



UTPL

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

MAGÍSTER EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO

PROCESAL

TRABAJO DE TITULACIÓN

Análisis de la necesidad de implementar providencias preventivas, como medida de protección de los derechos de los trabajadores en los procesos laborales

Autor: Román Torres, Carlos Geovanny

Directora: Carpio Dávila, Karla Silvana

LOJA - ECUADOR

2021



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2021

Aprobación del director del trabajo de titulación

Loja, 13 de octubre de 2021

Mgtr.

Paul Javier Moreno Quizhpe.

Coordinador de la maestría en derecho mención derecho procesal

Universidad Técnica Particular de Loja

Ciudad. -

De mi consideración: El presente trabajo de titulación denominado: Análisis de la necesidad de implementar providencias preventivas, como medida de protección de los derechos de los trabajadores en los procesos laborales, realizado por Carlos Geovanny Román Torres, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho trabajo de titulación ha sido revisado por la herramienta anti plagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Mgs. Karla Silvana Carpio Dávila.

Directora del Trabajo de Titulación

C.I: 0104158605

Declaración de autoría y cesión de derechos.

“Yo, Carlos Geovanny Román Torres, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: Análisis de la necesidad de implementar providencias preventivas, como medida de protección de los derechos de los trabajadores en los procesos laborales, del Programa de posgrados, Maestría en Derecho, mención Derecho Procesal, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1.- Marco Conceptual; Capítulo 2.- Materiales y Métodos, y; Capítulo 3.- Resultados, siendo: Mgs. Karla Silvana Carpio Dávila, directora del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.
- Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.
- Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Autor: Carlos Geovanny Román Torres.

C.I.: 1104592165

Dedicatoria

El presente trabajo de titulación está dirigido con mucho cariño a toda mi familia, especialmente a mi amada madre Rosa Esperanza Torres Morocho, mi esposa Ximena Lucia Carrasco Ruiz y mis hijos Emily Carolina y Mateo Alejandro Román Carrasco, quienes alumbran mi vida y motivan cada uno de mis pasos en mi objetivo de trascender como ser humano.

Carlos.

Agradecimiento

A Dios por haberme otorgado mucha fuerza y vitalidad para culminar con un proceso académico, cuyo desarrollo se llevó a cabo en medio de la terrible pandemia del Covid-19. A mis apreciados y distinguidos maestros de la maestría de Derecho, mención Derecho Procesal, por la impartición de su conocimiento respecto a los temas del Derecho Procesal. A mi Directora de tesis, la magister Karla Silvana Carpio Dávila, cuya dirección en el presente trabajo de investigación, ha sido fundamental para ejecutarlo apropiadamente. Finalmente a la Coordinación de la maestría de Derecho mención Derecho Procesal de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de su director el magister Paul Javier Moreno Quizhpe, por su gran calidad en la gestión de nuestro proceso de aprendizaje.

Índice de contenidos

Carátula	I
Aprobación del director del trabajo de titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenidos	VII
Índice de tablas.....	X
Índice de figuras.....	XI
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	6
Marco conceptual.....	6
1.1. Definiciones de providencias preventivas.....	6
1.2. Características de las providencias preventivas.....	7
1.2.1. Instrumentalidad.....	7
1.2.2. Urgencia.....	8
1.2.3. Provisionalidad.....	9
1.2.4. Petición de parte.....	10
1.3. Tipos de providencias Preventivas.....	10
1.3.1. La Prohibición de enajenar bienes inmuebles.....	10
1.3.2. El Secuestro.....	11
1.3.3. La Retención.....	13
1.3.4. Arraigo.....	14
1.4. Análisis del procedimiento de las providencias preventivas de conformidad al	

COGEP.....	15
1.4.1. Sobre la Procedencia.....	16
1.4.2. Sobre los requisitos.....	16
1.4.3. Del procedimiento.....	18
1.5. El Procedimiento sumario y monitorio según el COGEP, como mecanismos para reclamos laborales.....	19
1.5.1. El Procedimiento Monitorio en las reclamaciones laborales.....	22
1.5.2. El procedimiento sumario como mecanismo de reclamaciones laborales.....	25
1.6. La estabilidad como fin esencial del derecho laboral.....	30
1.7. La protección del derecho al trabajo en la constitución del Ecuador y su incidencia en los derechos laborales.....	33
1.8. Medidas precautelatorias en procesos laborales.....	37
1.8.1. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación ecuatoriana.....	38
1.8.2. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación Chilena.....	40
1.8.3. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación de Uruguay.....	42
1.9. Implementación de providencias preventivas en el procedimiento sumario cuando la pretensión verse sobre derechos laborales en el COGEP.....	43
Capitulo dos.....	46
Materiales y métodos.....	46
2.1. Metodología utilizada.....	46
2.1.1. Técnicas de Investigación.....	47
2.1.2. Instrumentos de Investigación.....	48
2.2. Población y Muestra.....	49
Capitulo tres.....	50
Resultados.....	50
3.1. Análisis de encuestas.....	50
3.2. Discusión.....	62
Conclusiones.....	64

Recomendaciones.....	65
Referencias.....	66
Apéndice.....	68

Índice de tablas

Tabla 1. Plan de recolección de la información.....	47
Tabla 2. ¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador?	50
Tabla 3. ¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente?	51
Tabla 4. ¿Conoce usted que si un trabajador es despedido intempestivamente tiene derecho a pago de indemnizaciones laborales?.....	52
Tabla 5. ¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata? .	53
Tabla 6. ¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales?.....	54
Tabla 7. ¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores?	56
Tabla 8. ¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente? 57	
Tabla 9. ¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago?	59
Tabla 10. ¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales?	60

Índice de figuras

Figura 1. ¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador?	50
Figura 2. ¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente?.	51
Figura 3. ¿De acuerdo a su criterio personal, el procedimiento monitorio tiene el carácter de ser un proceso de conocimiento o de ser un proceso ejecutivo?.....	52
Figura 4. ¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata? .	53
Figura 5. ¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales?	55
Figura 6. ¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores?	56
Figura 7. ¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?	58
Figura 8. ¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago?	59
Figura 9. ¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales?	61

Resumen

Actualmente cuando un trabajador acude al sistema judicial para iniciar una reclamación laboral mediante la interposición de una demanda, corre el riesgo de que al final del proceso no pueda ejecutar el mandato de su sentencia, esto en razón de que nuestro Código Orgánico General de Procesos no prevé providencias preventivas en causas de índole laboral. Pese a que los procesos laborales se los tramita mediante el procedimiento sumario, no siempre se obtiene resolución en firme con absoluta brevedad, pues al ser un proceso de conocimiento, este es susceptible de apelación y recurso extraordinario de casación, por lo que pueden pasar varios años hasta contar con sentencia en firme, que permita iniciar el correspondiente trámite de ejecución; en vista de ello el patrono incumplido, fácilmente puede ocultar, desaparecer o enajenar sus bienes a fin de evitar cumplir el mandato del órgano jurisdiccional competente para remediar el daño causado, razón elemental por la que se ha constituido en una necesidad imperante, el contar con medidas precautelarias en procesos laborales, en atención al principio constitucional de máxima protección al trabajador.

Palabras clave: providencias preventivas, trabajador, derechos laborales, reclamación laboral.

Abstract

At present, when a worker goes to the judicial system to initiate an employment claim by filing a claim, he or she runs the risk that at the end of the proceedings he or she will not be able to execute the mandate of his or her sentence. This is because our General Organic Code of Processes does not provide for preventive measures in labor cases. Despite the fact that labor proceedings are conducted by means of summary proceedings, a final decision is not always obtained with absolute brevity, since, as a process of knowledge, it is open to appeal and an extraordinary appeal in cassation, so that it may take several years for a final judgment to be delivered, allowing the corresponding enforcement procedure to be initiated; in view of this, the defaulting employer can easily hide, disappear or dispose of his property in order to avoid fulfilling the mandate of the court having jurisdiction to remedy the damage caused, which is an elementary reason why it has become a prevailing necessity, The provision of precautionary measures in labor proceedings, in accordance with the constitutional principle of maximum protection for workers.

Keywords: preventive measures, worker, labor rights, labor claim.

Introducción

Sin duda una de las disputas sociales más importantes que ha liderado el hombre a lo largo de los años, ha sido la dignificación de su esfuerzo y el reconocimiento de sus derechos laborales; pues, existen diversos antecedentes a lo largo de la historia de la sociedad, que coligen en que el ser humano ha sufrido crueles y violentos tratos en sus relaciones laborales, incluso en ciertos momentos de la historia, se lo consideró como una herramienta de trabajo negociable. En este contexto es importante puntualizar que los derechos de los trabajadores, adquieren reconocimiento en razón de la revolución industrial de 1760 y las luchas de Chicago del 3 y 4 de mayo de 1886.

Consecuentemente, hombres y mujeres, a raíz de sus constantes y largas protestas, consiguieron la creación de la Organización Internacional del Trabajo a través del tratado de Versalles el 24 de junio de 1919, y posteriormente con la fundación de la Organización de las Naciones Unidas el 24 de octubre de 1945.

Es innegable que, con el transcurso del tiempo y el desarrollo de la sociedad, se han institucionalizado diversos derechos que han beneficiado a la clase trabajadora del Ecuador, es el caso de la seguridad social, salarios justos, descanso obligatorio, ambientes de trabajos sanos, prevención de enfermedades profesionales, etc.

En nuestro estado constitucional de derechos, garantista y protector de la clase obrera, se enumeran varias secciones que contienen los derechos de las personas trabajadoras, sin embargo, la protección estatal va mucho más allá de tener únicamente la Constitución como su norma protectora y es por ello lo que se constituye en una necesidad imperante, contar con procedimientos jurisdiccionales que permitan que los derechos supremos de los trabajadores sean respetados, y que aquellos abusos de la clase empleadora no queden en la impunidad.

Con la implementación del Código Orgánico General de Procesos en nuestro sistema procesal ecuatoriano y su puesta en vigencia el 22 de mayo de 2016, entre algunas de sus novedades, nos presenta una serie de reformas al Código del Trabajo, específicamente en reglas de índole adjetiva, tal es el caso que actualmente para acudir a los órganos

jurisdiccionales por reclamos laborales, debemos atender lo establecido en el Art. 575 del Código del Trabajo, sustituido por el numeral 6 de la Disposición Reformativa Sexta del Código s/n R.O. 506-S, 22-V-2015, en el que se dispone que las reclamaciones individuales de trabajo se tiene que sustanciar a través de procedimiento sumario, cuya característica es que, a más de ser un proceso oral y dispositivo, se rompe completamente con el esquema escriturario y retardado, reduciéndolo a un trámite aparentemente más breve donde el demandante cuenta con 15 días para contestar su demanda y la controversia se resuelve en Audiencia Única.

No cabe duda que, el legislador ha tratado de plasmar en la norma algunos beneficios referentes a los procesos laborales con la implementación del Código Orgánico General de Procesos, no obstante, es de gran importancia que se analice la posibilidad de implementar providencias preventivas a ser aplicadas en los procesos de índole laboral que tiendan a proteger los derechos de los trabajadores pues esta clase de conflictos se constituyen en problemas sociales de prioridad del Estado por su impacto social, económico y familiar

Nuestro estado, haciendo caso a la supra protección constitucional que tienen los trabajadores debería contar con alternativas procesales rigurosas cuya finalidad es ellos sean protegidos desde el primer momento en el que se acude ante un órgano jurisdiccional. Si en los procesos laborales, no se cuenta con medidas estrictas, como las providencias preventivas, los empleadores no adquieren un verdadero compromiso de responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones como patronos, diluyéndose todo tipo de garantía a favor de los trabajadores a la hora de acudir ante los juzgados del trabajo para exigir el pago de sus haberes laborales y cuya ejecución de cobro no es confiable y óptimo.

En la gran mayoría de los procesos laborales, los empleadores tienen pleno conocimiento de que podrían ser obligados al pago de cuantiosas indemnizaciones, por lo que sin ninguna medida de garantía para el aseguramiento de los pagos correspondientes del trabajador, entre recursos, apelación, y el recurso extra ordinario de casación, el ex patrono cuenta con todo el tiempo necesario para operar artificios legales y evitar que se le pueda embargar, y posteriormente rematar en fase de ejecución algún bien mueble o

inmueble que pueda garantizar y compensar los valores adeudados por concepto de haberes laborales; es por ello, que en el presente trabajo investigativo, se analiza los factores que sustentan la eminente necesidad de implementación de providencias preventivas en los procesos laborales como se realiza en otros países, con la finalidad de resguardar con eficacia los derechos laborales de las clases obreras de nuestro país.

Capítulo uno

Marco conceptual

1.1. Definiciones de providencias preventivas

Existen varios criterios doctrinarios sobre la definición de lo que es una providencia preventiva, no obstante, para llegar a su correcta comprensión, es necesario iniciar indicando lo que se entiende por “providencia”. De acuerdo al jurista Eduardo Couture, cuando nos referimos a providencia, se hace alusión aquel término que trae consigo la especificación que deriva de proveer, suministrar, acceder, es decir la forma en la que los juzgadores proveen las peticiones de las partes, esto es cuando niegan u otorgan lo que en derecho corresponda (Couture, 1997).

Respecto a las providencias en su generalidad, podríamos establecer una clasificación que es importante destacar antes de entrar en el estudio de las providencias preventivas; de conformidad a lo establecido en el Art. 88 del Código Orgánico General de Procesos, los juzgadores se pronuncia y deciden, a través de autos y sentencias, donde la sentencia es la decisión de la o el juzgador sobre los asuntos sustanciales del proceso, mientras que los autos pueden ser interlocutorios y de sustanciación, los primeros son aquellos que resuelven cuestiones procesales que, no siendo materia de la sentencia pueden afectar derechos de las partes, y los segundos se refieren aquellas providencias que son de trámite en la prosecución de las causas.

En sintonía con la explicación normativa que hemos realizado anteriormente sobre las clases de providencias, la doctrina nos establece algunos detalles que es importante mencionar, así el jurisconsulto, escritor y catedrático Devis Echandía establece dos tipos de providencias, las de gobierno y las de composición. “Los actos de gobierno procesal del juez son las órdenes y los de composición procesal, las decisiones” (Echandía, 2004).

Ahora bien, las providencias preventivas, en atención a lo que se encuentra debidamente establecido en nuestro Código Orgánico General de Procesos en su Libro II, Capítulo X, título II, se refiere aquellas medidas precautelarias o de garantía que se pueden imponer sobre los bienes de determinadas personas antes de presentar una demanda, o ya

sea dentro de un proceso, específicamente cuando se trata de individuos que han incumplido con sus obligaciones, cuya primordial finalidad no es otra que la de asegurar el cumplimiento de un crédito.

Un aspecto de relevante importancia que debemos tomar en cuenta al definir las providencias preventivas, es que estas son de carácter provisional, si bien coartan el derecho que tienen los individuos sobre sus bienes, este no es definitivo, el objeto primordial es evitar que exista un perjuicio sobre aquel individuo que ha recibido el incumplimiento de una obligación de manera urgente y preventiva, ello para evitar en lo posterior verse afectado por falta del obligado; y, que cuando se abra una causa judicial, los bienes del incumplido estén a orden de la justicia para retribuir a quien ha sido perjudicado por la falta de cumplimiento de determinadas obligaciones. Sobre este aspecto el autor Ramiro Simón Padrós, manifiesta que se trata de medidas que tiene como finalidad “conservar las condiciones reales indispensables para la emisión y ejecución del acto final” (Padrós, 2004).

En el contexto doctrinario y normativo que hemos abordado hasta ahora, referente a la definición de providencias preventivas, podríamos concluir que se trata de una orden judicial que contienen una medida cautelar sobre los bienes del incumplido, que nace de una petición que puede ser antes de la presentación de una demanda o dentro de una causa, y cuya finalidad es asegurar determinada obligación que se encuentre fallida.

1.2. Características de las providencias preventivas.

Son varias las cualidades y particularidades que constituyen a las providencias preventivas, así como también, diversos son los criterios doctrinarios que existen sobre aquellas; es así que en el presente trabajo de investigación recogeremos las más importantes, y dedicaremos su análisis en torno a la utilidad que requiere el presente estudio.

1.2.1. Instrumentalidad

Al referirnos a la instrumentalidad como característica de las providencias preventivas, se hace referencia al establecimiento de un trámite determinado para que los órganos jurisdiccionales nos ofrezcan resguardo provisional frente al incumplimiento de una obligación, pues al ser una medida de seguridad preventiva, esta no busca un fin en sí, como

es el caso propiamente de la demanda; es decir, únicamente busca el aseguramiento de un derecho que posiblemente vaya a dañarse, en función del planteamiento de un proceso futuro.

Para el autor ecuatoriano Ernesto Salcedo, la instrumentalidad se refiere a la situación jurídica que se deriva de este tipo de medidas, al no contener un fin en sí mismas, sino depender de un proceso principal al que aseguran, ello a fin de obtener el perfeccionamiento de una sentencia en la causa inicial (Salcedo, 2005).

