y establece los parámetros a cumplir en el trabajo conforme lo establezca la ley.

Por otro lado, el trabajador según el Código del Trabajo es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra, pero además se hacen dos connotaciones importantes que dentro de lo que denominamos Trabajador, existen el empleado y obrero. La diferencia entre el empleado y obrero es tu forma de trabajo, mientras que el empleado realiza su trabajo con base a su intelecto y percibe un sueldo, el obrero realiza su trabajo con base a su fuerza física y este recibe un salario. Y así surge otra diferencia y es que a la remuneración que se le paga al empleado se denomina sueldo, y la que se le paga al obrero se denomina salario; su diferencia básica es que el salario se paga por jornadas de labor, las llamadas quincenas, y por otro lado tenemos al sueldo que se paga por meses.

Es importante destacar que el Código del Trabajo, como norma jurídica de las relaciones laborales ha establecidos ciertos parámetros en cuanto a la capacidad para suscribir contratos, es decir, que se debe gozar de cierta aptitud; es por ello que se ha establecido que en el Ecuador la edad mínima

para contratar es de 15 años de edad, según nuestro ordenamiento jurídico la persona que cumpliera los 15 años de edad posee la suficiente capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de algún tipo de autorización y por ende la remuneración será entregada directamente a ellos.

Una vez consolidada la relación laboral y cumpliendo con las disposiciones que establece la ley, esta otorgar derechos y obligaciones a las partes, mismas que deberán establecerse en el contrato de trabajo y otras que se encuentran estipuladas en el Código del Trabajo y principios constitucionales, que permiten que exista una relación armónica.

Contrato individual de trabajo

Inicialmente debemos comprender, que un contrato es un acto voluntario, así como un instrumento jurídico y legal mediante el cual las partes se obligan a dar, hacer o no hacer alguna cosa; adaptándolo al área laboral, y conforme lo establece la norma respectiva, un contrato individual de trabajo es aquel convenio en el cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración fijada en el convenio.

Para Walker el contrato de trabajo “es como la espina dorsal del Derecho Laboral, su naturaleza sui generis, de contenido ético, de respeto a la personalidad y a la dignidad del hombre, lo que lo diferencia substancialmente de los contratos despersonalizados del derecho común” (1967, pág. 8), evidenciamos como el autor enfatiza el valor y la dignidad del ser humano. Es allí cuando nos damos cuenta que un contrato laboral no es un contrato simple, sino un contrato complejo que tiene por finalidad establecer normas que permitan llevar la relación empleador-trabajador de una mejor manera, respetando y manteniendo claros sus funciones.

Pese a ser algo un complejo, el contrato debe contener obligatoriamente ciertos elementos esenciales en la relación laboral, y que marcar por supuesto su existencia; esos elementos son primero las partes contratantes o que suscriben el contrato como lo son el trabajador y el empleador; el objeto del contrato que este viene siendo los servicios o el trabajo que va a realizar una de las partes; la dependencia, en cuanto a la subordinación de poder, es decir la facultad que tiene el empleador para exigir una obligación al trabajador; la remuneración, que vendría siendo el sueldo o salario que percibe el trabajador a cambio de su trabajo, misma que debe ser pactada por las

partes; y por último el plazo, esto es el tiempo de duración del contrato y por supuesto de la relación laboral, el tiempo de trabajo que debe brindar el trabajador al empleador.

Una vez consolidada la relación laboral empleador-trabajador, esta pasa a ser regulada con base a las disposiciones del Código del Trabajo, además consigo ambas partes contraen obligaciones y derechos, pero además en la norma laboral se establecen ciertas prohibiciones que deben acatar cada una de las partes, caso contrario existirán sanciones proporcionales a la infracción cometida.

Formas de dar por terminada la relación laboral

Existen diferentes causas por la cuales se puede dar la terminación del contrato individual de trabajo, y estas con las siguientes:

Por las cláusulas previstas en el contrato individual de trabajo, suscrito por las partes.

Por acuerdo libre y voluntario de las partes, el mismo que se tiene que dejar constancia por escrito en el Acta de Finiquito.

Por la conclusión del objeto del contrato individual de trabajo.

Por muerte o incapacidad, ya sea del trabajador o el empleador; además, en caso de que el empleador sea una persona jurídica por su extinción y de ser personal natural por su insolvencia.

