



TÍTULO DE TRABAJO:

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EFECTIVIDAD DEL ARTÍCULO 594 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO EN EL AÑO 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las relaciones jurídicas

MODALIDAD DE TITULACIÓN:

Proyecto de Investigación

NOMBRE DE LA CARRERA:

Derecho con énfasis en Empresarial y Tributario

TÍTULO A OBTENER:

Abogado

NOMBRE DEL AUTOR:

Sebastián Andrés Ochoa Barzola

Milton Josué Alvarez Morejón

NOMBRE DEL TUTOR:

Ab. Miguel Emilio Felix Romero, Mgtr.

SAMBORONDÓN, ECUADOR

AÑO 2024



PROCESO DE TITULACIÓN CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Samborondón, 8 de agosto de 2024

Magíster o Doctor

Ab. Andres Madero Poveda

Unidad Académica:

Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **Análisis jurídico de la efectividad del artículo 594 del código de trabajo en el año 2023**, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza al estudiante: **Sebastián Andres Ochoa Barzola y Milton Josué Alvarez Morejon**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

Firma

Ab. Miguel Emlio Felix Romero, Mgtr.

Tutor(a)

**PROCESO DE TITULACIÓN CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE
COINCIDENCIAS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: **Análisis jurídico de la efectividad del artículo 594 del código de trabajo en el año 2023** elaborado por **Sebastián Andres Ochoa Barzola y Milton Josué Alvarez Morejon** fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del 8%, mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

tesis complet

8%

Textos sospechosos

7% Similitudes

< 1% similitudes entre comillas
1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: tesis complet.pdf
ID del documento: d51a3c5d9883b25e5eba1239c346ef58024d2ba5
Tamaño del documento original: 845,54 kB

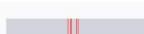
Depositante: Miguel Emilio Félix Romero
Fecha de depósito: 8/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/8/2024

Número de palabras: 13.565
Número de caracteres: 93.467

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|--|-------------|--|---|
| 1 |  repositorio.utmachala.edu.ec http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8202/1/TTUACS_DE91.pdf 1 fuente similar | 3% |  | Palabras idénticas: 3% (426 palabras) |
| 2 |  dspace.unl.edu.ec https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/5840/1/Cristian Santiago Vélez Hurtado.pdf 3 fuentes similares | 2% |  | Palabras idénticas: 2% (232 palabras) |
| 3 |  dspace.unl.edu.ec https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/20100/1/TESIS Oto Manuel Castro Castro-lovepdfC... 3 fuentes similares | 1% |  | Palabras idénticas: 1% (172 palabras) |
| 4 |  dspace.unl.edu.ec https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/10177/1/TESIS JUAN JOSÉ ASTUDILLO ZURITA.pdf 3 fuentes similares | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (130 palabras) |
| 5 |  repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16021/1/IT-UJCSG-POS-MDDP-80.pdf | < 1% |  | Palabras idénticas: < 1% (112 palabras) |

ATENTAMENTE,

Firma

Ab. Miguel Emilio Felix Romero, Mgtr.

Tutor

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Tabla de Contenido | 5 |
| Resumen | 7 |
| Abstract | 8 |
| 1 Introducción | 9 |
| 1.1 Contexto histórico social del objeto de estudio | 9 |
| 1.2 Antecedentes | 11 |
| 1.3 Planteamiento del problema | 12 |
| 1.4 Objetivos del trabajo de Integración curricular | 13 |
| 1.5 Justificación | 14 |
| 2 Revisión de la Literatura | 15 |
| 2.1 La fuerza laboral | 15 |
| 2.2 El derecho Laboral | 16 |
| 2.2.1 Origen del derecho laboral | 16 |
| 2.2.2 Conceptualización del derecho laboral | 18 |
| 2.2.3 Importancia del derecho laboral | 20 |
| 2.3 Tutela Judicial efectiva | 20 |
| 2.3.1 Tutela judicial efectiva en el ámbito laboral | 24 |
| 2.4 Medidas cautelares | 27 |
| 2.4.1 Finalidad de las medidas cautelares | 28 |
| 2.5 Clases de medidas precautelares | 30 |
| 2.5.1 La prohibición | 30 |
| 2.5.2 El secuestro | 31 |
| 2.5.3 La retención | 31 |
| 2.5.4 El arraigo | 32 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.5.5 | El embargo en los procesos laborales | 32 |
| 3 | Metodología del Proceso de Investigación | 33 |
| 4 | Análisis de Resultados de la investigación | 34 |
| 4.1 | Presentación de los resultados | 34 |
| 4.2 | Discusión de los resultados | 39 |
| | Conclusiones | 43 |
| | Recomendaciones | 45 |
| | Revisión bibliográfica | 48 |
| | Apéndice | 52 |