En sintonía con lo expuesto anteriormente, y para una mejor comprensión de la característica de instrumentalidad, hacemos referencia a lo establecido en nuestro Código Orgánico General de Procesos en su Art. 124, donde se establece de manera puntual, que este tipo de medidas pueden ser interpuestas previo a incoar una demanda, es decir que podría ser ordenada independientemente de si se ha planteado o no ya una causa judicial, eso sí aclarando que el trámite en el que se la instrumentaliza, no busca una resolución definitiva, para ello se tendría que demandar y consecuentemente buscar los medios de ejecución correspondientes para exigir el cumplimiento de una obligación fallida.

Para afianzar lo antes analizado, respecto a la Instrumentalidad de este tipo de medidas, el jurista Piero Calamandrei establece que se trata de medidas que se pueden adoptar no para actuar el derecho, especifica que son resoluciones de carácter judicial inmediatas, que tienen como finalidad asegurar la eficacia práctica de la resolución definitiva cuando se busque mediante el correspondiente proceso la actuación del derecho. (Calamandrei, 1996).

1.2.2. Urgencia.

Sobre la característica de urgencia, debemos analizar que, al ser las medidas provisionales, son fórmulas de aseguramiento de derechos, estas están dotadas por la normativa correspondiente, con la particularidad de que deben efectuarse de manera inmediata, ya sea porque el incumplido de manera dolosa evada por cualquier medio, la responsabilidad que tiene sobre las obligaciones convenidas, o porque el bien que se vaya a precautelar pueda estar en peligro.

Sobre este aparatado es importante que se analice la capacidad valorativa que los juzgadores le deben a este tipo de providencias preventivas, pues a criterio de los autores García Sarmiento y García Olaya, el juzgador debe analizar y valorar el derecho que podría dañarse si no se ordena una medida de protección, para garantizar que la obligación incumplida sea satisfecha por otro medio en caso de que el fallido no cuente con los recursos para el pago correspondiente. (García Sarmiento, 2005)

1.2.3. Provisionalidad.

Ahora bien, sobre la provisionalidad, tenemos que tener en cuenta que se trata de una característica intrínseca de las providencias preventivas, pues se trata de un elemento propio de la urgencia y el resguardo a un derecho que esté en peligro de dañarse, así como el hecho de que estas puedan ser ordenadas sin que se haya instaurado un proceso mediante la presentación de una demanda, pues se trata de medidas protectoras no definitivas, esto en armonía con la característica de la instrumentalidad, es decir son concedidas de manera perentoria por determinado tiempo; estas medidas dejan de ser provisionales cuando se demanda y mediante la correspondiente tramitación se llega a la ejecución de la sentencia.

Sobre esta característica Villareal nos manifiesta que, al ser medidas instrumentales estas lógicamente son de carácter provisional, así como también accesorias, es decir penden en todo, al proceso principal, o hasta que cambien los supuestos que generaron la instauración de estas, pero siempre en función de la causa (Villareal, 2010).

En el Art. 128 y 133 del Código Orgánico General de Procesos, se refiere a la característica de provisional, ya sea por la interrupción de las providencias o por la caducidad de las mismas, al no ser estas definitivas, el obligado fallido mediante una caución que asegure la obligación pendiente, podrá levantar estas medidas; y por otra parte si el peticionario de las medidas preventivas, dentro del término de 15 días no ha instaurado la demanda en lo principal estas caducaran.

1.2.4. *Petición de parte.*

En atención al principio dispositivo debidamente contemplado en nuestra Constitución y en nuestro Código Orgánico General de Procesos, las providencias preventivas, se revisten de la característica del principio mencionado, esto quiere decir que este tipo de medidas los juzgadores pueden ordenarlas y adoptarlas, solo si se lleva a cabo la correspondiente petición, tal como se encuentra establecido en el Art. 127 del COGEP.

Respecto a esta característica Salcedo nos manifiesta que, así como estas son de carácter urgente, los juzgadores deben otorgarlas previa petición debidamente interpuesta, las mismas que previa valoración deberán ser dispuestas con la mayor brevedad posible, por ser figuras del ordenamiento jurídico que aseguran derechos, estas se disponen en virtud de los hechos que afirma y acredita sumariamente el solicitante (Salcedo, 2005).

1.3. Tipos de providencias Preventivas.

De conformidad a lo establecido en nuestro Código Orgánico General de Procesos, actualmente en nuestro sistema procesal ecuatoriano, contamos con cuatro tipos de providencias preventivas, estas son: a) La prohibición de enajenar bienes inmuebles; b) El secuestro; c) La retención y, d) el arraigo.

1.3.1. *La Prohibición de enajenar bienes inmuebles.*

Previo a realizar el correspondiente análisis de este tipo de providencias preventivas, es necesario realizar una breve indicación de lo que entendemos por prohibición de enajenar; es así que, establecemos que al referirnos a esta figura jurídica, se hace alusión a aquella limitación que todo individuo tiene sobre el ejercicio de su derecho a la propiedad, específicamente sobre el dominio que tiene sobre las cosas, restringiéndosele disponer libremente de las mismas, a raíz de un mandato judicial por el litigio de determinada controversia.

Dentro de la clasificación de las providencias preventivas encontramos la que contiene orden de prohibición de enajenar bienes inmuebles, que, como parte de las alternativas de resguardo y aseguramiento de obligaciones insatisfechas, lo que pretende es que el incumplido no transfiera el dominio de sus bienes a otras personas, esto con la principal

finalidad de que exista garantía del pago por la deuda que no ha sido cumplida dentro de un acuerdo establecido previamente.

En este sentido respecto a la providencia preventiva de prohibición de enajenar bienes inmuebles, el Art. 126 del Código Orgánico General de Procesos, de manera específica establece que:

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 Organico General de Procesos, 2015)

Sobre la norma citada es muy importante recatar que, en torno al trámite de providencias preventivas, nuestro sistema procesal establece ciertas particularidades que debemos tomar en cuenta, hacemos especial realce a que el juzgador podrá disponer esta medida, previa petición del acreedor, y en los casos que la ley faculte la imposición de estas medidas; así mismo se establece que deberán ser inscritas en el Registro de la Propiedad correspondiente sin cobrarse derecho alguno y que una vez que se establezca esta medida no se podrá incorporar sobre aquel bien precautelado ningún gravamen. Se entiende que, al estar dentro de la concepción de las providencias preventivas, esta deberá ser solicitada previa instauración de la correspondiente demanda, o con la petición inicial siempre y cuando se adjunte prueba del crédito y de que el deudor al realizar esta enajenación no podrá contar con más bienes que permitan la satisfacción de la obligación que se encuentra pendiente.

1.3.2. El Secuestro.

Para comprender correctamente este tipo de providencias preventivas, es necesario que primero establezcamos su definición. Respecto a este tema el autor Cesar Balaguer y

otros, establecen que:

El secuestro es una medida cautelar, que consiste, mediante orden judicial, en sustraer las cosas objeto de litigio de la persona que los tiene en su poder, con el objeto de asegurar que dichos bienes no sean enajenados, destruidos, dañados o extraviados, hasta el momento preciso que se pronuncie la resolución que decida sobre su propiedad. (Balaguer, 1999)

No hay duda entonces que, al hablar del secuestro judicial, nos referimos de manera puntal, a una medida cautelar de carácter preventiva, que por objeto busca despojar del poder de un deudor sus bienes para sirvan de garantía en la satisfacción de una obligación incumplida, dentro del correspondiente proceso.

Como ya lo hemos señalado anteriormente, el secuestro como providencia preventiva opera con el estricto y legítimo objeto de asegurar el pago de una deuda que no ha sido cancelada, y que el deudor para evadir su responsabilidad, pueda enajenar alguno de sus bienes, de los cuales se pueda obtener la correspondiente satisfacción de la obligación fallida en torno a un proceso judicial que establezca aquella posibilidad.

Ahora bien, según lo establecimos en líneas anteriores, por secuestro se entiende el despojo de los bienes del deudor, por lo tanto nos referimos a bienes muebles e inmuebles; es así que, bien podría caber esta medida para asegurar un crédito, el secuestro de un vehículo o un lote de terreno, siempre y cuando se cuide en seguir adecuadamente el trámite judicial ya sea previo a la demanda o dentro de una causa judicial, tal como consta establecido en el Art. 124 del Código Orgánico General de procesos.

En atención a lo acotado sobre los bienes que son susceptibles de secuestro, de manera muy clara se encuentra nuestro Código Orgánico General de Procesos en su Art. 129 nos manifiesta que:

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. (Código Organico General de Procesos, 2015).

1.3.3. La Retención.

Dentro de los tipos de las providencias preventivas, curiosamente encontramos de manera conjunta a dos de estas, hablamos de la retención y el secuestro, es más, ambas establecen una misma tipología en la procedencia y los requisitos necesarios para su trámite, esto de acuerdo a lo que establece nuestro COGEP en su Art. 125:

Para que se ordene el secuestro o la retención, es necesario: 1. Que se pruebe la existencia del crédito. 2. Que se pruebe que los bienes de la o del deudor se encuentren en tal estado, que no alcancen a cubrir la deuda o que pueden desaparecer u ocultarse o que el deudor trate de enajenarlos. (Código Organico General de Procesos, 2015)

Se puede evidenciar que el legislador agrupa estas dos medidas preventivas de alguna manera como símiles entre sí, ya que al hablar de retención nuestro Código Orgánico General de Procesos, establece la imposición de esta medida sobre las rentas, bienes y créditos del obligado incumplido, como si se tratase de un despojo judicial, similar al secuestro; sin embargo, la retención como medida cautelar para prevenir el perjuicio de un derecho a raíz del incumplimiento de un deudor establece algunos elementos que determinan la diferencia entre estas dos tipos de providencias preventivas.

En razón de que exista un correcto entendimiento de este tipo de providencias preventivas, recurrimos a la doctrina para establecer un significado que nos acerque al entendimiento de esta figura, es así que para Diez Picazo y Gullon se entiende por retención:

La facultad otorgada por la ley al obligado a la entrega o restitución de una cosa para retardar su cumplimiento, detentando la misma en tanto no se le satisfaga el crédito que tiene contra el acreedor a esa restitución o entrega. (Gullon, 2019)

Por otra parte, de manera específica nuestro COGEP en los Arts. 124, 125 y 130, presupone que, para este tipo de medida cautelar, puede ser dispuesta por un juzgador y va

dirigida contra los bienes del obligado incumplido, específicamente sobre rentas, créditos o bienes. En este sentido podemos evidenciar que lo que se pretende con esta medida cautelar es limitar al deudor el libre ejercicio de sus derechos patrimoniales, para que se asegure el pago de la deuda que se entiende no ha sido satisfecha.

El Art. 130 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos dispone que bastará con que se notifique a la persona que posee aquellas rentas del deudor, créditos o bienes para que se retengan y no se las entregue, sino únicamente con orden judicial, esta medida podrá ser apelada en el término de tres días.

1.3.4. Arraigo.

Sobre este tipo de providencias preventivas el jurista López González nos ofrece un análisis muy interesante sobre el presupuesto que configura la existencia de esta figura del derecho procesal como medida cautelar, cuya disposición en esta ocasión ya no recae sobre los bienes del deudor, pues se trata de una medida de carácter personal, y se impone en un individuo específico, tal como lo indica el autor antes referido:

El arraigo consiste en la prevención que el juez le hace al demandado, de que debe proceder al nombramiento de un representante legítimo suficientemente instruido para sostener el proceso. Es procedente cuando existe temor de que una persona que ya es demandada o va a ser demandada se ausente u oculte. No es procedente el arraigo cuando la persona contra quien se pide tiene suficientes bienes inmuebles inscritos, o bienes muebles conocidos... (López, 2007)

Lo que nuestro legislador pretende con esta providencia preventiva es que, se constituya una máxima normativa de seguridad para el acreedor, esto en caso de que el obligado fallido, no cuente con bienes que puedan satisfacer la deuda que se ha incumplido, y que en tal virtud este se ausente de país y así evada su responsabilidad como deudor.

Sobre este particular nuestro Código Orgánico General de Proceso en su Art. 131 establece que:

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. (Código Organico General de Procesos, 2015).

Sobre el arraigo existen distintos autores doctrinarios que nos ofrecen un vasto alumbramiento para entender esta figura jurídica del derecho procesal, es el caso de Carlos Arellano quien nos indica que el arraigo es aquella medida de aseguramiento y precautelaría de los intereses del acreedor, sobre todo para que el deudor no se ausente del lugar en donde se lleve a cabo el juicio principal (Arellano, 1987).

Por otra parte respecto a esta medida de carácter preventiva, existe una discusión académica muy profunda entre procesalistas y constitucionalistas, sobre todo por la limitación que establece esta medida, en el derecho de una persona a moverse libremente por el mundo; incluso hay criterios que establecen su oposición, en razón de que existen un atentando contra un derecho humano fundamental, como lo es el de libre tránsito, sin embargo hay que aclarar una situación importante y que nuestro Código Orgánico General de Procesos lo ha previsto muy puntualmente, y es que para que un juzgador disponga esta medida, el deudor debe establecer de manera probatoria y proporcional que la deuda incumplida no puede ser satisfecha con los bienes del deudor.

1.4. Análisis del procedimiento de las providencias preventivas de conformidad al COGEP.

El trámite que se debe tomar en cuenta para solicitar ante los órganos jurisdiccionales el establecimiento de providencias preventivas, de conformidad a las reglas que nos indica el Código Orgánico General de Procesos, considera aspectos muy concretos y obligatorios que tenemos que tomar muy en cuenta, especialmente para obtener de los juzgadores una respuesta favorable sobre la medida que pretendemos con nuestra solicitud; en tal virtud es muy importante, que previo a analizar el correspondiente procedimiento sobre las providencias preventivas, se indique algunas particularidades que son elementales para la prosecución de las mismas y que finalmente servirán de presupuestos jurídicos para establecer si existe o no la posibilidad de constituir providencias preventivas cuando la pretensión de una causa se centra en cumplimiento de obligaciones laborales insatisfechas.

1.4.1. Sobre la Procedencia.

En este apartado es muy importante que se establezca un análisis desde la perspectiva en la que procederemos a fundamentar nuestro enfoque de investigación, sobre todo porque en el presente tópico se establece quienes puede solicitar una medida de carácter urgente e instrumental como lo son las providencias preventivas. En este sentido el Código Orgánico General de Procesos en su Art. 124 de manera muy específica determina que:

Cualquier persona puede, antes de presentar su demanda y dentro del proceso, solicitar el secuestro o la retención de la cosa sobre la que se litiga o se va a litigar o de los bienes que aseguren el crédito.

El secuestro o la retención se solicitará a la o al juzgado de primera instancia, aun cuando la causa se halle ante la corte provincial. (Código Organico General de Procesos, 2015).

De manera muy clara esta norma establece que cualquier individuo puede antes de interponer su demanda, solicitar el secuestro o la retención de bienes que aseguren el cumplimiento de una obligación, en este caso de manera puntal se habla de créditos; en una primera impresión, no nos queda más que acatar y respetar lo que nos manifiesta esta norma, sin embargo, es muy necesario que en este preciso acápite se analice la posibilidad de que, cuando un trabajador ha sido vulnerado en sus derechos, y su empleador pretenda evadir aquellas responsabilidades patronales, también pueda solicitar una medida de carácter preventiva, esto con la finalidad de que se garantice el resguardo de sus derechos tal y como lo manda las Constitución, en muchos de los casos los trabajadores tienen que enfrentarse a largos procesos e interminables instancias para que finalmente se puedan ejecutar una sentencia favorable. Acaso no sería ideal contar con una medida de carácter provisional y urgente como las referidas, para que los empleadores incumplidos no eludan el pago de haberes laborales a sus trabajadores.

1.4.2. Sobre los requisitos.

Los requisitos son un elemento sustancial de toda petición y pretensión en nuestro

sistema procesal ecuatoriano, y en el trámite de las providencias preventivas no son la excepción, pues para que la o el juzgador competente otorgue una medida de carácter preventiva como las que hemos venido analizando, es imperativo que se cumplan con los correspondientes requerimientos para el establecimiento, ya sea del secuestro, retención, arraigo o la prohibición de enajenar bienes inmuebles, caso contrario nuestra petición sería denegada. Es así que nuestro Código Orgánico General de Procesos, ha establecido determinadas exigencias para este tipo de procedimientos, por lo que de conformidad a lo contemplado en su Art. 125 es necesario que:

Para que se ordene el secuestro o la retención, es necesario: 1. Que se pruebe la existencia del crédito. 2. Que se pruebe que los bienes de la o del deudor se encuentren en tal estado, que no alcancen a cubrir la deuda o que pueden desaparecer u ocultarse o que el deudor trate de enajenarlos. (Código Organico General de Procesos, 2015)

Ahora bien, con la norma citada nos corresponde explicar sobre los presupuestos de exigibilidad que se requiere para que un juzgador nos otorgue una providencia preventiva, en tal virtud, se evidencia que la normativa nos obliga a justificar la existencia de un crédito, así como también, probar el riesgo de que el deudor desaparezca voluntariamente toda posibilidad de hacer efectivo nuestro derecho por medio de sus bienes, siendo entonces este el elemento principal que el peticionario establezca para que se le otorgue a su favor una de las medidas de prevención que nos permite el Código.