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

Por visto bueno, con base a lo proscrito en los artículos 172 y 173, respecto a las causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y el trabajador, respectivamente; causa que deberá ser aceptada o negada por el Inspector de Trabajo, puesto que esta figura es un trámite administrativo.

Por desahucio, presentado únicamente por parte del trabajador mediante un aviso por escrito, en el cual se indica que su voluntad es la de dar por terminada la relación laboral.

Por despido intempestivo, es la terminación de la relación laboral de manera unilateral y sin previo aviso, por parte del empleador sin ninguna razón, motivo o circunstancia que pueda fundamentar la misma; es decir, que decide dar por terminad el contrato de trabajo sin que exista causa legal alguna a su favor.

El juicio individual de trabajo

Es importante recordar que antes de la creación del Código Orgánico General de Procesos los procedimientos no se llevaban bajo el principio de oralidad, ellos implemento en el año 2015 lo

cual permitió la celeridad de los procesos judiciales, entre ellos los juicios laborales. En un inicio se creía que era necesario que el procedimiento laboral requería de dos audiencias, tal como lo es en el caso de los procedimientos ordinarios, una audiencia preliminar y la otra de juicio; pero el Ejecutivo mediante un veto parcial, reformó lo que se establecía en el Código del Trabajo, y en el artículo 575 se dispuso que “Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005, pág. 134) , dejando claro y por sentado que absolutamente todos los procesos laborales deben llevarse mediante el Procedimiento Sumario.

El Procedimiento Sumario, como se establece en el artículo 333 del COGEP tendrá una audiencia única con dos fases: la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Además, en cuestiones de procedimiento tenemos que la reforma a la demanda es improcedente, lo cual en el caso de que el actor olvide colocar alguna otra pretensión o alguna prueba, no podrá reformar la demanda; esta viene siendo una desventaja e incluso se van en contra del principio de economía procesal, ya que dicho de otra forma el actor, al poder reformar su demanda, deberá iniciar un nuevo procedimiento sumario para poder plantear la pretensión que en la demanda ya presenta no fue descrita.

Para Dana Abad (2015), la diferencia principal entre el procedimiento ordinario y el sumario radica en el número de audiencias, la dinámica para analizar las excepciones previas, tiempo insuficiente para el análisis y la práctica de las pruebas; y que por dichas razones el procedimiento a ejecutarse para resolver este tipo de controversias era el Procedimiento Ordinario, sin embargo, se concluyó que el más adecuado sería el Sumario, generando una reforma al Código del Trabajo. (pág. 26)

Medidas precautelatorias en el Código del Trabajo

Antes de dar una definición debemos resaltar qué estas medidas son una institución muy compleja y por ello no se tiene un mismo concepto doctrinal por ello tiene muy diversas connotaciones como lo son: acciones cautelares, procesos cautelares, providencias cautelares, acciones precautorias, medidas de seguridad, medidas precautorias, medidas provisionales, medidas urgentes, medidas de cautela, providencias conservatorias o interinas, medidas cautelares, entre otras. Pero nosotros reconocemos e identificamos que la denominación que se dé, no cambia en absoluto la forma de la institución, en una opinión propia el nombre correcto para esta institución es el de medidas cautelares, puesto que en este sentido se representa el contenido esencial de la institución.

“Son medidas que se solicitan y las dispone el juez con el objetivo de asegurar la eficacia de la resolución que se diera en un juicio principal. Con aras de que se garantice la efectiva actuación de la justicia.” (Tumbaco, 2017, pág. 14) Es decir que estas medidas precautelatorias o cautelares como son conocidos comúnmente, tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de una obligación, y con esto nos referimos a la sentencia que se pueda dictar en un proceso laboral o de cualquier otra índole; en este sentido entendemos que estas son un mecanismo de garantía para el resultado de un proceso, mismas que se pueden solicitar cuando dicho proceso ya se ha iniciado o este por iniciarse.

Como concepto general, las garantías constituyen el respaldo o protección que se busca cuando se quiere adquirir algo o realizar una acción. También es considerada como una obligación claramente legal, a través de la cual una persona asegura algo frente a eventualidades o imprevistos que pueden presentarse u ocurrir. (Ceballos, 2014, pág. 3)

¿Cuándo y para qué se puede solicitar una medida cautelar? Pues bien, estas medidas se las puede solicitar ya sea antes, conjuntamente y/o después de presentar la demanda, esto con la única finalidad de preservar y salvaguardar el propósito de quien solicita dicha medida, en el tiempo del desarrollo del litigio.

