

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i3.1106>

## **Efectos de las Medidas Cautelares en los Juicios Laborales**

### **Effects of Precautionary Measures on Labor Trials**

Rosa Leonor Maldonado-Manzano

[ub.c.derecho@uniandes.edu.ec](mailto:ub.c.derecho@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo

<https://orcid.org/0000-0002-9929-6520>

María José Caicedo-Parrales

[caicedomajo2@gmail.com](mailto:caicedomajo2@gmail.com)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo

Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-5914-1647>

Marlon Javier Espinoza-Campbell

[marlonespinoza846@gmail.com](mailto:marlonespinoza846@gmail.com)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo

Ecuador

Recibido: 31 de octubre de 2020

Revisado: 10 de octubre de 2020

Aprobado: 05 de diciembre de 2020

Publicado: 10 de diciembre de 2020

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

## **RESUMEN**

La presente investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo, y análisis documental bibliográfico. El objetivo de esta investigación consiste en identificar los inconvenientes para garantizar el cumplimiento de las medidas cautelares laborales considerando que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores. Se desarrolló una estrategia metodológica la cual fue sistematizada mediante métodos de investigación, de revisión documental y trabajos relacionados al tema. A través la revisión documental y el método analítico-sintético, se construyó el marco teórico referencial que sustenta las indagaciones y la explicación a los hallazgos realizados. Se concluye que, en el Código de Trabajo de Ecuador, existe un vacío, pues señala la aplicación de medidas cautelares solo después de la sentencia favorable de primera instancia, y hasta que se de dicha resolución no existe ninguna medida que asegure la efectivización del derecho en litigio. Es recomendable promover la reforma legal en el Art. 594 del Código de Trabajo.

**Descriptor:** Derecho al trabajo; conflicto laboral; mediación. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

## **ABSTRACT**

The present descriptive research with a quantitative approach, and bibliographic documentary analysis. The objective of this investigation is to identify the inconveniences to guarantee the fulfillment of the labor precautionary measures considering that the rights of the workers are not violated. A methodological strategy was developed which was systematized through research methods, documentary review and works related to the subject. Through the documentary review and the analytic-synthetic method, the referential theoretical framework was built that supports the inquiries and the explanation of the findings made. It is concluded that, in the Labor Code of Ecuador, there is a gap, since it indicates the application of precautionary measures only after the favorable judgment of first instance, and until said resolution is given there is no measure that ensures the effectiveness of the right in dispute. It is advisable to promote legal reform in Article 594 of the Labor Code.

**Descriptors:** Right to employment; labour dispute; mediation. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

## **INTRODUCCIÓN**

El Código de Trabajo establece que el juez por su autoridad podrá dictar medidas cautelares con la demanda, como en el caso de despido ineficaz y solamente destinadas al reintegro inmediato del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo. Para determinar medidas cautelares es fundamental que exista sentencia condenatoria, aun cuando ésta no estuviere ejecutoriada.

Las medidas cautelares, tienen por propósito asegurar el cumplimiento de las responsabilidades de una persona ante sus acreedores, previo a que exista una sentencia, es decir son medidas de carácter preventivo, y son aplicadas ampliamente en la legislación ecuatoriana, en lo penal se pueden aplicar desde el inicio de la instrucción fiscal; en el caso de los derechos de los menores, se pueden solicitar desde el momento en el que se plantea la demanda, al igual que en los juicios ejecutivos; es allí donde aparece el conflicto, ya que en los juicios laborales se pueden solicitar solo luego de sentencia condenatoria de primera instancia, en un sistema en donde un juicio laboral como mínimo durará cuatro meses. En este sentido el autor Ciudad-Reynaud (2011) manifiesta lo siguiente:

La administración de justicia laboral en la mayoría de los países de América Central necesita una importante modernización y fortalecimiento, como parte de la tarea de construcción de un sistema democrático de relaciones laborales basado en el concepto de trabajo decente, así como del afianzamiento de la democracia y de la gobernabilidad de los países. (p.31)

Es posible deducir que existe un vacío en la ley, que hace que las medidas cautelares en el ámbito laboral sean ineficaces, lo cual trae como consecuencia, la violación evidente de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador; además de la afectación de otros derechos fundamentales, como la seguridad jurídica, ya que es este principio el que garantiza el cumplimiento de la Constitución mediante reglas previas, claras, públicas y que puedan ser aplicadas por la autoridad competente.