Continuando con el análisis de las exigencias que se requiere para pedir una providencia preventiva, respecto al presupuesto legal que establece que el peticionario debe demostrar la existencia de un crédito, es necesario puntualizar que de por medio existe un derecho que presumiblemente está siendo dañado, en este caso nos referimos a obligaciones que no se cumplen y que generalmente socavan los derechos patrimoniales de las personas, por lo tanto ante el juzgador lo que debemos es adjuntar la documentación necesaria para establecer que se trata de un crédito que se encuentra pendiente, y que si no se otorga una medida preventiva es muy probable que el deudor evada su responsabilidad, y a

consecuencia de ello, exista una evidente vulneración de derechos.

Por otra parte, el numeral 2 del Art. 125 establece algunas condiciones que se deben tomar en cuenta a la hora de solicitar una medida preventiva, mismas que por ser consideradas como requisitos, si no se cumplen, no podríamos obtener amparo favorable de los órganos de justicia para lograr una medida cautelar. Si bien la redacción del legislador referente a este numeral causa un poco de confusión, lo que debemos entender de manera muy clara, es que por una parte se pruebe que los bienes del deudor peligren de ser ocultados, enajenados o desaparecidos intencionalmente, a fin de evitar que el acreedor los secuestre o retenga mediante orden judicial, o simplemente se les imponga un gravamen de prohibición de enajenamiento; mientras que por otra parte este mismo numeral establece que se debe justificar que el bien del deudor se encuentre en determinado estado, y que no alcance a cubrir los montos que constituyen la deuda.

Respecto a este apartado, de manera muy breve, hacemos una pequeña acotación referente a lo señalado en esta norma, y es que en los requisitos de las providencias preventivas se cierra completamente toda posibilidad para que un trabajador que presumiblemente haya sido afectado en sus derechos, pueda solicitar una de estas medidas a fin de precautelar derechos de orden fundamental como lo son los derechos de todos los trabajadores.

El trabajador que ha sufrido un despojo violento de sus derechos laborales, al no contar con un título de crédito como una letra de cambio, cheque o pagaré, corre el riesgo de que, en medio de un largo proceso, el empleador, oculte, enajene o desaparezca los bienes con los que pueda corresponder aquellos haberes laborales, que en la mayoría de los casos los órganos de justicia resuelven a favor de los trabajadores.

1.4.3. Del procedimiento.

Sobre el procedimiento que se debe seguir ante los órganos jurisdiccionales para que se constituyan a nuestro favor las providencias preventivas, se debe observar de manera estricta las reglas generales que establece nuestro Código Orgánico General de Procesos, respecto a ciertas particularidades como la presentación de la solicitud y de la audiencia, en

tal virtud el Art. 127 dispone que: “Presentada la solicitud de providencias preventivas, conforme con los requisitos de la demanda, la o el juzgador en el término de cuarenta y ocho horas convocará audiencia en la que resolverá dicha solicitud.” (Código Organico General de Procesos, 2015)

En referencia a la norma antes citada, por una parte es importante mencionar que el trámite inicia con la presentación de una solicitud ante el juzgador correspondiente, esta debe cumplir en lo posible con los requisitos del Art. 142 del COGEP y en el término de 48 horas el juzgador deberá convocar a audiencia para resolver los correspondiente a la solicitud presentada; por tratarse de una medida que debe fundamentarse en requisitos que establecen la premura y urgencia como lo son los títulos de crédito y que posiblemente se puedan ocultar, perder o enajenar bienes, esta convocatoria se la hace de forma excepcional con la sola presencia del peticionario, respecto a este particular el jurista Salcedo nos manifiesta que: “las medidas cautelares, en términos generales, y en virtud de su carácter de urgente se ordenan a petición de parte interesada y sin previa audiencia de la contraparte, es decir, sin sustanciación previa con la intervención de la parte afectada...” (Salcedo, 2005).

1.5. El Procedimiento sumario y monitorio según el COGEP, como mecanismos para reclamos laborales.

Con la puesta en vigencia del Código Orgánico General de Procesos el 22 de mayo de 2016, las reglas que establecían la tramitación de causas laborales quedaron insubsistentes, pues de acuerdo a la disposición derogatoria octava de la mencionada norma procesal, se eliminó por completo del Código del Trabajo, varias normas de procedimiento para las reclamaciones judiciales sobre derechos laborales, un giro sustancial para nuestro sistema procesal. Con el COGEP los principios de celeridad, inmediación, publicidad, contradicción y oralidad, marcaron un definitivo antes y después en el derecho laboral ecuatoriano, la finalidad primordial de esta normativa, es que los tramites se desarrollen utilizando la menor cantidad de recursos del sistema judicial y en el menor tiempo posible, es así que se estableció el procedimiento sumario para la causas laborales, un proceso relativamente corto, caracterizado por tener un sola audiencia en la que se establece de

manera oral la correspondiente sentencia.

Así mismo, mediante disposición reformativa sexta del Código Orgánico General de Procesos, se reformo el Código del Trabajo en algunos aspectos importantes, es así que en el numeral 6 de esta mencionada disposición reformativa, se establece lo siguiente: “6. Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente: **Art. 575.-** Trámite de las controversias laborales. - Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”.

Conforme lo anteriormente indicado, se encuentra claramente explicado el fundamento con el que se ha establecido, que en la actualidad el mecanismo judicial para cualquier reclamo laboral sea el procedimiento sumario; adicional a ello nuestro Código Orgánico General de Procesos, nos trae una muy interesante figura jurídica para ejercer ciertas reclamaciones en materia laboral, especialmente cuando el trabajador reclama remuneraciones que no han sido pagados oportunamente, hablamos del procedimiento monitorio, que será la vía idónea y rápida para que el trabajador pueda realizar sus reclamaciones, específicamente cuando su empleador haya omitido los pagos correspondientes a remuneraciones y las mismas no superen los cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, tal y como lo establece el numeral 5 del Art. 356 del COGEP que dice:

La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral. (Código Organico General de Procesos, 2015)

En conclusión y de conformidad a las reglas del Código Orgánico General de Procesos, se encuentran destinados dos tipos de procedimientos para que el trabajador pueda hacer validos sus derechos ante los órganos jurisdiccionales, estos son el procedimiento sumario y el procedimiento monitorio, tal como lo ha manifestado la ex presidenta de la Corte Nacional de Justicia, la Dra. Paulina Aguirre Suarez, en su artículo el Proceso Laboral en el Código Orgánico General de Procesos en el boletín Institucional Nro.

19 de la Corte Nacional de Justicia en el que menciona lo siguiente:

El Artículo 575 del Código del Trabajo actualmente dispone que las causas individuales de Trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral, este enunciado fue reformado por la Disposición Reformatoria Sexta, numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos; que establece que éstas causas se sustanciarán en procedimiento sumario, el cual se encuentra regulado en el Cap. III, del Tit. I, Libro IV, del COGEP. Adicionalmente se dispone que los trabajadores bajo relación de dependencia podrán reclamar las remuneraciones no satisfechas en su oportunidad, mediante proceso monitorio conforme el artículo 356 numeral 5 del Código Orgánico General del Procesos. (Aguirre, 2015).

Previo a desarrollar correspondientemente los presupuestos que configuran estos dos tipos de trámites para las causas laborales actualmente en el Ecuador, es necesario indicar que en ninguna de las reformas e implementaciones que trajo consigo el Código Orgánico General de Procesos, se ha tratado un tema que por años ha requerido la atención del legislador, y se trata de las medidas cautelares en procesos laborales, si bien nuestra norma procesal actual traen innovaciones procesales muy importantes de corte progresista, nos queda debiendo respecto a la instauración de medidas cautelares en procesos donde se exige derechos laborales; ya lo habíamos indicado anteriormente en el acápite donde tratamos las providencias preventivas, pues siendo estas, figuras de relevada importancia del derecho procesal cuya finalidad es precautelar derechos y evitar que exista perjuicios contra los mismos, es inaudito que en pleno siglo XXI donde se reconocen y garantizan diversos derechos, se continúe manteniendo al margen la discusión legislativa sobre el endurecimiento de las normas en contra de los empleadores incumplidos. Siempre va a existir desequilibrios en la sociedad en el ámbito laboral, generalmente cuando se trata de empresas y empleadores poderosos, sin embargo, el derecho es el único medio con el que aquella dicotomía puede llegar a emparejarse a favor de la clase trabajadora que por antonomasia e históricamente ha sido la que más perjuicios a recibido a lo largo de la historia.

Cuando un trabajador es despedido indebidamente, este no cuenta con suficientes

recursos para llevar a cabo una pelea judicial, apenas tendrá para sobrevivir hasta que encuentre un nuevo empleo, y así la cadena se repetirá una y otra vez. Entonces que corresponde ante esta situación, seguir nuestro camino como si nada pasara, que la indiferencia ante la clase trabajadora siga manteniéndose con normalidad cuando existen graves contradicciones jurídicas; si bien la lucha por los derechos de los trabajadores dejó de ser en base a largos días de protestas, ahora esta es a base de verdaderas y contundentes propuestas sobre el progreso del derecho laboral, cuyo objeto es lograr que los obreros puedan gozar de una vida digna y que cuando necesiten acudir a ante los órganos jurisdiccionales, estos estén prestos para brindar toda la protección necesaria para que prevalezcan sus derechos, y no que se utilicen criterios arcaicos y absurdos para rechazar a un trabajador que ha recibido vulneración a sus derechos.

A continuación vamos a realizar un análisis sobre los procedimientos que contempla nuestro Código Orgánico General de Procesos en cuanto a las reclamaciones laborales, así mismo es necesario que se vaya realizando de manera introductoria, un acercamiento analítico sobre la idea central de la presente investigación, y es específicamente ir verificando si es adecuado y pertinente que se implemente providencias preventivas en procesos laborales, esto como una medida de endurecimiento, en contra de los empleadores que incumplan con sus obligaciones patronales.

1.5.1. El Procedimiento Monitorio en las reclamaciones laborales.

Para dar inicio al estudio correspondiente sobre el procedimiento monitorio cuando de por medio existen reclamaciones laborales, es indispensable que previamente analicemos lo que se entiende por procedimiento monitorio, y es que se trata de una figura de nuestro derecho procesal, muy novedosa e interesante, ya que mediante este trámite, sin demasiado obstáculo procesal, se puede exigir de manera rápida el pago de dineros que no superen los cincuenta salarios básicos unificados y sin necesidad de contar con un título ejecutivo.

Sobre el procedimiento monitorio el jurista y procesalista español Juan Carlos Correa, manifiesta que se trata de un procedimiento de carácter especial plenario en el que se establece la rapidez del mismo como su mayor característica, que tiende a la creación

inmediata de un documento que podría llegar a reemplazar un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada (Correa, 1998).

En nuestro Código Orgánico General de Procesos en el Art. 356 se establece el procedimiento monitorio, como un trámite rápido con el que se pretende cobrar una determinada deuda, cuyos requisitos indispensables, al igual que los procesos ejecutivos, es que la misma se encuentre determinada en dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no deberá superar los cincuenta salarios básicos unificados.

A criterio del autor y jurista español Dr. Francisco Martínez Beltrán Heredia, este tipo de procesos se destacan por su estructura legislativa dirigida hacia la rapidez de un trámite, mismo que le permite a un acreedor que no posee un título ejecutivo, cobrar dinero, cuando cuente con un documento donde repose una obligación determinada en dinero, líquida, exigible y de plazo vencido (Martínez, 2007).

Sin duda haber introducido, las reclamaciones laborales de remuneraciones impagas, dentro de un proceso cuya esencia radica en la ejecutividad de un documento, es un verdadero avance y progreso jurídico, ya que sin mucho trámite y con la única justificación correspondiente a determinar la relación laboral y la especificación de las remuneraciones que no han sido canceladas por el empleador, un trabajador puede obtener de manera rápida y sencilla el auxilio de los órganos jurisdiccionales para el resguardo de sus derechos.

En este sentido el trabajador que no haya recibido sus remuneraciones oportunamente, podrá concurrir ante el juez competente, únicamente con el justificativo de la relación laboral y pedir la cancelación de las remuneraciones pendientes, siempre y cuando estas no superen los cincuenta salarios básicos unificados, para lo cual deberá presentar su demanda en atención a lo establecido en el Art. 357 del Código Orgánico General de Procesos que contempla que:

El procedimiento monitorio se inicia con la presentación de la demanda que contendrá además de los requisitos generales, la especificación del origen y cantidad de la deuda; o con la presentación del formulario proporcionado por el Consejo de la Judicatura. En cualquiera de los casos, se acompañará el documento que prueba la

deuda.

Si la cantidad demandada no excede de los tres salarios básicos unificados del trabajador en general no se requerirá el patrocinio de un abogado. (Código Organico General de Procesos, 2015).

Continuando con el análisis anterior, es importante destacar que en este tipo de procedimientos, se le exime al trabajador la presentación de un documento que contenga una obligación similar a una ejecutiva, es más el trabajador en un proceso monitorio, actúa como un verdadero acreedor frente a una obligación incumplida, determinada en dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, únicamente con la presentación de una certificación de vínculo laboral juntamente con la determinación de las remuneraciones impagas, es más la norma ni siquiera hace referencia a que el obrero justifique o pruebe, que aquellas remuneraciones se encuentren pendientes, podría sonar absurdo e improcedente, sin embargo este avance normativo en el ámbito del derecho procesal laboral, se encuentra garantizando el derecho fundamental al trabajo al asegurar una verdadera tutela judicial efectiva para el trabajador.

En algún momento de nuestra historia procesal, la idea de considerar a una reclamación laboral dentro de un procedimiento de característica ejecutiva, pudo haber sido de mucha discusión, sin embargo, hoy en día es una completa realidad, y sin duda un gran adelanto jurídico, cuyo establecimiento normativo le permite al trabajador que ha sido vulnerado en sus derechos, acceder a una justicia expedita, veras y eficaz. Ahora bien, en este sentido, las providencias preventivas en juicios laborales, podrían ocasionar cierto malestar para algunos criterios; no obstante, lo que se requiere del derecho es que establezca aquellas posibilidades de equilibrio en la sociedad, sobre todo para la protección y garantía de nuestros derechos, frente a grupos poderosos que siempre han evadido sus responsabilidades patronales.

Seguidamente de acuerdo a nuestra normativa, referente al procedimiento monitorio, en caso de que el deudor, interponga su oposición correspondientemente, se deberá observar lo establecido en el Art. 359 del COGEP que establece:

Si la parte demandada comparece y formula excepciones, la o el juzgador convocará

a audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Si no hay acuerdo o este es parcial, en la misma audiencia dispondrá se practiquen las pruebas anunciadas, luego de lo cual, oirá los alegatos de las partes y en la misma diligencia dictará sentencia, contra la cual solo caben la ampliación, aclaración y el recurso de apelación. En este proceso no procede la reforma a la demanda, ni la reconvencción. (Código Organico General de Procesos, 2015)

Finalmente, para concluir nuestra explicación sobre el procedimiento monitorio en los casos laborales, cuando existe el pago de la deuda, de conformidad a lo determinado en el Art. 361 del COGEP, el juez deberá sentar razón, sobre este particular en el proceso y se ordenará el archivo. Así mismo se hace referencia a que las partes pueden llegar a acuerdos en cualquier parte del procedimiento, esto en atención de que nuestro sistema procesal por mandato constitucional es absolutamente conciliador.

1.5.2. El procedimiento sumario como mecanismo de reclamaciones laborales.

Como lo habíamos indicado al inicio de este acápite, cuando un trabajador ha sido víctima de agravio a sus derecho laborales, este tiene la posibilidad de acogerse a dos tipos de procedimientos que el Código Orgánico General de procesos le permite; si se trata de remuneraciones no canceladas oportunamente, se puede adoptar el juicio monitorio como una vía rápida y segura para este reclamo; no obstante, si se trata de indemnizaciones laborales como por ejemplo, despidos intempestivos, jubilaciones patronales o el pago de horas extraordinarias, necesariamente y de forma obligatoria se debe entablar un proceso judicial mediante el trámite sumario ante el juez competente de la unidad judicial del trabajo.

Sobre el procedimiento sumario de forma muy concreta Guillermo Cabanellas, establece que se trata de un trámite caracterizado por ser un proceso abreviado, es decir sin dilaciones procesales, a diferencia del juicio ordinario, se trata de un proceso con rapidez superior y simplificado de formalismos que lo constituyen en una herramienta procesal

utilizada para obtener de forma inmediata una sentencia y que se pueda proceder con la correspondiente ejecución (Cabanellas, 2003).