Desde su creación, las medidas cautelares están en su totalidad arraigados con la existencia de un juicio. El motivo de ser de estas medidas consiste en la inminente dilatación de los procesos judiciales, es por ello que surge la necesidad y obligación de solicitar las medidas cautelares y garantizar un resultado positivo a favor del actor.

Las medidas precautelatorias es el resultado de las acciones procesales ejecutadas por la parte demandante; por eso los procesos ejecutivos pueden necesitar de una medida cautelar con anticipación a la sustanciación total del proceso. En pocas palabras, el objetivo único y preciso de las medidas precautelatorias es el de garantizar a la parte actora, es decir al trabajador, el pago que le corresponde por derecho, independientemente de cómo se lleve a cabo el proceso judicial.

Según el Código del Trabajo (2005) las medidas precautelatorias son “La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.” (pág. 147). Es de esta manera que las medidas precautelatorias se vuelvan un instrumento muy necesario, ya que es aquel que efectivizará el cumplimiento de los derechos del trabajador y en medida de lo posible prevendrá cualquier tipo de vulnerabilidad laboral.

De esta manera entendemos que las medidas precautelatorias como las llama el Código del Trabajo, brindan un aseguramiento al actor (trabajador), puesto que resguardan a este de una deuda frente a su deudor (empleador), esto con el único fin de que el demandado cumpla con su obligación frente al trabajador, el mismo que merece su respectiva indemnización conforme lo establece la ley. Entonces en el caso de que el juez dicte sentencia a favor del trabajador, con base a la medida precautelatoria que propuso en un inicio, asegurará el cobro de su indemnización con el fin de impedir que el empleador disperse los bienes a su nombre y este se declare insolvente; asegurando la pretensión que presenta el actor o acreedor.

Dichas medidas gozan de cinco características esenciales, estas son la instrumental, provisional, revocabilidad, operan a petición de parte y proporcionalidad:

Instrumental: Esto quiere decir que la razón por la cual surgen estas medidas, es porque son herramientas o mecanismos que busca garantizar el resultado del proceso, del cual el propósito es obtener el efectivo cumplimiento del fallo que se pueda dictar al finalizar el proceso judicial; y de esta forma asegurar el cumplimiento de la obligación pendiente.

Provisional: Puesto que no es definitivo ya que depende del fallo que se dicte al finalizar el proceso judicial, es decir, que sin una sentencia favorable al actor la medida solicitada pierde su razón de ser; ya que la medida precautelatoria o cautelar depende de los eventos que sobrevengan en el proceso.

- **Revocabilidad:** si bien sabemos que las medidas surgen como un instrumento para asegurar un bien y consigo el deudor pague su deuda, ésta en caso de demostrarse que existe total garantía de que el bien será conservado o la parte demandada tiene la voluntad de cumplir su obligación, el demandado puede solicitar la revocatoria de dicha medida; o también el juez de oficio dependiendo las circunstancias en las cuales se desarrolla el proceso tomara mediante una actuación judicial la mejor decisión para ambas partes.
- **Operan a petición de parte:** En efecto, las medidas cautelares deben ser solicitadas por la parte accionante y ello surge con el temor de que el deudor o demandado no tenga la voluntad o deseo de cumplir con su obligación; el juez en caso de aceptar fundamentará su decisión con base a los hechos que se afirman en la solicitud de medidas cautelares como medidas de carácter urgente.

Proporcionalidad: Es una característica muy importante a la hora de determinar qué medida cautelar solicitar ya que de ellos dependerá también la admisibilidad del juez, puesto que esta deberá ser congruente y adecuadamente solicitada, y que cumpla con la finalidad de dicha figura jurídica.

Las medidas precautelatorias o cautelares que nos establece el Código del Trabajo son las que se encuentran estipuladas en el artículo 594, estas son: la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo.

Si bien es cierto que dentro del Código del Trabajo no se encuentra una definición exacta de lo que son estas medidas, recurrimos a la norma supletoria como lo es Código Orgánico General de Procesos y se establecen cada uno de los conceptos y se los denomina o conocen también como providencias preventivas.

La Prohibición

Según el Código Orgánico General de Procesos en el TITULO III de Providencias Preventivas:

Art. 126.- Prohibición de enajenar bienes inmuebles. La o el juzgador, en los casos permitidos por la ley y a solicitud de la o del acreedor, podrá prohibir la enajenación de bienes inmuebles de la o del deudor, para lo cual se notificará al respectivo registrador de la propiedad quien inscribirá la prohibición de enajenar sin cobrar derechos.