En el ejercicio profesional es muy común examinar que los trabajadores luego de haber entablado una contienda legal no puedan hacer efectivos los derechos que lograron mediante sentencia. La misma Constitución en su artículo 33 declara que: El

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (Asamblea Nacional, 2008). 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, al enunciar este artículo el Estado se convierte en garantista y defensor de los derechos de los trabajadores y no solo se limita a la aplicación de las normas ya establecidas, sino al establecimiento de legislación efectiva que proteja a la clase obrera que es la más débil en una relación laboral. No obstante, para el completo goce del derecho al trabajo de la población económicamente activa, es decir de mujeres y hombres trabajadores, el Estado es responsable de implementar medidas específicas que puedan darle fin a las discriminaciones que los afecten, reconociendo y apoyando sus formas de organización y garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (Álava-Tagle, Erazo-Álvarez; Narváez-Zurita & Trelles-Vicuña, 2020: 466)

Se deduce, por tanto, que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico-penal que la prevengan y controlen en sus manifestaciones.

Desde la época del principio de la humanidad el trabajo ha sido la fuerza de producción por medio de la cual se da la modificación de los productos y es la energía que pone en funcionamiento los medios de producción. Así lo manifiestan Chiriboga-Izquieta y otros (2018)

El tejido social en conjunción con la evolución económica de los pueblos determina la necesidad de instrumentar la normativa en la materia para equilibrar las fuerzas sociales y económicas. El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico "fuerza laboral" que no posee el capital. (p.227)

De acuerdo con lo expuesto el objetivo de esta investigación consiste en identificar los inconvenientes para garantizar el cumplimiento de las medidas cautelares laborales considerando que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores. lo

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

que permitirá plantear una propuesta de reforma al artículo 594 del Código del Trabajo en el que se establezca dentro de la demanda la petición de las medidas cautelares.

## **METODOLOGÍA**

La investigación descriptiva se dirige a describir el comportamiento de elementos variables o meramente identificar tipos (Curá, 2014: 105) es decir, que para la indagación de este artículo implicó ineludible primero el acceso a búsqueda teórica-dogmática. En este sentido la presente investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo, se desarrolló la estrategia metodológica la cual fue sistematizada mediante métodos de investigación, de revisión documental, analítico-sintético y estadístico a través de la revisión de literatura bibliográfica legal y trabajos relacionados al tema. Mediante la revisión documental y el método analítico-sintético, se construyó el marco teórico referencial que sustenta las indagaciones y la explicación a los hallazgos realizados.

## **RESULTADOS**

A continuación, se presenta las causales por las que los trabajadores pueden solicitar la aplicación del debido proceso en caso de incumplimiento por parte de los empleadores y que las penas se contemplan en el Código Orgánico Integral Penal, a tenor:

### **Delitos contra el derecho al trabajo y la Seguridad Social**

Artículo 241.- Impedimento o limitación del derecho a huelga. - La persona que, mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga, será sancionada con pena privativa de libertad de dos a seis meses.

Si la conducta descrita se realiza con fuerza, violencia o intimidación, la pena será de seis meses a un año.

Artículo 242.- Retención ilegal de aportación a la seguridad social. - La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Para el efecto, la o el afectado, el Director General o el Director Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su caso, se dirigirá a la Fiscalía para que inicie la investigación respectiva. Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica, será sancionada con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados.