Haber establecido las reclamaciones laborales en el procedimiento sumario, sin duda es de gran apoyo para que los trabajadores acudan ante los órganos de justicia y puedan obtener una sentencia favorable en el menor tiempo posible, no hay duda de ello, sobre todo cuando se trata de mujeres embarazadas frente a un despido ineficaz, el trámite tal como lo establece nuestro Código orgánico General de Procesos es realmente apropiado, no formularé ninguna crítica sobre este particular; más si se requiere que centremos un profundo análisis sobre la práctica en sí de estos procedimientos en la vida cotidiana de los trabajadores que han acudido ante los juzgados del trabajo en el Ecuador, y es una realidad palpable, que en muchos de los casos, por la gran cantidad de causas que los jueces están abocados sustanciar, se constituyen en procedimientos retardatorios, claro que frente a un juicio ordinario siguen siendo de rápida tramitación, no obstante toma su tiempo hasta que el obrero tenga una sentencia favorable para que pueda hacerla ejecutar en la vía correspondiente.

Para precisar de manera más concreta lo que se entiende por procedimiento sumario, es necesario acudir a la doctrina, es así que, el autor Célleri Velasco, menciona sobre este tipo de trámites, lo siguiente:

El objeto de este juicio es la declaración de un derecho mediante la tramitación abreviada; con rapidez superior y simplificación de formas (con respecto al juicio ordinario) pero sin llegar a la celeridad extrema. En proyección sustantiva o de fondo; y más en concreto como tecnicismo procesal se lo ventila, casi exclusivamente de palabra. (Célleri, 2005)

Para concretar lo que entendemos por procedimiento sumario, de manera muy puntual se podría establecer cierta similitud con el procedimiento ordinario, tomando como relevancia que su característica fundamental es que su tramitación es mucho más simplificada, a diferencia del ordinario, se simplifican algunas formalidades con la finalidad de que el proceso sea más breve, si bien existe una sola audiencia, contrario a lo que establece el procedimiento

ordinario que son dos, casi que se cumplen las mismas reglas.

Para entrar en análisis sobre el mecanismo que es utilizado en las reclamaciones laborales, es necesario establecer la base legal que determina que, este tipo de controversias se las efectúe mediante el procedimiento sumario, es así que debemos observar lo que nos dispone el Código del Trabajo en su Art. 575: “Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Continuando con el estudio de los fundamentos que establecen que las reclamaciones laborales deban ser tramitadas mediante el procedimiento sumario, es necesario precisar que el Art. 332 en su numeral 8 dispone que las reclamaciones de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como también de líderes sindicales será mediante la vía sumaria y los términos será reducidos al igual que las causas de familia. Como ya lo habías mencionado anteriormente, no existe ninguna duda sobre el gran adelanto que nos ofrece el COGEP sobre la tramitación y sustanciación de causas laborales, no obstante, en cuanto a garantías y medidas cautelares en procesos laborales, nuestra normal procesal vigente, no ha previsto ninguna alternativa, considerando que se trata del resguardo de derechos fundamentales, por el contrario, el Código del Trabajo prevé ciertas medidas, que las estudiaremos y analizaremos en su debido momento.

En lo que respecta al procedimiento sumario, nuestro Código Orgánico General de Procesos ha previsto ciertas particularidades, cuyo cumplimiento y rigurosa observación determinan la tramitación de este tipo de procedimientos, se trata de reglas que limitan formalidades que provocan dilaciones procedimentales, estas medidas se encuentran debidamente establecidas en el Art. 333 del COGEP y disponen lo siguiente:

El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:

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 y del despido intempestivo de

mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días. El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291 de este Código.

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. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. 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 y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días 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.

5. En las controversias sobre alimentos, tenencia, visitas y patria potestad de niñas, niños y adolescentes, la o el juzgador para dictar la sentencia no podrá suspender la audiencia para emitir la decisión oral, conforme este Código.

6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario. Las resoluciones de alimentos, tenencia, visitas, patria potestad, despojo violento, despojo judicial serán apelables solamente en efecto no suspensivo. Las sentencias que se pronuncien dentro de los juicios en que se ventilen las controversias entre el abogado y su cliente por el pago de honorarios, no serán susceptibles de los recursos de apelación ni de hecho. (Código Organico General de Procesos, 2015)

Existen algunas otras consideraciones que son necesarias tomar en cuenta, cuando se trata de reclamaciones laborales mediante la vía sumaria, tal es el caso del Art. 29 de nuestro Código Orgánico General de Procesos, en donde se establece que por ser de relevancia social los juicios laborales y de familia, la falta de competencia únicamente se podrá interponer mediante excepción previa, es decir los juzgadores están prohibidos de inadmitir un proceso de acuerdo a lo establecido en el Art. 147 de la referida codificación por

falta de competencia.

Si bien el Art. 147 del COGEP establece que se rechazará la demanda cuando existe indebida acumulación de protecciones, por la naturaleza de los procesos laborales, cada una de las pretensiones debe estar correctamente individualizada y cuantificada por lo tanto no existirá indebida acumulación de pretensiones, esto de conformidad al numeral 5 del Art. 144 del Código Orgánico General de Procesos.

Otra de las particularidades que trae consigo nuestro Código Orgánico General de Procesos para los juicios laborales, tiene relación con la interposición de la demanda, específicamente cuando esta va dirigida en contra de personas jurídicas, y es que, en muchos de los casos, al no identificar al gerente o representante legal de la misma, se generan dificultades a la hora de llevar a cabo las correspondientes citaciones; no obstante, la referida codificación procesal en su Art. 33 dispone que:

Quando la parte sea una persona jurídica, deberá ser representada en el proceso por su representante legal o judicial. En el caso de las acciones laborales estas podrán dirigirse contra cualquier persona que a nombre de sus principales ejerza funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. (Código Organico General de Procesos, 2015).

Como lo mencionamos en líneas anteriores, en materia laboral, el trabajador puede interponer en el mismo libelo reclamaciones por obligaciones de diverso origen, así mismo si existieran varios obreros insatisfechos con un mismo empleador, estos podrán interponer su demanda de manera conjunta, únicamente tendrán que nombrar un procurador común, y en el caso de la cuantía se tomara como base la reclamación más alta de carácter individual en atención a lo que manda el Art. 150 del COGEP.

En los procesos laborales no procederá el abandono, pues como se lo ha venido manifestado, al referirnos a las causas laborales, el enfoque de la norma es sobre asuntos de relevancia social, y tal como lo manda nuestra Constitución, los órganos jurisdiccionales y de administración pública deben ofrecer a los trabajadores todo el resguardo posible para evitar cualquier afectación a estos derechos fundamentales, es así que el núm. 2 del Art. 247 del

Código Orgánico General de Procesos de manera expresa establece que es absolutamente improcedente el abandono en las causas laborales

1.6. La estabilidad como fin esencial del derecho laboral.

En este apartado nos corresponde analizar el derecho laboral como instrumento de equilibrio social entre empleador y trabajador, principalmente sobre la finalidad que posee el mismo para que la clase trabajadora pueda sentirse en un ambiente de trabajo seguro, y cuya principal prioridad se centra en buscar que los trabajadores puedan gozar de estabilidad y beneficios frente a su actividad como subordinados. Sobre el tema, el autor Abelardo Trueba manifiesta, que el derecho laboral no es otra cosa que, aquel conjunto de normas, principios e instituciones que obedecen un solo propósito, y es dignificar la vida del trabajador, protegerlo frente al abuso del poder económico, y establecer un correcto equilibrio sobre las relaciones existentes entre la subordinación de un trabajador ante su patrono. (Trueba, 1981)

Actualmente nos encontramos viviendo en pleno auge de la era de la comunicación y la información, por lo tanto se podría entender que a estas alturas del desarrollo social, la explotación laboral y el vejamen contra los derechos de los trabajadores es cosa del pasado; sin embargo en muchos de los casos, los obreros continúan siendo objeto de terribles e inhumanos tratos por parte de sus empleadores, en tal virtud al ser el derecho una ciencia de constante evolución, cambio y progreso, se requiere del establecimiento de normas laborales estrictas, ya que como surgen adelantos importantes en la sociedad, así mismo se constituyen nuevas y diversas formas de maltrato laboral.

Previo a profundizar sobre este apartado, vale aclarar que la presente investigación no pretende minimizar los esfuerzos de la clase empresarial y empleadora, pues al respecto estamos completamente convencidos de que base de la fuente de trabajo en todo el mundo es la industria y el comercio; no obstante, el ser humano tiende a buscar diversos horizontes de progreso, y en muchos de los casos, por querer más de lo necesario, pierde sentido sobre el rumbo a donde quiere dirigirse, una condición que padecemos todos cuando nos encontramos en búsqueda de codiciosas condiciones económicas, y en dicho camino, no se prevé el respeto hacia aquellos obreros que lo dejan todo al servicio de los intereses de sus

patronos. Consecuentemente al final de todo, el trabajador solo ha sido una herramienta de trabajo que puede desecharse como si se tratará de un verdadero despojo humano, en conclusión, todos largos esos años de lucha por la liberación de la explotación y esclavitud no han servido de nada, cuando el derecho no se pone a la orden de los más débiles y desprotegidos.

Cuando un trabajador es llamado al servicio de una actividad lícita, lucrativa y remunerada, el empleador se compromete con este, a fin de brindarle seguridad y continuidad laboral en aquellas diligencias en las que se lo requirió. Respecto a la estabilidad laboral, el maestro y jurisconsulto Julio cesar Trujillo manifiesta que se trata del:

derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores. (Trujillo, 1986)

En este panorama podríamos establecer que el fin esencial del derecho laboral, se constituye en la piedra angular que da sentido a la realidad en la que se desempeñe todo trabajador, especialmente cuando la idea central de esto es que todo obrero goce de estabilidad laboral; y es así como ha venido funcionando el derecho durante las últimas décadas en el ámbito laboral, sobre todo en el fin de establecer los mecanismos necesarios para que todo trabajador puede tener continuidad en el desempeño de sus actividades subordinas a los intereses de un patrono. Es tan relevante la connotación del estudio de la estabilidad laboral, ya que no solo estamos hablando de un fin en sí, sino un principio constitucional y fundamental, cuyo establecimiento nace de todas las luchas que los obreros del mundo han liderado, en razón de las terribles condiciones en las que han estado avocados a desempeñar sus actividades en su diario vivir a lo largo de la historia.

Al ser la estabilidad laboral un principio fundamental, universal e irrenunciable de todo ser humano, se entiende que el empleador debe brindar los beneficios correspondientes a sus trabajadores, y si los pretende extrañar sin ninguna razón de su puesto de trabajo, estaría contraviniendo con un presupuesto supremo que protege a todo obrero en el mundo, por lo tanto, este debe concurrir con la correspondiente penalidad por actuar indebidamente frente a sus obligaciones laborales. Sobre este aspecto La Observación General 18 de la Organización de Naciones Unidas, en el numeral 4 correspondiente a la Introducción y premisas básicas, de manera muy clara ha manifestado que:

El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. El Convenio N.º 122 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la política del empleo (1964) habla de "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados Partes en lo relativo a crear las condiciones de pleno empleo con la obligación de velar por la eliminación del trabajo forzado. (ONU, 2005)

Al referirnos a la estabilidad laboral como un principio, se debe tener en cuenta que se trata de un presupuesto que fundamenta la constitución de diversos derechos del trabajador, por lo tanto, su estructura, obedece a un mandato de optimización que configura la máxima expresión del derecho laboral. Es necesario precisar que, al ser este principio, un elemento intrínseco de toda contratación laboral, el empleador está estrictamente obligado a cumplir con este mandamiento cuya aplicación no es negociable, se trata de un elemento de toda contratación laboral que es de carácter irrenunciable e inalienable.

De lo acotado, referente al principio de estabilidad laboral, podemos precisar que se trata de aquel derecho que le ampara a todo trabajador, para mantenerse continuamente en

su lugar de trabajo, bajo adecuadas y dignas condiciones, en razón de establecer aquel sustento que le permite su desarrollo personal y familiar. Sobre el principio referido, Guillermo Cabanellas nos establece que, “Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III, 1979).

1.7. La protección del derecho al trabajo en la constitución del Ecuador y su incidencia en los derechos laborales.

Es importante mencionar que, gracias a las luchas sociales, los trabajadores han logrado cambios en el ámbito constitucional que contemplan cada vez más garantía que los protejan de posibles explotaciones y vulneraciones a ellos por la condición de obreros. Nuevas tendencias constitucionales han permitido un trato igual entre trabajadores, supra protección a los trabajadores que se encuentran en un estado de vulnerabilidad como las personas con discapacidad, mujeres embarazadas, trabajadores adolescentes y toda erradicación de trabajo infantil.

Con la publicación de nuestra Constitución del Ecuador en el año 2008, que se consagra como la norma jerárquica, se cumple con la protección al trabajador y sus derechos, con pequeñas favorabilidades como el principio de aplicar lo que más favorece al trabajador siendo esta la razón por la que el derecho laboral se dirige a proteger al trabajador, respondiendo a los diferentes cambios sociales y adaptando normas protectoras otorgando firmeza y estabilidad a los trabajadores.

Ecuador, es uno de los países que otorga garantías laborales a la clase trabajadora incorporando acciones afirmativas en el texto constitucional, dedicándole numerosos artículos a las relaciones laborales en general, mismos que se detallan a continuación:

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.

Art. 37.-El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

...2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

Art. 38.-El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores... En particular, el Estado tomará medidas de: 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.

Art. 39.-El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes... El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Art. 46.-El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.

Art. 47.- ...Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 66.-Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley

Art. 325.-El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a

todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.-El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes

gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Art. 327.-La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.-La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos

Art. 330.-Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición

Art. 332.-El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

En líneas anteriores se encuentran detallados los amplios y varios preceptos constitucionales destinados exclusivamente a la protección de la clase trabajadora del Ecuador. Sin embargo, no es ajeno a la realidad de los ecuatorianos que existe una ruptura entre los principios, derechos y garantías del derecho al trabajo con la creación y publicación de Acuerdos Ministeriales, reformas al Código de Trabajo que han permitido este quebrantamiento entre la norma inferior frente a la norma constitucional. Parte del no respeto

a los derechos de los trabajadores, es que las garantías para ellos únicamente se encuentran plasmadas en una Constitución perfecta, garantista y protectora, sin embargo, ante la evidente vulneración del proyecto de vida, bienestar y trabajo por parte de los empleadores a los trabajadores, se debería obtener medidas más rígidas que garanticen a aquellos trabajadores, cuya estabilidad laboral fue afectada con el pago justo, pronto y oportuno de las indemnizaciones a las que tienen derecho.

Es así que si bien, el texto constitucional recoge varios artículos que aparentemente dan una protección supra constitucional a los trabajadores, en nuestro Estado, omitiendo e irrespetando lo garantizado, permite que en la práctica se continúen restringiendo derechos y garantías laborales, que incluso, la Corte Constitucional, como órgano máximo de interpretación constitucional ha tendido que declarar inconstitucional en cumplimiento de sus deberes y atribuciones

1.8. Medidas precautelatorias en procesos laborales.

Las medidas precautelatorias en procesos laborales como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, establecen una protección hacia los derechos de los trabajadores, esto en razón de que el empleador cumpla en debida forma con sus obligaciones. Pues al ser el derecho laboral una herramienta de consolidación y equilibrio de condiciones entre obreros y empleadores, este se encuentra supeditado a la protección de derechos supremos de la clase trabajadora.

Cuando un trabajador acude ante los órganos jurisdiccionales con el objeto de obtener una adecuada tutela judicial efectiva para que se garanticen sus derechos, se somete a los inevitables retardos del sistema judicial, lo que constituye un grave perjuicio en este tipo de procesos, porque para lograr una sentencia ejecutable, se debe esperar en la mayoría de los casos, que el proceso atraviese por la tramitación de una segunda instancia y el recurso extraordinario de casación, mientras tanto el empleador, para evadir su responsabilidad de pago de haberes laborales, puede que enajene sus bienes, los desaparezca o los oculte. Sobre esto el autor Mayorga Miranda nos manifiesta que:

La tutela cautelar de carácter urgente, sirve para garantizar la eficacia del proceso

antes de iniciar o dentro de él, para evitar la frustración de derechos, es decir, su finalidad radica en asegurar la ejecución futura de la sentencia o la efectividad del pronunciamiento efectivo en todas sus formas. (Miranda, 2005)

Ahora bien, sobre este punto, es necesario que se precise sobre algunas particularidades de estas medidas entorno a diferentes legislaciones, específicamente sobre las medidas cautelares preventivas que cada país adopta con atención a sus procesos laborales. Con este estudio se establecerá un análisis sobre los presupuestos que configuran nuestra investigación central, en virtud de establecer la necesidad de que se cuente con providencias preventivas en los procesos laborales para proteger los derechos de los trabajadores.

1.8.1. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación ecuatoriana.

Como se lo ha venido manifestando a lo largo de la presente investigación, nuestra actual normativa procesa ecuatoriana (COGEP) no contempla dentro de su codificación ningún tipo de medida precautelatorias a favor de los trabajadores, existen las denominadas providencias preventivas, pero pese a que se trata de una figura jurídica garantizadora de derechos, esta no se aplica para ningún proceso laboral, sino únicamente cuando se trata de un proceso donde se pretenda el cobro título de crédito.