Mientras subsista la inscripción no podrán enajenarse ni hipotecarse los inmuebles cuya enajenación se ha prohibido, ni imponerse sobre ellos gravamen alguno.

Para la prohibición de enajenar bienes inmuebles, bastará que se acompañe prueba del crédito y de que la o el deudor, al realizar la enajenación, no tendría otros bienes saneados, suficientes para el pago.

(Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2015, pág. 32)

Señala que el juez podrá prohibir la enajenación de bienes inmuebles del deudor o demandado, por lo cual se inscribirá en el registro de la propiedad, la prohibición de enajenar sin cobrar derechos; para esto solo bastará presentar la prueba del crédito de que el deudor al realizar la enajenación no tendrá bienes saneados, suficientes para el pago.

El Secuestro

Art. 129.- Secuestro. Podrá ordenarse el secuestro de bienes y sus frutos, en los casos en que se tema su deterioro.

La parte contra quien se pida el secuestro, podrá oponerse prestando, en el acto, caución suficiente.

El secuestro de bienes inmuebles se inscribirá en el registro de la propiedad. Mientras subsista el gravamen no podrá inscribirse otro, excepto la venta en remate forzoso.

(Asamblea Nacional, 2015, págs. 32-33)

El COGEP indica que podrá ordenarse el secuestro de bienes en caso de que se tema su deterioro, de igual forma el secuestro de bienes inmuebles se inscribirá en el registro de la propiedad.

La Retención

Art. 130.- Retención. La retención se verificará en las rentas, créditos o bienes que tenga la o el deudor en poder de una o un tercero.

Ordenada la retención, bastará que se notifique a la persona en cuyo poder estén las rentas, créditos o bienes que se retengan, para que no se los entregue sin orden judicial. Esta orden podrá impugnarse en el término de tres días.

(Asamblea Nacional, 2015, pág. 33)

La retención se verificará en los bienes que tenga el deudor en poder de un tercero; ordenada la retención, solo se deberá notificar a la persona cuyo poder estén los bienes que se retengan, para que no se los entregue sin orden judicial.

El Arraigo

Art. 131.- Arraigo. La o el acreedor que tema que la o el deudor se ausente para eludir el cumplimiento de una obligación, puede solicitar el arraigo, siempre y cuando demuestre la existencia del crédito, que la o el deudor es extranjero y que no tiene bienes raíces suficientes en el país.

(Asamblea Nacional, 2015, pág. 33)

El acreedor que tema que el deudor se ausente para eludir el cumplimiento de una obligación, puede solicitarse el arraigo siempre que se demuestre la existencia del crédito, que el deudor es extranjero y que no tiene bienes suficientes en el país.

La finalidad y objetivo de cada una de las medidas precautelatorias o cautelares es el de salvaguardar la practicidad de los efectos de la sentencia, todo esto cuando la sentencia llegue con un gran marco de retraso, puesto que al suceder esto, la decisión carecería la razón de ser y siendo

ahí sería una sentencia con una gran carencia de eficacia esto para los litigantes a los cuales se les está dando un derecho establecido en la sentencia misma.

Nosotros podemos afirmar que las medidas precautelatorias o cautelares se hicieron con la finalidad de dar una respuesta afirmativa a la falta de garantías de la celeridad de las sentencias por lo cual su finalidad es proteger un derecho antes de que este sea vulnerado, por eso nosotros llegamos a la conclusión que las medidas cautelares están en su totalidad enlazados con los derechos humanos, visto que estas medidas son también protectora de derechos vulnerados y de precaución de posibles vulneraciones, por esto las medidas cautelares deben acoplarse a la vulneración de la cual se quiere frenar o eludir al defender un derecho

Consecuencias de la ineficacia de las medidas precautelatorias en los juicios laborales

El proceso tendrá una evolución sin la existencia de una medida protectora, la misma que serviría de garantías para el actor, independientemente de la resolución que pueda emitir el juez, pero en caso de ser a favor del demandante se podrá dar mejor cumplimiento de la obligación por parte del deudor o demandado conforme se establezca en la sentencia,

Provoca un eminente desinterés por parte del demandado o deudor, puesto que el demandado mismo no tiene ningún control o regulación sobre sus bienes y por ende no le da la importancia suficiente al proceso judicial, y pretende librarse de su obligación.