Artículo 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

### **Procedimientos establecidos en la Código del Trabajo**

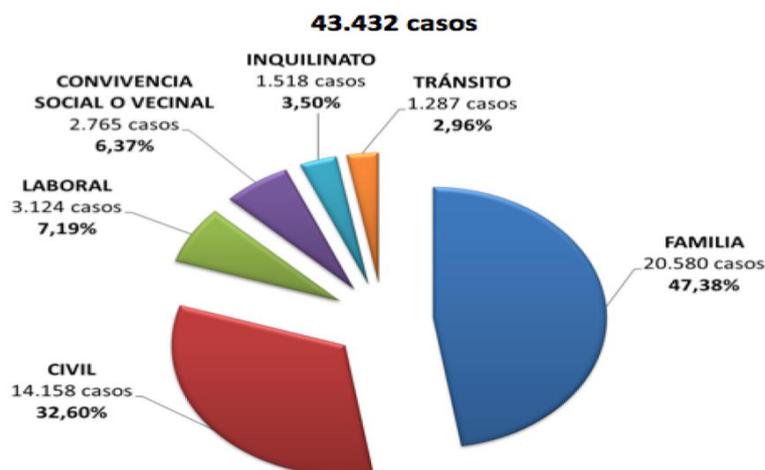
Artículo 566.- Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores. - La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

Artículo 567.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. - Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo De los Conflictos Colectivos.

Artículo 594.- Medidas precautelarias. - La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

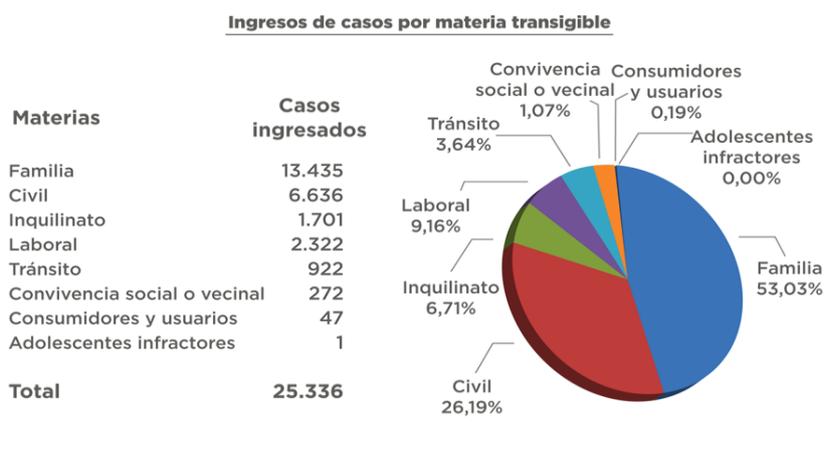
En las siguientes gráficas se representan los datos estadísticos presentados en el Centro de Mediación de la Función Judicial.



**Gráfica 1.**

**Fuente:** Datos estadísticos del Centro de mediación de la Función Judicial (2015).

Se observa en la gráfica 1, que, del total de 43.432 caso del 2015, en materia laboral se presentaron 3.124 casos, lo que representó un 7,19 %.



**Gráfica 2.**

**Fuente:** Datos estadísticos del Centro de mediación de la Función Judicial (2020).

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

Se observa en la gráfica 2, que, del total de 25.336 caso del 2020, en materia laboral se presentaron 2.322 casos, lo que representó un 9,16 %.

De igual forma, se observa que, generalmente los trabajadores no concurren ante las autoridades competentes para denunciar las transgresiones que sufren sus derechos laborales, en ocasiones por desconocimiento de sus derechos, por temor a represalias o por la necesidad imperiosa de conservar el trabajo; lo que conspira contra la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir como empeño del Estado ecuatoriano, para lo cual debe procurarse un ambiente laboral sano, libertades, derechos y garantías, que permitan el desarrollo pleno del trabajador (Rosales-Quichimbo, García Muñoz & Duran-Ocampo, 2019:107)

## **DISCUSIÓN**

El Código de Trabajo establece que el juez podrá conceder medidas cautelares con la demanda, en el caso de despido ineficaz y únicamente tendientes al reintegro inmediato del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo. Para decretar medidas cautelares se requiere que exista sentencia condenatoria, aun cuando no esté ejecutoriada. Para el autor Ruay-Sáez (2015):