Precisando sobre este apartado, cabe mencionar que nuestro Código Orgánico General de Procesos, ni si quiera ha considerado establecer medidas cautelares en aquellos casos en los que se ven afectados derechos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, sin embargo, favorablemente nuestro Código del Trabajo en su Art. 195.2 dispone que:

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se

podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En razón de lo que se ha venido analizando, cabe efectuar una observación de carácter crítico, sobre la presente norma citada, y es que al haberse creado nuestro actual Código Orgánico General de Procesos, uno de los principales objetivos era agrupar todos los procedimientos de materias no penales, constitucionales y tampoco electoral en una sola codificación, sin embargo no se ha cumplido del todo esta finalidad, puesto que la norma que hemos citado, en su contenido se establecen preceptos netamente procesales; por otra parte, la norma no precisa que tipo de medida cautelar es la que se puede obtener en el caso de despido ineficaz, si bien se habla de una restitución al puesto del trabajo como medida de carácter emergente, no se habla de una retención de bienes, prohibición de enajenar, secuestro o el mismo arraigo, aspecto que se debería considerar a la hora de pensar en una reforma posterior a nuestro COGEP de manera específica en virtud de lo que manda nuestra Constitución respecto a la seguridad jurídica que deben prever nuestras normas procesales.

Así mismo nuestro Código del Trabajo en su Art. 594 establece que, “la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005). De idéntica manera, no lo prevé nuestro COGEP, que siendo la norma procesal correspondiente debería hacerlo, ya que el Código del trabajo es una normativa adjetiva, mas no procesal, por lo tanto, aquí existe otra razón para que nuestro legislador ponga mucha atención en establecer una posible reforma que agrupe todo lo referente a las medidas cautelares en procesos laborales.

Si bien mediante la norma citada, una vez que el trabajador ha logrado obtener sentencia condenatoria a favor, este ya podría solicitar una medida precautelatoria, así no se encuentre en firme aquella resolución; sin embargo de ello, en la práctica no se cumple esta situación por todos los juzgadores, esto lo justificaremos con un proceso judicial en donde se ha pedido una medida cautelar con sentencia condenatoria y esta es negada por el juzgador sustanciador de la causa.

1.8.2. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación Chilena

El estado Chileno protege a su clase trabajadora con su Código de Trabajo promulgado el 16 de Enero del 2013. Este cuerpo normativo contiene 504 artículos dedicados a regular el ámbito laboral en este país, por lo tanto, procederé a analizar los aspectos más relevantes que se plasman en la normativa laboral de este país, referente a las medidas precautelatorias:

En el Capítulo II, De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo, específicamente en el párrafo Segundo, esto es a partir del artículo 432, se estipulan las normas comunes a los procesos para reclamaciones laborales y entre estos articulados encontramos el artículo 444 que establece:

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

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

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene.

Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas. Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o

incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido. (Codigo del Trabajo Chile, 2003)

Ahora bien, los legisladores chilenos, con el fin de precautelar los derechos de los trabajadores, permite que el juez decrete las medidas precautelatorias que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción y precautela de los derechos, por tanto, se garantiza al trabajador, actor del proceso, que luego de dictada la sentencia, existirá la garantía para cobro del dinero que le corresponde por concepto de indemnizaciones laborales. Estas pueden ser solicitadas en cualquier estado de tramitación del proceso laboral incluso aun cuando la demanda no ha sido presentada o contestada. Sin embargo, indica también ciertos límites para no caer en un derecho abusivo en contra del empleador, indicando que las medidas cautelares dictadas deben guardar proporcionalidad con la cuantía establecida en el proceso judicial. Advierte también que, una vez ordenada la medida cautelar se debe notificar a la parte contraria y en caso de no hacerlo quedará sin efecto. Así mismo, si esta es solicitada previo a la presentación de una demanda, el trabajador tendrá el término de 10 días para presentarla, de no hacerlo el derecho caducará de manera inmediata y sin resolución judicial.

Sin duda alguna, esto sirve como referencia para tramitar y aceptar la implementación de providencias preventivas en nuestro país evitando dar más oportunidades a los empleadores incumplidos que ponga de manera inmediata a buen recaudo sus bienes, mientras que la parte demandada que es el trabajador, no tiene ningún recurso, ninguna garantía que pedir a su favor.

1.8.3. Medidas precautelatorias en procesos laborales según la legislación de Uruguay.

Uruguay, contiene todo un capítulo en su Código General de Procesos, conocido como la Ley 15.982, promulgada el 18 de Octubre de 1988 y que en su Título II, estipula todo lo referente al Proceso Cautelar, estableciendo lo siguiente:

Artículo 311. - Universalidad de la aplicación

311.1 Las medidas cautelares podrán adoptarse en cualquier proceso, tanto contencioso como voluntario.

311.2 Se adoptarán en cualquier estado de la causa e incluso como diligencia preliminar de la misma. En este caso, las medidas cautelares caducarán de pleno derecho si no se presentare la demanda dentro de los treinta días de cumplidas, condenándose al peticionario al pago de todos los gastos del proceso y de los daños y perjuicios causados.

311.3 Las medidas cautelares se decretarán siempre a petición de parte, salvo que la ley autorice a disponerlas de oficio y se adoptarán, además, con la responsabilidad de quien las solicite. Artículo

312. - Procedencia Podrán adoptarse las medidas cautelares cuando el tribunal estime que son indispensables para la protección de un derecho y siempre que exista peligro de lesión o frustración del mismo por la demora del proceso. La existencia del derecho y el peligro de lesión o frustración deberán justificarse sumariamente. (Código General del Proceso, 1988)

Se puede deducir que en Uruguay también se precautela y vela por los trabajadores en los procesos judiciales, así se observa que las medidas cautelares cuentan con un extenso

ámbito de aplicación, permitiendo que se dicten en todos los procesos que regula el Código Uruguayo. Señala que estas medidas cautelares, al igual que en Chile, se pueden dictar en cualquier momento de la causa, incluso como diligencia preparatoria (previo a presentar una demanda), pero a diferencia de Chile, otorga al interesado el término de treinta días para presentación de su demanda y en caso de no hacerlo tiene los mismos efectos, esto es que caduca el derecho. Así mismo señala que las medidas cautelares pueden ser solicitadas cuando el tribunal estime que son indispensables para la protección de un derecho y siempre que exista peligro de lesión o frustración del mismo por la demora del proceso, lo que es interesante porque corresponde a la parte interesada justificar aquello y por su puesto delega al juzgador que, en uso de su sana crítica, emita su criterio referente a si procede o no dictar la medida cautelar.

1.9. Implementación de providencias preventivas en el procedimiento sumario cuando la pretensión verse sobre derechos laborales en el COGEP.

Al no existir una correcta estructura de las medidas precautelarias en los procesos laborales en el Ecuador según el Código del Trabajo, y al no estar debidamente contempladas en nuestro Código Orgánico General de Procesos, se evidencia la necesidad urgente de implementar medidas cautelares previas en los procedimientos sumarios cuando su pretensión verse sobre derechos y haberes laborales, ya que al no haberse previsto estas medidas en nuestro ordenamiento procesal, se atenta contra derechos fundamentales de los trabajadores, ya que el empleador puede evadir con sencillez sus responsabilidades como patrono, principalmente porque en la mayoría de los casos, la única manera de hacer cumplir una obligación laboral pendiente, es a través de un remate judicial de los bienes del empleador.

Sin la existencia de medios que aseguren una correcta ejecución de sentencia en procesos laborales, no se estaría procurando el respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien los procedimientos sumarios se encuentran establecidos en el grupo de los procesos de conocimiento, no existe suficiente argumento como para no implementar providencias preventivas cuando se trate de pretensiones sobre derechos

laborales. La idea central de nuestra investigación es que se cuente con este tipo de medidas preventivas que en lo posterior permitan una adecuada ejecución sobre los derechos afectados de un trabajador, así se estaría cumpliendo con el derecho a la seguridad jurídica y tutela judicial efectiva para la clase obrera del país.

La retención, secuestro, arraigo y prohibición de enajenar bienes no debería ser de exclusividad de materias ejecutivas, lo vimos al tratar el procedimiento monitorio para las reclamaciones sobre remuneraciones impagas del trabajador, en donde el único justificativo es, que se tiene que presentar es una certificación de la relación laboral. Por lo tanto, no se trata de un planteamiento jurídico absurdo y sin viabilidad, por el contrario, nuestra normativa procesal estaría generando grandes avances procesales, referente al resguardo de derechos fundamentales de los trabajadores.

Nuestro planteamiento central y definitivo mediante el presente trabajo de investigación, es que se prevean providencias preventivas ya sea previo a presentar la demanda, como también dentro de la sustanciación del correspondiente proceso. Estas providencias preventivas contemplarían la disposición del secuestro, retención, arraigo y prohibición de enajenar bienes del empleador en procedimientos sumarios donde se pretenda reclamaciones laborales; en este tipo de medidas se incluiría la medida cautelar de reintegro del lugar de trabajo, cuando se trate de despidos ineficaces, todo ello en nuestro Código Orgánico General de Procesos y no en el Código del Trabajo, así se estaría garantizando el derecho a la seguridad jurídica en nuestro ordenamiento procesal.

En caso de que el empleador requiera liberar sus bienes de una medida cautelar real o ya sea si se trata de una medida personal, lo podría realizar de una manera muy fácil, esto es rindiendo una garantía o caución que efectivice la ejecución de la sentencia, en caso de que se suscite a lo largo del proceso una posible fuga del empleador o sencillamente este no quiera cumplir con un mandato judicial de pago de haberes laborales. Pues como lo habíamos manifestado anteriormente, para que el trabajador logre una sentencia en firme en la mayoría de las causas judiciales, está abocado a esperar demasiado tiempo, y entre tanto fácilmente el empleador podría evadir su responsabilidad como patrono, enajenando sus bienes,

desapareciéndolos, ocultándolos o huyendo del país.

Finalmente, con lo analizado, argumentado y explicado a lo largo del presente marco teórico, no queda duda sobre la necesidad de se implemente en nuestro Código Orgánico General de Procesos, providencias preventivas en los procedimientos sumarios cuando se trate de pretensiones que exijan el cumplimiento de derechos laborales. Desde una tendencia doctrinaria basada en principios garantistas de los derechos de los trabajadores se ha fundamentado, aquellos presupuestos lógicos de factibilidad para el establecimiento de herramientas que resguarden y aseguren derechos laborales. Se ha establecido varios argumentos relevantes que coligen la necesidad de que se implemente medidas preventivas de manera urgente en nuestro ordenamiento procesal, que protejan al trabajador de posibles afectaciones. Se ha manejado un análisis basado en la realidad del trabajador actual en el Ecuador, y se ha identificado la necesidad de que se cuente con medios idóneos en nuestra normativa procesal para asegurar el cumplimiento y respeto de los preceptos que apan a la clase laboral de nuestro país.

Capítulo dos

Materiales y métodos

2.1. Metodología utilizada

Conforme se había planificado en el proyecto de investigación, en razón de la evidente problemática se aplicó, diferentes métodos de investigación. El primer método abordado fue el analítico relacionado con el sistema lógico, enfocándose en el estudio de aspectos particulares, escrutados en el análisis de todo el contenido desarrollado en la presente investigación.

Así mismo, se desarrolló el método analítico – sintético, que consistió en la descomposición del todo, con un proceso que permitió separar o dividir el objeto de estudio en los aspectos o cualidades que lo componen. (Rojas Soriano, 2010, pág. 151). De igual manera, se aplicó la síntesis, que, por el contrario, es el proceso que permitió la integración de los conceptos desarrollados para obtener una comprensión general. (Villabella, 2014, p. 936).

De acuerdo al desarrollo de la investigación la metodología utilizada fue basada en el enfoque mixto siendo el proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, y justifica la utilización de este enfoque en su estudio considerando que ambos métodos (cuantitativo y cualitativo) se entremezclan en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita la triangulación como forma de encontrar diferentes caminos y obtener una comprensión e interpretación, lo más amplia posible, del fenómeno en estudio. (Guelmes & Nieto, 2015)

En base a este enfoque mixto, se obtuvo la información necesaria para el sustento de esta investigación, mediante el método cuantitativo de manera aleatoria aplicando encuestas a la población conformada por 20 profesionales del Derecho, y a través del método cualitativo se realizó el estudio de un caso en particular con fundamento en el tema a tratar, debido a que nació la problemática y para lograr analizar lo referente a las garantías y derechos laborales de los trabajadores se realizó una investigación exploratoria,

estudiando la realidad en los proceso laborales y sus diversos problemas, explorando los datos que están a disposición del investigador, y explorando las experiencias de los Abogados en libre ejercicio en la defensa y patrocinio de las causas laborales (Baelo & Haz, 2019, p. 59)

Para este trabajo de investigación se ha utilizado el método inductivo deductivo. Por cuanto al método inductivo permite partir de aspectos, condiciones, análisis o resultados particulares para llegar a generalizaciones, es decir, de lo particular a lo general, que permitió en primer lugar, partir de un problema planteado que es el de los procesos laborales en particular y fue posible realizar análisis y ampliarnos a un estudio más general y comprensible, por el contrario, el método deductivo parte de aspectos, condiciones, análisis o resultados generales para aplicarlos a situaciones particulares que permitió centrarse en el tema de estudio e investigación (Salinas, 2013).

La consideración en la aplicación de los métodos mencionados permitió analizar teorías, leyes, bibliografía, encuestas, generándose mediante el análisis documental jurídico, extrayendo aspectos necesarios en el campo del derecho laboral (Erazo & Narváez, 2020).

Así mismo se realizó una investigación de campo que permitiera obtener desde la fuente, las razones sobre las cuales es importante la aplicación de providencias preventivas, como medida de protección de los derechos de los trabajadores en los procesos laborales.

2.1.1. Técnicas de Investigación

Para sustentar la existencia de la problemática y determinar los criterios y opiniones que experimentan los profesionales del del derecho, se procedió a la aplicación de un plan de recolección de información que se detalla a continuación:

Tabla 1.

Plan de recolección de la información

Nro.	Incógnitas	Detalle
1	¿Para qué?	Para alcanzar el objetivo dela investigación
2	¿A qué personas u objetos?	Profesionales que ejercenDerecho.

3	¿Sobre qué aspectos?	Providencias preventivas en procesos laborales.
4	¿Quién?	Investigador
5	¿Cuándo?	Año 2021
6	¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
7	¿Con que?	Cuestionario Estructurado en formulario de encuestas

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación por Román (2021)

Las técnicas empleadas para obtener información, fueron técnicas documentales como fichaje, consulta y análisis de fuentes de tipo documental como son los textos doctrinarios, artículos científicos y leyes, así como las encuestas que fueron utilizadas de manera conjunta y complementaria.

2.1.2. Instrumentos de Investigación

Los instrumentos utilizados en el presente caso de estudio, han servido como herramientas para obtener los resultados que deben ser precisos en la investigación. Por tanto, los instrumentos utilizados son:

- **La investigación bibliográfica:** que permite a los interesados, conocer las ideas que se han plasmado en cualquier tipo de soporte documental, donde se preserva el registro de las experiencias de los individuos o grupos colectivos al relacionarse con su entorno; o de las reflexiones sobre dichas experiencias y las informaciones que de ahí se producen (Gutierrez, 2014). Con la investigación bibliográfica se procedió a la recolección de toda la información de carácter teórico en libros, leyes, artículos científicos y toda información teórica que ha sido analizada, estudiada y plasmada en el capítulo primero de este trabajo
- **La Encuesta:** La encuesta realizada a veinte abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja, que fueron consultados referente a su criterio profesional y experimental como defensores técnicos, para dar respuestas cortas a las cuestiones planteadas, valiéndonos de un formato de encuesta preestablecido en línea, elaborado en formularios de encuestas de Google, contenido en nueve preguntas.

2.2. Población y Muestra

La encuesta fue aplicada a veinte abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja. El número de personas encuestadas encuestados y entrevistados ha sido determinado de manera aleatoria buscando la aquellos especializados en materia de Derecho del Trabajo que ejercen su profesión y llevan la defensa técnica en casos laborales en la ciudad de Loja.

Capítulo tres

Resultados

3.1. Análisis de encuestas

Encuesta dirigida y realizada a 20 abogados en libre ejercicio profesional, especialistas en temas laborales en la ciudad de Loja

Encuesta:

1.- ¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador?

Tabla 2.