Una vez que el demandado tenga el desinterés en el caso procedería a la efectucción de mecanismos que alarguen el proceso con la finalidad que el demandante o acreedor se desespere y desista de seguir con el caso.

El demandado o deudor en vista de que no hay ninguna medida precautelatoria sobre sus bienes, hace el traspaso de los mismo a nombre de otras personas y este se declara insolvente.

La resolución que se dicte en sentencia será de cierta manera difícil de que se realice, puesto que al declararse insolvente el deudor o demandado, no tendrá recurso alguno que le permita cumplir con la obligación establecida mediante sentencia.

Los derechos del trabajador son vulnerados de manera injusta pero legal.

Metodología

Podemos decir que la Metodología de la Investigación es “La disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos, y medios aplicados por los seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de la investigación científica.” (Gómez Bastar, 2012, pág. 11).

Es decir, que la metodología de la investigación es aquella que nos guiará, y será el camino para ordenar todos los métodos a aplicar para de esta forma obtener el conocimiento verdadero acerca del tema a investigar.

Como métodos para nuestra investigación hemos tomado los más significativo y relevantes para este tipo de investigación, y que de esta manera nos permita obtener conclusiones apegadas a la realidad social y jurídica que atravesamos. Hemos utilizado el método exegético, que es el que nos permite analizar diferentes normas y textos legales importantes para nuestra investigación como lo son la Constitución, Tratados Internacionales, el Código del Trabajo y el Código Orgánico General de Procesos; normas y códigos que nos permiten descubrir las distintas falencias o vacíos legales para la aplicación de medidas cautelares esto hablando de juicios laborales de indemnización o pagos de empleados. Este método es en esencia la forma de dar interpretación que se usa normalmente para realizar un correcto estudio los textos legales y este mismo se enfoca en cómo fue redactada una norma jurídica o textos legales en general esto hecho por el legislador. También hicimos uso del método deductivo el cual lleva los datos de investigación de lo general a lo específico, este método nos permite tomar los datos ya considerados como verdaderos para así poder llegar a la deducción a partir de hipótesis y razonamiento, gracias a este método se puede llegar a conclusiones en bases a premisas. Según (Rodríguez), en materia jurídica, se utiliza primordialmente mediante técnicas de aplicación de las normas jurídicas generales a casos concretos o particulares. (2014, pág. 24). Además, fue necesario utilizar el método analítico el mismo que consiste en la descomposición de algo general en pequeñas partes para así poder dar un estudio minucioso de un hecho así analizando las causas consecuencias y posibles soluciones. “Es el que procede por medio del análisis, entendido como la distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos. Su complemento es el método sintético” (Rodríguez, 2014, pág. 30). Y como complemento del método analítico tenemos el método sintético, este método tiene por finalidad el redificar un problema de una manera más corta y resumida tomando solo los elementos más fundamentales del problema o investigación por realizar, en pocas palabras este método nos ayuda a resumir lo anteriormente conocido.

Conclusiones

Con la finalización del presente trabajo después del debida investigación a fondo, concluimos que el Código del Trabajo tiene un sin número de falencias que afecta en su totalidad al trabajador esto en cuanto un trabajador quiere plantear una demanda en el ámbito laboral en tanto a la indemnización al trabajador después de haber cumplido una equis cantidad de tiempo laborando en el trabajo, en el tiempo que tome el desenvolvimiento del caso el empleador tiene la oportunidad de poner sus bienes tanto materiales o monetario al nombre de otra persona para así aparentar pocos recurso y con esto no dar la indemnización correspondiente al empleado, vulnerando el derecho de los obreros, el trabajador no puede tomar medidas cautelares que efectivicen el correcto cobro de la indemnización hasta que el juez determine la sentencia y así se las pueda recién solicitar, es por ello que el Código del Trabajo actualmente vigente necesita una inmediata reforma.

Las medidas precautelatorias establecidas en el Código del Trabajo, pese a parecer bastante similares y que de hecho muchos las conocen como “providencias preventivas”, no son lo mismo; puesto que las medidas precautelatorias como lo establece la norma laboral “se deben solicitar con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”, es decir que primero debe existir un pronunciamiento por parte del juez, a diferencia de las providencias preventivas estas se pueden solicitar antes de la demanda y dentro del proceso, conforme lo establece el Código Orgánico General de Procesos; y por qué no se procede conforme al COGEP, pues simple, porque ellas proceden en caso de créditos preestablecidos en un título, lo cual es totalmente diferente en materia laboral, ya que esta medidas no proceden con base a la pretensión del trabajador.