El Estado moderno ha monopolizado el uso de la fuerza, erradicado la autotutela como forma legítima de solución de conflictos intersubjetivos, y en su lugar ha institucionalizado al Proceso como medio idóneo de resolución. La labor concreta de solucionar dichos conflictos a través del Proceso se encarga principalmente al Poder Judicial, y de manera más precisa, a los jueces de la República que constituyen a su vez los Tribunales de Justicia. (p.443)

Por lo tanto, de acuerdo con la vigente normativa, las medidas protectoras en materia laboral proceden en caso de solicitud por despido ineficaz y cuando exista sentencia condenatoria. El Juez que sentenció es el competente para otorgar las medidas cautelares previstas en el Artículo 594 del Código de Trabajo. No será viable dictar medidas cautelares antes de exhibir la demanda o con la presentación de aquella.

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

## **CONCLUSIONES**

En el Código de Trabajo de Ecuador, existe un vacío, pues señala la aplicación de medidas cautelares solo después de la sentencia favorable de primera instancia, y hasta que se de dicha resolución no existe ninguna medida que asegure la efectivización del derecho en litigio.

Es recomendable promover la reforma legal en el Art. 594 del Código de Trabajo para lograr conseguir como resultado la eficacia y celeridad en los procesos laborales dando por asegurado el cumplimiento de la obligación por la parte empleadora al tener sus bienes embargados desde la etapa de juicio aun cuando esta no se encuentre en sentencia ni mucho menos una sentencia ejecutoriada evitando la vulneración a los derechos de la clase trabajadora más débil y poder así asegurar el pago de la obligación, además de recomendar los organismos que defienden a la clase trabajadora por los métodos que provee la ley, esto, mediante una modificación al código de trabajo para que se complete el derecho de solicitar que se dispongan las medidas cautelares desde el momento de aceptación a un trámite de juicio laboral.

Las medidas cautelares tienen como propósito asegurar que un derecho se pueda hacer efectivo luego de que, agotado el trámite judicial, se declare la existencia de tal derecho, y son una importante herramienta en la protección de los derechos de quien pretende un resarcimiento.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes; por motivar el desarrollo de la Investigación.

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Aldana-Zavala, J. & Valles-González, E. (2018) La mujer en Derecho a una Vida libre de violencia desde la Organización Comunitaria. [Women in the Right to a Life Free of Violence from the Community Organization]. *IUSTITIA SOCIALIS*. 3(5),110-127. <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v3i5.171>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2014). Código Orgánico Integral Penal. [Comprehensive Organic Criminal Code]. Recuperado de <https://n9.cl/g6sc>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (05 de febrero de 2018). Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Tipos de Violencia. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional (2010). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. [Organic Code of Territorial Organization, Autonomy and Decentralization]. Registro oficial 303 de 19 de oct-2010
- Carrillo-Kennedy, J. (2018). Incidencia de femicidio en el Ecuador y en la provincia del Guayas. [Incidence of femicide in Ecuador and Guayas province]. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 125-133.
- Castillo-Saavedra, E, Bernardo-Trujillo, J, & Medina-Reyes, M. (2018). Violencia de género y autoestima de mujeres del centro poblado Huanja - Huaraz, 2017 [Gender violence and self-esteem in women from the Huanja - Huaraz hamlet, 2017]. *Horizonte Médico* (Lima), 18(2), 47-52. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n2.08>
- COFJ. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. [Organic Code of Judicial Function] Quito: Registro Oficial suplemento 544. 09-Mar-2009.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). Violencia de Género. [Gender Violence]. Recuperado de [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec)
- Patricia-Berni, M. (2018). Estrativismo social machista en Ecuador violencia de género, femicidio. [Machist social estrativism in Ecuador gender violence, femicide] *Conrado*, 14(61),111-115.

**Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.**  
Año V. Vol. V. N°3. Edición Especial. 2020-III:  
Universidad Regional Autónoma de los Andes  
Hecho el depósito de Ley: FA2016000064  
ISSN: 2542-3371  
FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela

Rosa Leonor Maldonado-Manzano; María José Caicedo-Parrales; Marlon Javier Espinoza-Campbell

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).