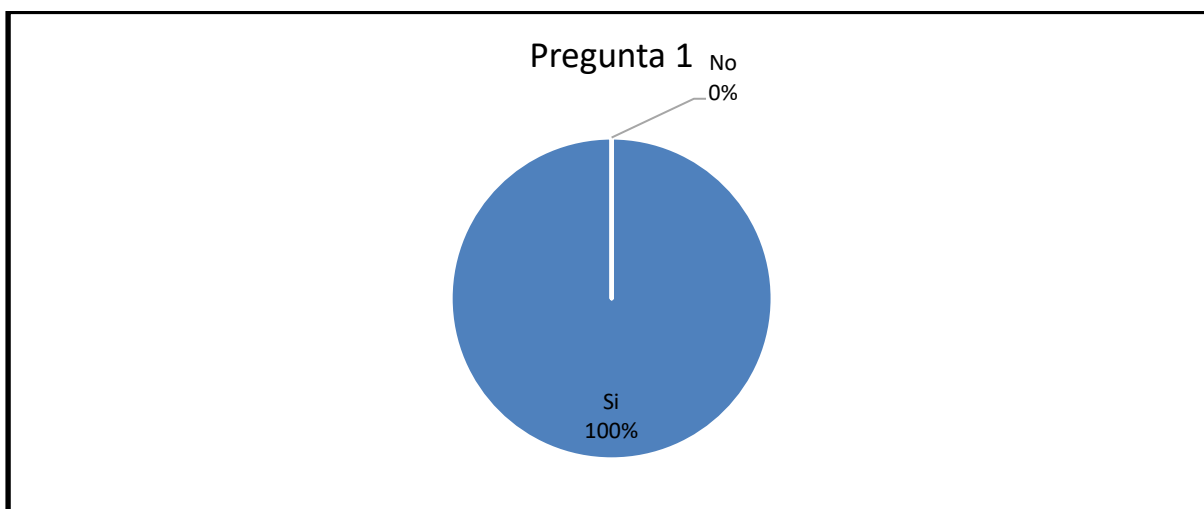
¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 1.

¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: De la población encuestada el 100% que equivalen a 20 de 20 personas encuestadas responden que si considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador.

Interpretación: Analizando los resultados obtenidos en la encuesta se deduce que por unanimidad los encuestados consideran que es necesario una protección judicial y extra judicial a los trabajadores frente a los abusos que puede ejercer el empleador contra ellos. Esta absoluta mayoría contribuye al tema de estudio.

2.- ¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económico, psicológica y socialmente?

Tabla 3.

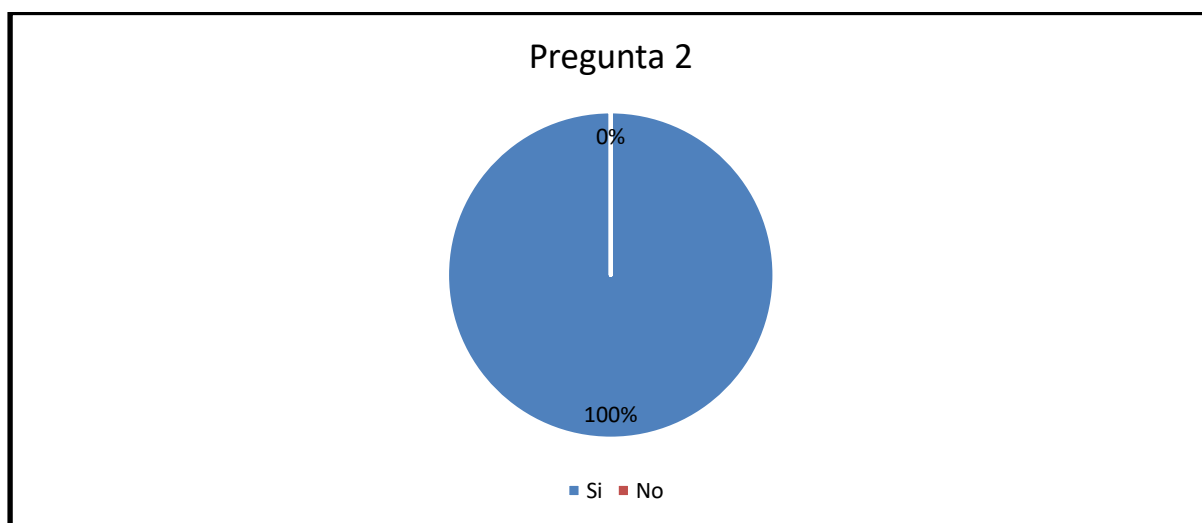
¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 2.

¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: Según los resultados obtenidos de las encuestas el 100% de las personas encuestadas consideran que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente

Interpretación: Los resultados reflejan la necesidad de proteger a los trabajadores debido a que si no se garantiza la protección estatal que se les da trae como consecuencias afectación a sus vidas, afectándoles de manera psicológica, afectando su proyecto de vida al no tener condiciones económicas y todo ello en conjunto podría desencadenar en problemas psicológico que afectan al trabajador y su familia.

3.- ¿Conoce usted que si un trabajador es despedido intempestivamente tiene derecho a pago de indemnizaciones laborales?

Tabla 4.

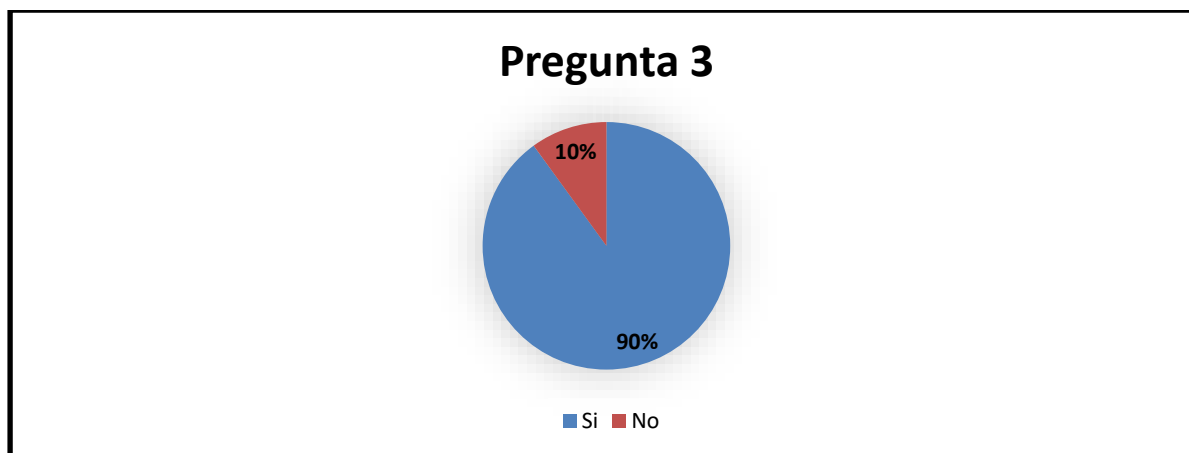
¿Conoce usted que si un trabajador es despedido intempestivamente tiene derecho a pago de indemnizaciones laborales?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 3.

¿De acuerdo a su criterio personal, el procedimiento monitorio tiene el carácter de ser un proceso de conocimiento o de ser un proceso ejecutivo?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: Los resultados obtenidos demuestran que el 90% de los abogados encuestados, que equivalen a 18 personas, conocen que, si un trabajador es despedido intempestivamente, tiene derecho a cobrar indemnizaciones laborales, mientras que el 10% que corresponde a 2 de las 20 personas encuestadas contestan que no conocen referente a esto.

Interpretación: Si bien, la mayoría absoluta de los encuestados conoce los derechos de los trabajadores cuando son despedidos intempestivamente, existe una leve demostración de que aún se desconoce a nivel profesional incluso de estos derechos que tienen los trabajadores cuando son vulnerados sus derechos. Sin embargo, la respuesta, al ser mayoría es útil para poder comprobar nuestro tema de investigación.

4.- ¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata?

Tabla 5.

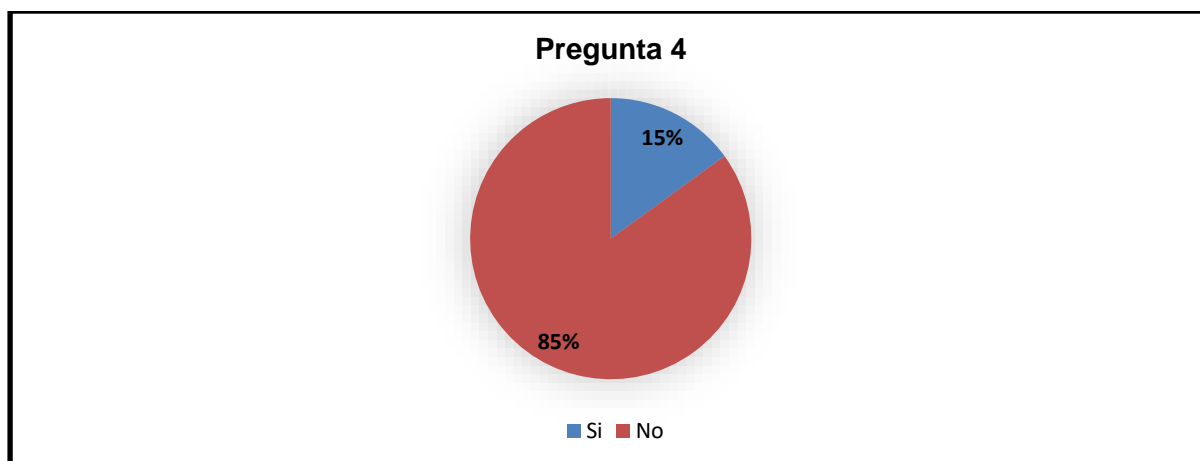
¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 4.

¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata?



Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: Se observa en los resultados que un 15% manifiestan que consideran que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, lo correspondiente a sus indemnizaciones laborales si les son cancelados de manera inmediata, mientras que el 85% considera que los empleadores no cancelan lo correspondiente a indemnizaciones laborales a sus trabajadores de manera inmediata.

Interpretación: Si bien en esta pregunta, tiene el 15% de personas que afirman que los empleadores si cumplen con el pago de las indemnizaciones laborales por despido intempestivo de manera inmediata, es evidente que una casi total mayoría opina lo contrario, esto en base a su experiencia como profesionales del derecho, quienes ejercen la defensa técnica de sus clientes en cuyos casos son trabajadores afectados en sus derechos laborales y cuyas indemnizaciones no son canceladas.

5. ¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales?

Tabla 6.

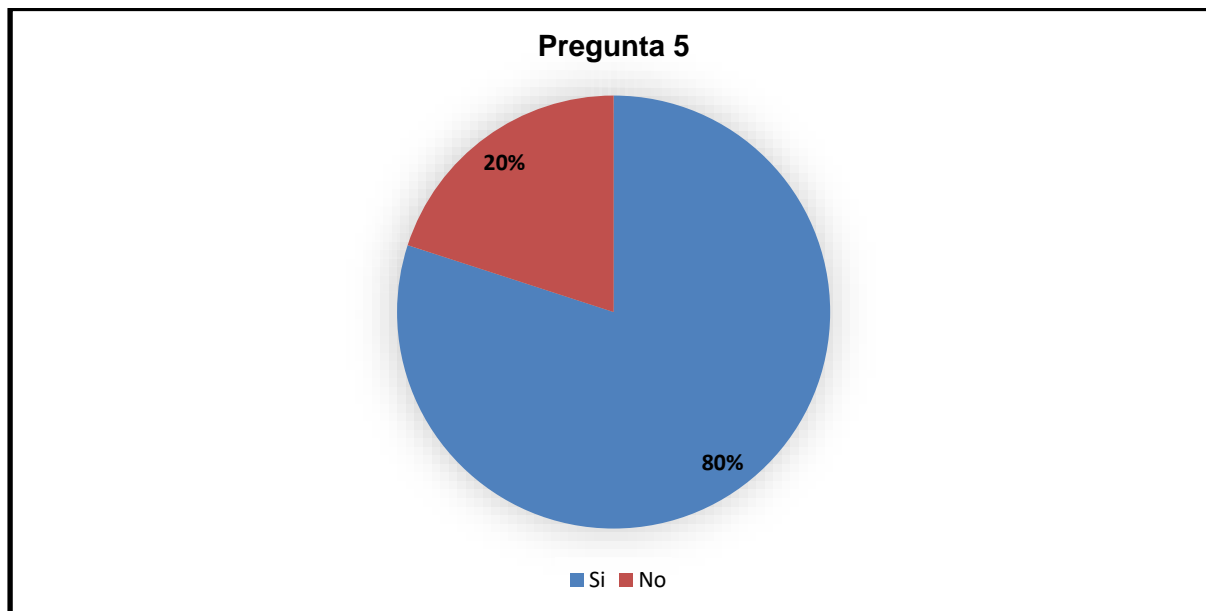
¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 5.

¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales?



Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: Se observa en los resultados obtenidos que el 80% de la población encuestada considera que los trabajadores deben acudir a instancias judiciales a fin de reclamar sus derechos vulnerados y cobrar las indemnizaciones que por derecho le corresponde, mientras que el 20% considera que no es necesario.

Interpretación: En la presente pregunta se evidencia ya lo preguntado anteriormente, que, ante un evidente despido intempestivo, los empleadores no cumplen con el pago de estas indemnizaciones de manera inmediata, lo que obliga a los trabajadores a acudir a las instancias judiciales, asistidos por su abogado de confianza, a interponer el respectivo proceso judicial en contra de su empleador a fin de lograr cobrar las indemnizaciones que por derecho les corresponde.

6.- ¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores?

Tabla 7.

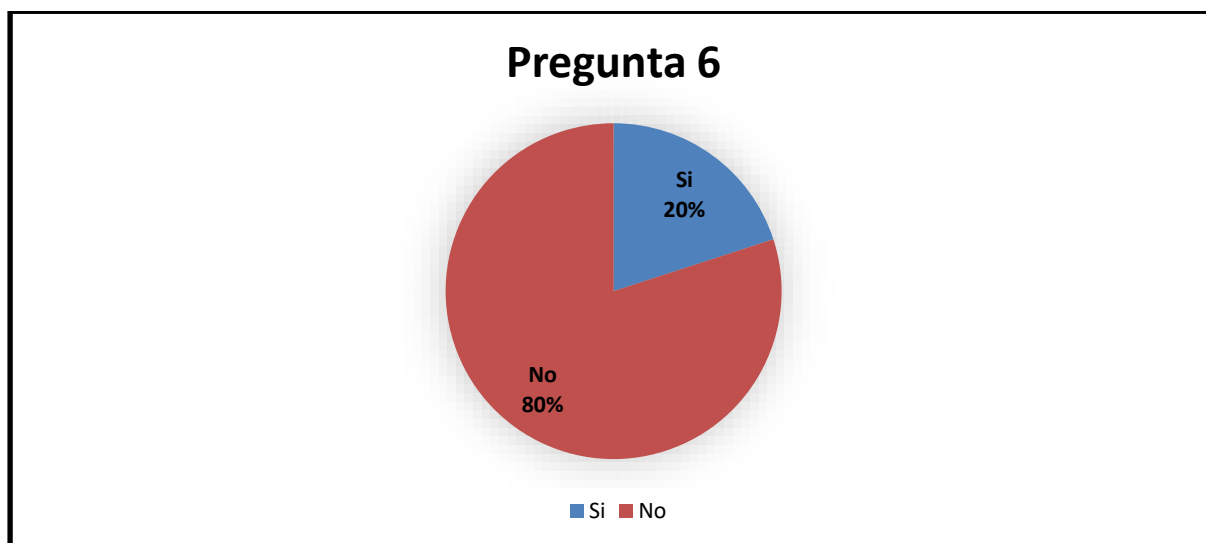
¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 6.

¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: El 20% de los encuestados que equivalen a 4 personas de las 20 entrevistadas, consideran que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores, mientras que la mayoría, esto son 16 personas, que representan el 80% de la población encuestada indican lo contrario.

Interpretación: Se interpreta que la mayoría de los abogados encuestados, de

acuerdo a sus experiencias en los procesos judiciales afirman que una vez obtenida la sentencia judicial en donde se ordene el pago de indemnizaciones laborales por parte de los empleadores a los trabajadores, no son 100% ejecutables; es decir, no siempre pueden cobrar y el trabajador por tanto no contará con este dinero a su disposición de manera inmediata y como consecuencia se tiene un problema social con un trabajador sin trabajo y con necesidades económicas.

7.- ¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?

Tabla 8.