Por lo cual se da a notar que las medidas precautelatorias que en concepto deberían ayudar en su totalidad al trabajador no lo hacen a cabalidad puesto que como se dijo anteriormente estas medidas se las toman al final del juicio así causando la vulneración, por ello que nosotros consideramos de suma importancia que estas medidas cautelares se las tomen desde que se presenta la demanda para que así estas medidas logren el fin por el cual fue establecido, siendo este el de proteger al trabajador de la vulneración de los derechos humanos y fundamentales de la persona, mismo que se encuentra establecidos en la Constitución del Ecuador, garantizando una vida digna para todos sus ciudadanos, otorgando la seguridad jurídica que tanto profesa nuestra carta magna, y se deberá optar por medidas de protección social que permitan asegurar al trabajador el cobro de su indemnización, la cual fue ganada con esmero y trabajo siendo este el sustento de su hogar, ya que una vez vulnerado los derechos del trabajador, se ven vulnerados los derechos de su familia,

derechos correlacionados a esta vulneración, tales como el derecho a la salud, educación, alimentación, vivienda, entre otros que afectan a las familias de estos trabajadores.

Recomendaciones

Una vez concluida la respectiva investigación del caso, llegamos a un acuerdo mutuo que debemos hacer la recomendación de que las medidas precautelatorias establecidas en el Código del Trabajo sean solicitadas antes o conjuntamente con la demanda, para que así los operadores de justicia puedan aplicar al inicio de la demanda, permitiendo que estas medidas tengan más efectividad al momento de aplicarlas y así dar una mayor protección y garantía al derecho del trabajador; otra recomendación sería la aplicabilidad del principio “in dubio pro operario”, enfatizando en que se aplique siempre lo más favorable al trabajador, esto en tanto el empleado cobre una indemnización laboral pero al instante de que este último plantee una demanda, es decir, al ser el trabajador la parte más débil de la relación laboral, los operadores de justicia brinden facilidades y una buena explicación del proceso al trabajo, obviamente sin transgredir los principios de equidad e igualdad ante la ley.

También es de suma importancia que todos los entendidos en leyes ya sean abogados, jueces, etc., propongan reformas que tengan como finalidad esencial, el proteger de una mejor manera los derechos legítimos del trabajador; esto más dentro de un juicio laboral, en donde la autoridad principal tenga atribuciones de plantear medidas cautelares que puedan salvaguardar el correcto pago de indemnizaciones correspondientes.

Referencias

1. Abad Arévalo, D. (2015). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos. FORO: REVISTA DE DERECHO(24), 23-38. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5281/1/04-TC-Abad.pdf>
2. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). París. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
3. Asamblea Nacional. (22 de Mayo de 2015). Código Orgánico General de Procesos, COGEP. Ecuador: LEXIS FINDER. Obtenido de

- [http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Agosto2018/a2\)%20Base%20legal%20que%20la%20orige%20a%20la%20instituci%C3%B3n/COGEP.pdf](http://servicios.agricultura.gob.ec/transparencia/2018/Agosto2018/a2)%20Base%20legal%20que%20la%20orige%20a%20la%20instituci%C3%B3n/COGEP.pdf)
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.cosedec.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
 5. Ceballos. (2014).
 6. Dávalos, J. (2016). El constituyente laboral. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
 7. De Buen, N. (1981). Derecho del trabajo. México.
 8. Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación (Primera ed.). Mexico: Rec Tercer Milenio. doi:978-607-733-149-0
 9. LA COMISION DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN. (2005). CÓDIGO DEL TRABAJO. LEXIS. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
 10. LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN. (2005). CÓDIGO DEL TRABAJO. Quito, Ecuador.
 11. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). La relación de trabajo. 1-89. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
 12. Rodriguez. (2014).
 13. Santos, H. (1998). Derecho del trabajo. México.
 14. Tumbaco. (2017).
 15. Walker Linare, F. (1967). CONCEPTO PERSONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Chile: EDITORIAL JURIDICA DE CHILE. Obtenido de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtieneimagen?id=documentos/10221.1/36437/1/214584.pdf>

1. © 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).