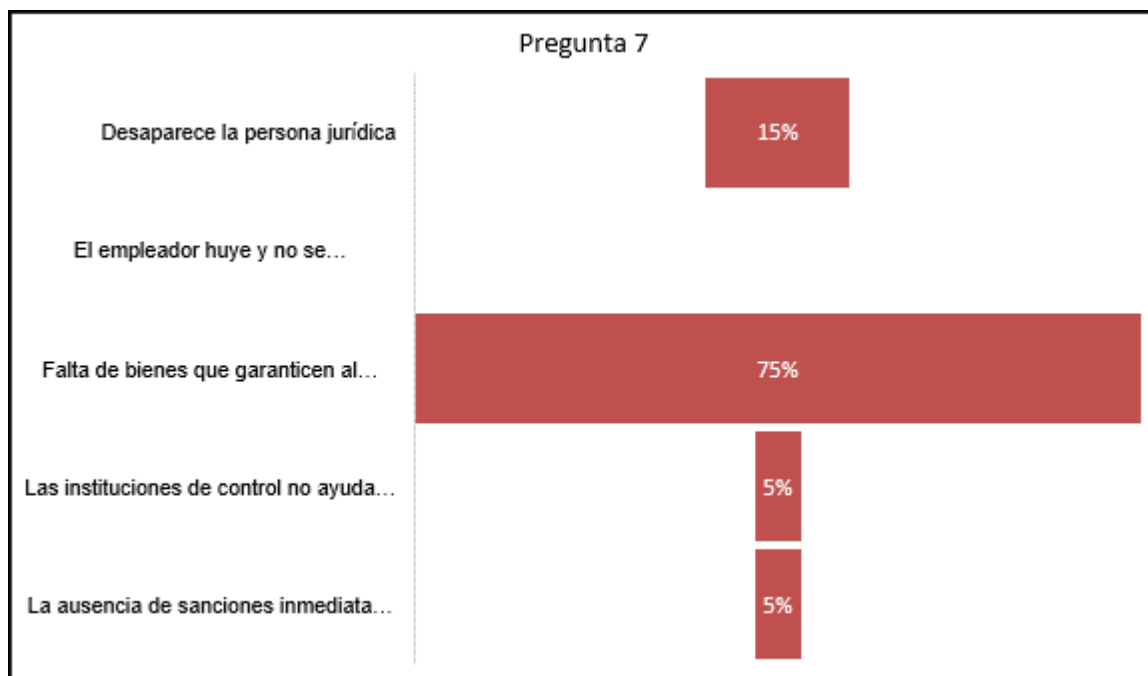
¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Desaparece la persona jurídica	3	15%
El empleador huye y no se responsabiliza	0	0%
Falta de bienes que garanticen al trabajador el cobro del dinero	15	75%
Las instituciones de control no ayudan a que se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores	1	5%
La ausencia de sanciones inmediatas a la institución por incumplir el pago de indemnizaciones al trabajador en los tiempos establecidos en la ley y organismos reguladores generan que se retrasen dichos procesos y no se garanticen los derechos de las personas	1	5%

Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 7.

¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?



Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: En la presente pregunta, el 100% de los encuestados indican una de las razones por las que consideran que los trabajadores no logran cobrar lo que les corresponde por indemnizaciones por despido intempestivo, siendo registrado lo siguiente: El 15% considera que la razón por la que los trabajadores no logran cobrar lo correspondiente a sus indemnizaciones laborales, una vez que esta indemnización ya ha sido establecida en una sentencia judicial es debido a que desaparece la persona jurídica, el 0% considera que la razón es porque el empleador huye, el 75% que es la mayoría considera que la razón es porque faltan bienes que garanticen al trabajador el cobro del dinero, en la opción otros se registraron dos respuestas similares que equivalen al 10% y son que las instituciones de control no ayudan a que se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores y que la ausencia de sanciones inmediatas a la institución por incumplir el pago de indemnizaciones al trabajador en los tiempos establecidos en la ley y organismos reguladores generan que se retrasen dichos procesos y no se garanticen los derechos de las personas.

Interpretación: Siguiendo la tendencia de la pregunta anterior, al considerar que las indemnizaciones establecidas en los juicios laborales no son 100% cobrables, los profesionales del derecho encuestados nos indican una y/o varias razones por la que consideran que no se logran ejecutar en el cobro. La mayoría de los encuestados indican que la falta de bienes que garanticen la deuda es una de las principales razones. Sin embargo, en otras respuestas también se registran razones como falta de sanciones y controles de los organismos de control y desaparición de la persona jurídica.

8.- ¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago?

Tabla 9.

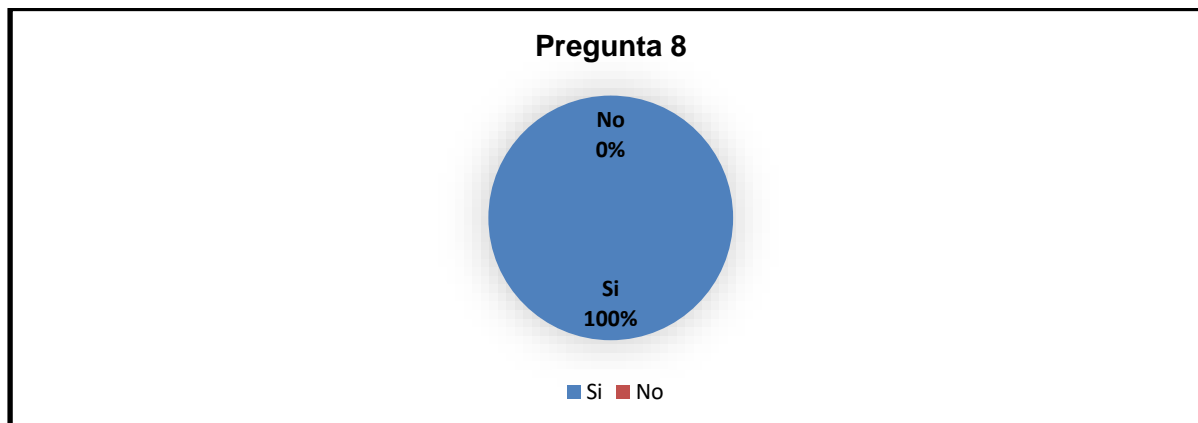
¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 8.

¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: El 100% de la población encuestada, consideran que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago.

Interpretación: Esta pregunta es muy importante para comprobar la importancia del tema de estudio. Como respuesta tenemos que el 100% de los profesionales del derecho encuestados afirman que es necesario contar con garantías de bienes muebles o inmuebles que permitan que las indemnizaciones laborales sean cobradas. Esta garantía debe ser previa a que termine todo el trámite judicial con la finalidad que, durante el proceso, el empleador no pueda enajenar sus bienes y así, la sentencia que ordene el pago de las indemnizaciones de los trabajadores sea ejecutable y no sean solo números plasmados en una sentencia.

9.- ¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales?

Tabla 10.

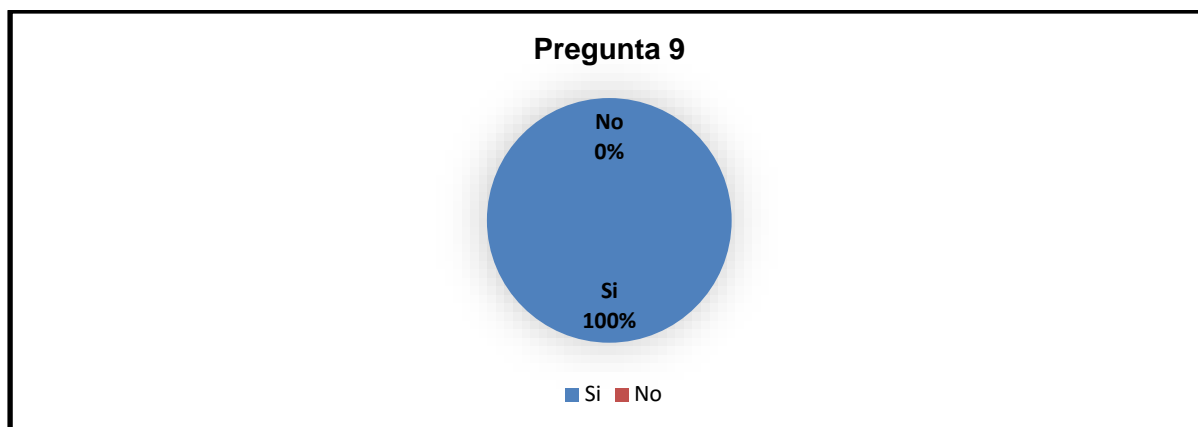
¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Nota. Adaptado del *Trabajo de Titulación* aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Figura 9.

¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales?



Nota. Adaptado del Trabajo de Titulación aplicado a abogados encuestados por Román (2021)

Análisis: El 100% de la población encuestada, consideran que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales.

Interpretación: En concordancia con la pregunta anterior, se comprueba por la opinión profesional y experimental de los abogados encuestados que la mayoría absoluta considera Esta pregunta es muy importante para comprobar la importancia del tema de estudio. Como respuesta tenemos que el 100% de los profesionales del derecho encuestados afirman que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales, esto con el fin de que los trabajadores no queden desprotegidos y que los empleadores al conocer durante el proceso un estimado del dinero que deben cancelar, actúen con mala fe enajenando sus propiedades y así evitando que los trabajo es logren con satisfacción el cobro de lo que por derecho les corresponde, lográndose así, garantizar y cumplir con esa protección constitucional que tiene la parte obrera del país.

3.2. Discusión.

Con el desarrollo de la presente investigación, sobre la necesidad de que se implemente providencias preventivas cuando se trata de pretensiones en las que se entabla reclamaciones laborales, ya sea desde la perspectiva doctrinaria jurídica o en base a los resultados del estudio de campo realizado, se establecen elementos que favorecen nuestra premisa central sobre la que hemos aterrizado nuestro estudio; por lo tanto en nuestra normativa procesal vigente, es absolutamente necesario contar con medidas cautelares previas para asegurar que los empleadores, a priori respeten debidamente el principio constitucional de estabilidad laboral, y por otra parte cumplan oportunamente con sus obligaciones patronales en caso de que se haya causado daño al trabajador.

Con las diversas fuentes bibliográficas se ha podido comprobar que el derecho laboral tiende a buscar diversos paradigmas de progreso y desarrollo para lograr que el trabajador se encuentre debidamente amparado, sobre todo cuando existen evidentes formas de maltrato laboral que ejercen continuamente los grandes grupos económicos en nuestro país, incluso ciertos empleadores que abusan de la desesperación de la gente que no posee una fuente de empleo segura. Como lo habíamos manifestado a la hora de estudiar sobre la estabilidad como fin del derecho laboral, los trabajadores se encuentran protegidos de forma suprema por nuestra constitución, tratados internacionales y los mismos derechos humanos; en tal virtud, todo cambio en nuestra legislación laboral que busque la protección de los derechos de los trabajadores, es absolutamente pertinente, procedente y necesario, sobre todo porque la idea del derecho laboral como fin en sí mismo, es que el trabajador se encuentre protegido y en igualdad de condiciones en la sociedad.

Nuestro Código Orgánico General de Procesos, no contempla medidas preventivas que permitan asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados, si bien nuestra referida normativa procesal, contempla providencias preventivas como medio para asegurar el cumplimiento de obligaciones fallidas referente a títulos de crédito, no se ha implementado absolutamente ninguna medida de carácter preventivo que asegure obligaciones laborales insatisfechas por los empleadores. Con la implementación de providencias preventivas en

procedimientos sumarios cuando la pretensión versa sobre reclamaciones laborales, bajo ningún precepto se estaría atentando contra derechos constitucionales del empleador, al contrario, se garantizaría el principio constitucional de la estabilidad laboral de las personas, ya que ningún empleador incumplido querrá ser objeto de una medida cautelar por un proceso laboral; contrario sensu, previo a tomar alguna mala decisión con sus trabajadores, el patrono preferirá cumplir con sus responsabilidades patronales y no evadir las mismas.

Con base en la bibliografía analizada y el estudio de campo efectuado, así como también los argumentos expuestos anteriormente, la respuesta que hemos encontrado con la ejecución del presente trabajo de investigación, ha sido coyuntural y de relevante importancia para el derecho procesal laboral, incluso el presente estudio debería ser recogido por nuestro órgano legislativo para futuras reformas, ya que es absolutamente necesario que en nuestra codificación procesal se cuente con providencias preventivas que garanticen la seguridad jurídica y protección de los trabajadores dentro de los procesos judiciales.

Conclusiones

Una vez efectuado nuestro análisis bibliográfico y estudio de campo, sobre la necesidad de contar con providencia preventivas en nuestro ordenamiento procesal, en causas donde se ventilan reclamaciones laborales, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

Las providencias preventivas son aquellos medios precautelatorios que conceden los órganos jurisdiccionales, para garantizar el cumplimiento de una obligación.

Las providencias preventivas, son medidas cautelares preventivas y provisionales, y pueden ser la retención, secuestro, arraigo o prohibición de enajenamiento.

El derecho laboral constituye la base fundamental que permite el equilibrio de condiciones entre empleadores y trabajadores, y su finalidad en sí mismo, es que el obrero encuentre estabilidad laboral y un ambiente digno de trabajo.

El trabajador es protegido constitucionalmente, y toda autoridad administrativa o judicial está en la absoluta obligación de ofrecerle protección y garantía a sus derechos.

Al no encontrarse previstas en nuestro Código Orgánico general de procesos, providencias preventivas en causas laborales, los trabajadores no están siendo protegidos por nuestra legislación, ello en razón de que el empleador tiene la facilidad, mientras dure el proceso laboral, de evadir su responsabilidad como patrono, enajenado u ocultando sus bienes, de los que el trabajador puede valerse para hacer cumplir el mandamiento judicial de pago de haberes laborales.

Recomendaciones.

Se recomienda a los Órganos Jurisdiccionales del Estado, que mientras no se cuente con providencias preventivas en procesos laborales, se otorgue sin restricción alguna y de manera urgente, las medidas precautelarias establecidas en nuestro Código del Trabajo en su Art. 594, con el único requisito de que haya sentencia condenatoria a favor del trabajador y no a lo establecido en el Art. 126 del COGEP.

Se recomienda a la Corte Nacional de Justicia emitir una resolución de carácter obligatorio, referente a las medidas precautelarias contenidas en el Art 594 del Código del Trabajo, a fin de que los juzgadores no requieran el cumplimiento de lo establecido en el Art. 126 del Código Orgánico General de Procesos, a la hora de solicitar una medida cautelar en contra de su empleador, ya que el trabajador no cuenta con un título ejecutivo, sino únicamente sentencia condenatoria a su favor.

Que la Asamblea Nacional acoja el presente trabajo científico, y tome como base nuestro estudio, para establecer una urgente reforma al Código Orgánico General de Procesos, a fin de que se implemente providencias preventivas en las causas donde se ventilen reclamaciones laborales, en atención al principio de máxima protección constitucional al trabajador.

Referencias

- Aguirre, P. (2015). El proceso laboral en el código orgánico general de procesos. *Boletín Institucional Nro. 19 de la Corte Nacional de Justicia*, 5.
- Arellano, C. (1987). *Derecho Procesal Civil*. Ciudad de Mexico : Porrúa.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Baelo, M., & Haz, F. E. (2019). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas*. Valencia: Tirant humanidades.
- Balaguer, C. A. (1999). *Medidas Cautelares*. Buenos Aires: Atrea.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico del Derecho*. Bogotá: Heliasta.
- Calamandrei, P. (1996). *Introducción al Estudio Sistemático de las Medidas Cautelares*. Buenos Aires : El Foro .
- Célleri, E. V. (2005). *Sistema de Práctica Procesal Civil Tomo V*. Quito: Pudeleco.
- Código del Trabajo Chile. (2003). Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Código General del Proceso. (1988). Montevideo : Asamblea General del Poder Legislativo.
- Código Organico General de Procesos. (2015). *Código Organico General de Procesos*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Correa, J. C. (1998). *El proceso monitorio*. Barcelona: José María Bosch.
- Couture, E. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.
- Echandía, D. (2004). *Teoría General de Proceso*. Buenos Aires: Universidad S.R.L.
- Erazo, J. C., y Narváez, C. I. (2020). Medición y gestión del capital intelectual en la industria del cuero - calzado en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(2), 437-467.

- García, E. (2005). *Medidas Cautelares. Introducción a su*. Bogotá: Temis S.A. .
- Guelmes, E., y Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad y Sociedad*, 1(2), 7.
- Gullon, D. P. (2019). *Sinopsis de Siestama de Derecho Civil*. Madrid: Tecnos.
- Gutierrez, G. (2014). *Teoría y método de la investigación bibliográfica en el siglo XXI*. España: Editorial Académica Española.
- López, J. (2007). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. San José: Juricentro.
- Martinez, F. (2007). *El Proceso Monitorio* . Madrid : Difusión Jurídica y Temas de Actualidad.
- Miranda, V. (2005). *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.
- ONU. (24 de noviembre de 2005). El derecho al trabajo. *Observación general N° 18*. Ginebra, Suiza: Organización de las Naciones Unidas.
- Padrós, R. S. (2004). *La tutela cautelar en la jurisdicción administrativa*. Buenos Aires : Nexis Lexis.
- Rojas, R. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Trillas.
- Salcedo, E. (2005). *Las medidas cutelares en el arbitraje Tomo III*. Guayaquil: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Salinas, P. J. (2013). *Metodología de la Investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Trueba, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Villabella, A. (2014). Los métodos en la investigación jurídica. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*(141), 923-953.
- Villareal, R. (2010). *Medidas Cautelares, Garantías Constitucionales en el Ecuador*. Quito: Cevallos.

Apéndice

Apéndice 1. Formato de Encuesta

Encuesta

ENCUESTA PARA VERIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PROVIDENCIAS PREVENTIVAS, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS LABORALES. MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN DERECHO PROCESAL UTPL.

*Obligatorio

- 1. ¿Considera que el trabajador debe ser protegido judicial y extrajudicialmente de abusos de los que pueda ser víctima por parte del empleador? ***

Escoger solo una opción.

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

- 2. ¿Considera que el irrespeto a los derechos del trabajo repercute en el trabajador no solo de carácter jurídico sino también económica, psicológica y socialmente?**

*

Escoger solo una opción

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

- 3. ¿Conoce usted que si un trabajador es despedido intempestivamente tiene derecho a pago de indemnizaciones laborales? ***

Escoger solo una opción.

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

- 4. ¿Considera usted que cuando un trabajador es despedido intempestivamente, el empleador le cancela los rubros de despido intempestivo de manera inmediata?**

*

Escoger solo una opción

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

- 5. ¿Considera Usted que, con el fin de obtener y cobrar las indemnizaciones laborales, los trabajadores deben recurrir a instancias judiciales? * Marca solo un óvalo.**

- Si
 No

6. **¿Considera usted que el 100% de los juicios laborales por despido intempestivo cuyos montos de indemnización son establecidos mediante sentencia logran ser cobrados por los trabajadores? ***

Escoger solo una opción

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

7. **¿Cuáles son las razones para que no se logre el cobro de las indemnizaciones laborales a favor de los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?**

*

Puede escoger varias opciones.

Marca solo un óvalo.

- Desaparece la persona jurídica
 El empleador huye y no se responsabiliza
 Falta de bienes que garanticen al trabajador el cobro del dinero Otros:

8. **¿Considera que es necesario que se trate de asegurar con la garantía de bienes muebles y/o inmuebles el pago de las deudas a los trabajadores a fin de evitar que los empleadores no logren enajenarlos y se cumpla con el pago? ***

Escoger solo una opción

Marca solo un óvalo.

- SI
 No

9. **¿Considera que es importante y necesario la implementación de providencias preventivas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores en aquellos casos en los que se reclama indemnizaciones laborales? ***

Escoger solo una opción.

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

Apéndice 2. Proyecto



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA: "ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE
IMPLEMENTAR PROVIDENCIAS PREVENTIVAS, COMO MEDIDA DE
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS
PROCESOS LABORALES".

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Derechos Humanos, Justicia y Sociedad.

AUTOR: Abg. Carlos Geovanny Román Torres

DIRECTOR: Mgs. Karla Silvana Carpio Dávila

LOJA-ECUADOR

AÑO 2021

OFICIO DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO

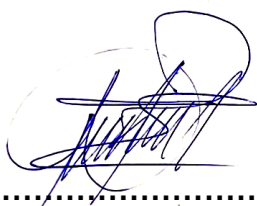
Loja, 18 de Febrero de 2021

Sr. Mgtr.
Paul Javier Moreno Quizhpe.
COORDINADOR DE LA MAESTRIA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
Universidad Técnica Particular de Loja
Ciudad. -

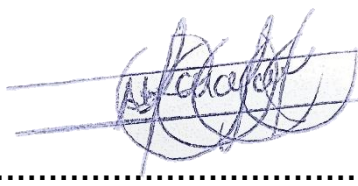
Por medio del presente me permito solicitar se digne aprobar el Proyecto de Trabajo de Titulación denominado **"ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PROVIDENCIAS PREVENTIVAS, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS LABORALES"**, luego de haber realizado la revisión y análisis con el docente tutor asignado Mgs. Karla Silvana Carpio Dávila.

Por la atención a la presente, expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente.



ESTUDIANTE
CI. 1104592165



DIRECTOR PROYECTO
CI. 0104158605

CERTIFICACIÓN: ACEPTACIÓN PROYECTO DE TESIS

Loja, 18 de Febrero de 2021

Dejo constancia de haber revisado y estar de acuerdo con el Proyecto de Trabajo de Titulación, titulado: **"ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PROVIDENCIAS PREVENTIVAS, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS LABORALES"**.

Presentado por Abg. Carlos Geovanny Román Torres.



FIRMA DIRECTOR PROYECTO

Visto Bueno del Coordinador(a) de Maestría

F).....

Responsable de Sección

F).....

Coordinador(a) de Maestría

TÍTULO DEL PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN:

"ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PROVIDENCIAS PREVENTIVAS, COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS LABORALES".

1. INTRODUCCIÓN.

Sin duda una de las disputas sociales más importantes que ha liderado el hombre a lo largo de los años, ha sido la dignificación de su esfuerzo y el reconocimiento de sus derechos laborales; pues, existen diversos antecedentes a lo largo de la historia de la sociedad, que coligen en que el ser humano ha sufrido crueles y violentos tratos en sus relaciones laborales, incluso en ciertos momentos de la historia, se lo consideró como una herramienta de trabajo negociable. En este contexto es importante puntualizar que los derechos de los trabajadores, adquieren reconocimiento en razón de la revolución industrial de 1760 y las luchas de Chicago del 3 y 4 de mayo de 1886. Consecuentemente, hombres y mujeres, a raíz de sus constantes y largas protestas, consiguieron la creación de la Organización Internacional del Trabajo a través del tratado de Versalles el 24 de junio de 1919, y posteriormente con la fundación de la Organización de las Naciones Unidas el 24 de octubre de 1945.

Es innegable que con el transcurso del tiempo y el desarrollo de la sociedad, se han institucionalizado diversos derechos que han beneficiado a la clase trabajadora del Ecuador, es el caso de la seguridad social, salarios justos, descanso obligatorios, ambientes de trabajos sanos, etc. esto sin duda gracias a las innumerables manifestaciones y protestas de sectores sindicales y obreros; no obstante, con el desarrollo de la tecnología y la automatización de la mano de obra, se han generado diversos inconvenientes en las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores, evidentes factores en la actividad laboral de nuestro país, que podrían indicarnos que cierta clase de trabajadores se encuentra en una posible desventaja frente los atropellos de sus patronos, lo que indudablemente los

dejaría desprotegidos y desamparados, por lo que se constituye en una necesidad imperante, contar con procedimientos jurisdiccionales que permitan que los derechos supremos de los trabajadores sean respetados, y que aquellos abusos de la clase empleadora no queden en la impunidad.

Con la implementación del Código Orgánico General de Procesos en nuestro sistema procesal ecuatoriano y su puesta en vigencia el 22 de mayo de 2016, entre algunas de sus novedades, nos presenta una serie de reformas a nuestro Código del Trabajo, específicamente en reglas de índole adjetiva, tal es el caso que actualmente para acudir a los órganos jurisdiccionales por reclamos laborales, debemos atender lo establecido en el Art. 575 del Código del Trabajo, sustituido por el numeral 6 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n R.O. 506-S, 22-V-2015, en el que se dispone que las reclamaciones individuales de trabajo se tiene que sustanciar a través de procedimiento sumario, cuya característica es que, a más de ser un proceso oral y dispositivo, se rompe completamente con el esquema escriturario y retardado, reduciéndolo a un trámite breve donde el demandado cuenta con 15 días para contestar su demanda y la controversia se resuelve en Audiencia Única.

No cabe duda que existen algunos beneficios referentes a los procesos laborales con la implementación del Código Orgánico General de Procesos, no obstante, nuestra legislación debe analizar la posibilidad de implementar providencias preventivas a ser aplicadas en los procesos de índole aboral que tiendan a proteger los derechos de los trabajadores y no solamente de exclusividad de los tramites donde se pueda probar un crédito como lo establece el Art. 124 y 125 del COGEP; pues, al ser los conflictos laborales, problemas sociales de prioridad del Estado por su impacto social, económico y familiar, se debería contar con alternativas procesales rigurosas cuya finalidad es que los derechos de los trabajadores sean protegidos desde el primer momento en el que se acude ante un órgano jurisdiccional. En este sentido haciendo una breve analogía, el apremio personal y el allanamiento son

figuras exclusivas de los procesos penales, sin embargo en juicios de alimentos estas figuras jurídicas son implementadas con el objetivo de que el obligado se responsabilice por el fiel cumplimiento del pago correspondiente, ahora bien, en los procesos laborales, al no contarse con medidas estrictas, como las providencias preventivas, los empleadores no adquieren un verdadero compromiso de responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones como patronos, diluyéndose todo tipo de garantía a favor de los trabajadores a la hora de acudir ante los juzgados del trabajo para exigir el pago de sus haberes laborales.

En la gran mayoría de los procesos laborales, los empleadores tienen pleno conocimiento de que podrían ser obligados al pago de cuantiosas indemnizaciones por sus incumplimientos laborales, por lo que sin ninguna medida de garantía para el aseguramiento de los pagos correspondientes del trabajador, entre recursos, apelación, y la casación, el empleador puede disponer de todo el tiempo necesario para operar artificios legales y evitar que se le pueda embargar, y posteriormente rematar en fase de ejecución algún bien que pueda compensar los valores adeudados por concepto de haberes laborales; en tal virtud, el presente trabajo científico gana espacio en el debate de la eminente necesidad de analizar los factores que sustentan la implementación de providencias preventivas en los procesos laborales, debido a la utilización que se le puede dar a esta figura en el resguardo de los derechos laborales de las clases obreras de nuestro país.

Si bien el Art. 125 del Código Orgánico General de Procesos ya establece como requisitos para las providencias preventivas que, se pruebe la existencia del crédito o que los bienes del deudor pueden desaparecer u ocultarse, es absolutamente factible que se analice agregar un requisito más, como, por ejemplo, probar documentadamente el vínculo laboral. Actualmente cuando se demanda despido intempestivo o incumplimiento de haberes laborales, los patronos corren con la facilidad de alargar los procesos sin tener sentencia ejecutoriada por varios años, hasta tanto los bienes que podrían servir para compensar o asegurar las indemnizaciones que dispone un juez laboral, quedaría sobre el papel, puesto

que mientras se tramita la causa el empleador fácilmente puede transferir sus bienes a otras personas con el fin de evadir responsabilidades laborales, situación que no deja de ser una alternativa llevada a cabo en la actualidad por una gran mayoría de patrones morosos.

2. JUSTIFICACIÓN

En el Código Orgánico General de Procesos, los legisladores, para ciertos tipos de procedimientos, establecen a favor de los demandantes, ciertas garantías, que permiten una mejor seguridad jurídica a favor de los solicitantes, como medidas preventivas de carácter real que, en el caso de una deuda por título ejecutivo, efectivice la forma de pago ante un incumplimiento.

Sin embargo, estas garantías no favorecen a los trabajadores, quienes no pueden recurrir a estas medidas previas al inicio del proceso judicial, o al no concluir el mismo para exigir y garantizar el cumplimiento de la obligación, en vista de la falta de un título ejecutivo.

Como parte de mis estudios académicos, forma parte de los requisitos, el desarrollar un estudio investigativo; sin embargo, como maestrante de la Maestría en Derecho Procesal es una satisfacción realizar una investigación que aporte soluciones a problemas trascendentales de nuestro país.

El no contemplar medidas preventivas para los procesos laborales, constituye un problema de importancia legal, factible, actual, al ser una norma incluida en el Código General de Procesos con vigencia en nuestro país desde hace pocos años, se caracteriza por ser novedoso.

Siguiendo el camino de las luchas sociales, constantemente explotadas y desamparadas legalmente, es importante analizar si en Ecuador es necesario que con el fin de evitar que los

trabajadores se vean perjudicados al momento de iniciar sus reclamos laborales, exponiéndose a la voluntad del empleador de vender, enajenar, transferir, donar o quedar en quiebra con el fin de no cumplir con los pagos de los haberes laborales, la implementación de providencias preventivas que garanticen una seguridad jurídica a quienes se encuentran en conflicto por los procesos laborales, evitando que los bienes o recursos de aquellos empleadores que han incumplido con sus obligaciones patronales, pasen por desapercibidos perjudicando aún más a la clase obrera

Es por todas estas razones que existe la necesidad de analizar el problema planteado y más aún cuando se trata de una protección constitucional y procesal a aquellas personas, que con su mano de obra contribuyen para el desarrollo económico del país.

Por todo esto es importante solucionar el problema de no existencia de providencias preventivas en procesos laborales, haciendo énfasis, en el estudio del Derecho al Trabajo, pago de remuneraciones justas, pago de los haberes laborales que se constituyen en una necesidad trascendental de las familias, pues es a través del trabajo que se dignifica a la persona, permitiéndoles un desarrollo sustentable en observancia a los derechos del Buen Vivir como educación, alimentación, vivienda, desarrollo, etc.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio jurídico, doctrinario, jurisprudencial y experimental para determinar la necesidad de implementar, a favor de los trabajadores, providencias preventivas que les permita una garantía a su favor dentro de los procesos laborales

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1. Estudiar lo referente a las medidas preventivas y su necesidad de aplicación en los procesos laborales.

3.2.2. Determinar la importancia de aplicación de providencias preventivas en los

procesos laborales a favor de los trabajadores para garantizar su seguridad jurídica.

3.2.3. Establecer en base al estudio jurídico, doctrinario, jurisprudencial y experimental, la necesidad de implementar en la legislación laboral del Ecuador, providencias preventivas a favor de los trabajadores.

4. HIPÓTESIS o PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Es necesario, con el fin de proteger los derechos laborales, la implementación de providencias preventivas que garanticen la seguridad jurídica y protección de los trabajadores dentro de los procesos judiciales?

5. METODOLOGÍA.

El método abordado fue el analítico relacionado con el sistema lógico, enfocándose en el estudio de aspectos particulares, escrutados en el análisis de contenido desarrollado en la investigación. (Bernal-Torres, 2006). Así mismo, se desarrolló el método analítico – sintético, que consistió en la desmembración o descomposición del todo, es un proceso que permite separar o dividir el objeto en los aspectos o cualidades que lo componen. (Rojas Soriano, 2010, pág. 151). La síntesis, por el contrario, es el proceso que permite la integración para obtener una comprensión general. (Villabella, 2014, pág. 936).

De acuerdo al desarrollo de la investigación la metodología utilizada fue basada en el enfoque mixto siendo el proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, y justifica la utilización de este enfoque en su estudio considerando que ambos métodos (cuantitativo y cualitativo) se entremezclan en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita la triangulación como forma de encontrar diferentes caminos y obtener una comprensión e interpretación, lo más amplia posible, del fenómeno en estudio. (Guelmes & Nieto, 2015)

En base a este enfoque mixto, se obtuvo la información necesaria para el

sustento de esta investigación, mediante el método cuantitativo de manera aleatoria aplicando encuestas a la población conformada por 15 profesionales del Derecho, y mediante el método cualitativo se realizó el estudio de un caso en particular con fundamento en el tema a tratar, debido a que nació la problemática y para lograr analizar lo referente a las garantías y derechos laborales de los trabajadores se realizó una investigación exploratoria, estudiando la realidad en los procesos laborales y sus diversos problemas, explorando los datos que están a disposición del investigador, (Baelo & Haz, 2019, pág. 59)

Para este trabajo de investigación se ha utilizado el método inductivo deductivo. Por cuanto al método inductivo permite partir de aspectos, condiciones, análisis o resultados particulares para llegar a generalizaciones, es decir, de lo particular a lo general, que permitió en primer lugar, partir de un problema de los procesos laborales en particular y fue posible realizar análisis y ampliarlos a un estudio más general, por el contrario, el método deductivo parte de aspectos, condiciones, análisis o resultados generales para aplicarlos a situaciones particulares. (Salinas, 2013).

Dentro de esta investigación también se aplicaron el método histórico, a través del cual es posible indagar en los antecedentes de esta determinada problemática para lograr su comprensión, el mismo se combina con el comparativo, creando el método histórico comparativo, que permite esclarecer fenómenos estableciendo semejanzas y parentesco de su origen común. (Mora Delgado & Alvarado Cervantes, 2010, pág. 12)

La consideración en la aplicación de los métodos mencionados permitió analizar teorías, leyes, bibliografía, encuestas, generándose mediante el análisis documental jurídico, extrayendo aspectos necesarios en el campo del derecho laboral (Erazo & Narváez, 2020).

6. RECURSOS

6.1. Humanos

El investigador y 15 profesionales del Derecho que participarán con una encuesta

6.2. Técnicos

Laptop o computador, internet, material bibliográfico.

8. PRESUPUESTO:

ACTIVIDAD	INVERSIÓN
Material bibliográfico	400,00
Internet	100,00
Otros	100,00
TOTAL	600,00

9. BIBLIOGRAFÍA

- Baelo Alvarez, M., & Haz Gómez, F. E. (2019). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas*. Valencia: Tirant humanidades.
- Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Medición y gestión del capital intelectual en la industria del cuero - calzado en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 437-467.
- Guelmes, E., & Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad y Sociedad*, 7.
- Mora Delgado, G., & Alvarado Cervantes, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson.
- Rojas Soriano, R. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Trillas.
- Salinas, P. J. (2013). *Metodología de la Investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Villabella Armengol. (2014). Los métodos en la investigación jurídica. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*(141), 923-953.