Resumen

La presente investigación se realizó con el objeto de analizar desde un enfoque jurídico la efectividad del artículo del 594 del Código de Trabajo en el año 2023. En este apartado, se establecen las disposiciones para solicitar medidas cautelares al momento en que se presente una sentencia condenatoria en casos de ámbito laboral entre empleados y empleadores. Este análisis se establece para conocer si estas medidas contribuyen a respetar los derechos de los trabajadores, basado en el principio protectorio del derecho laboral, que busca que se regule la relación laboral entre un empleado y un empleador, con el objetivo de garantizar un equilibrio justo y equitativo a través de las misma. Por medio de un estudio con diseño no experimental, de tipo descriptivo y con enfoque cualitativo, se aplicaron entrevistas a expertos juristas en la materia, cuyas opiniones dieron como resultado que, en la actualidad, el cumplimiento de la norma puede enfrentar ciertos obstáculos debido a varios factores como un sistema judicial saturado, el cual prolonga el tiempo de su aplicación, o el desconocimiento de los derechos laborales, lo cual puede generar falencias que contribuyan a su bajo nivel de efectividad.

Palabras clave: Efectividad, Código de trabajo, Medidas cautelares

Abstract

This investigation was carried out with the aim of analyzing from a legal approach the effectiveness of article 594 of the Labor Code in the year 2023. In this section, the provisions are established to request precautionary measures at the time a conviction is presented. in labor cases between employees and employers. This analysis is established to know if these measures contribute to respecting the rights of workers, based on the protective principle of labor law, which seeks to regulate the employment relationship between an employee and an employer, with the aim of guaranteeing a fair balance. and equitable through them. Through a study with a non-experimental design, of a descriptive type and with a qualitative approach, interviews were applied to legal experts on the subject, whose opinions resulted in the fact that, currently, compliance with the norm may face certain obstacles due to several factors such as a saturated judicial system, which prolongs the time of its application, or lack of knowledge of labor rights, which can generate shortcomings that contribute to its low level of effectiveness.

Keywords: Effectiveness, Labor Code, Precautionary measures

1 Introducción

1.1 Contexto histórico social del objeto de estudio

El desarrollo de las normativas jurídicas que regulan la interacción laboral entre los ciudadanos y las empresas se han modificado de manera sustancial en los últimos años. Los derechos laborales en el Ecuador se han fortalecido en los últimos años, buscando siempre reducir al mínimo la vulneración de los trabajadores

El tema del Derecho Laboral reviste gran importancia en una sociedad de economía de mercado como la ejemplificada en Ecuador, ya que el nivel de aceptación y adopción que éste recibe entre empleadores, trabajadores y el Estado influye en gran medida en la armonía social. Indudablemente, una normativa que logre manejar de manera efectiva y equitativa los posibles conflictos de intereses entre estos dos sectores, promoviendo la conciliación por encima del enfrentamiento, contribuirá a mantener un proceso productivo estable y sumamente eficiente. Esto permitirá una distribución justa de los beneficios entre los involucrados, incluyendo a la comunidad en general.

Para situar con precisión el tema en cuestión, es imprescindible reconocer que, a lo largo de la historia, la legislación laboral ecuatoriana ha sufrido ciertas modificaciones en cuanto a la confianza en los sistemas escritos como único método eficaz para dirimir los procesos judiciales. En respuesta a los avances que han tenido lugar a nivel mundial, incluido América Latina, y con el objetivo de modernizar los procedimientos, ha surgido la imperante necesidad, particularmente en la última década, de reformar y actualizar el sistema de administración de justicia.

La legislación laboral en Ecuador, al igual que en otros países de la región, podría considerarse un factor limitante para llevar a cabo actividades laborales y productivas de manera eficiente, debido al creciente nivel de paternalismo que ha sido notable desde su creación. El Código de Trabajo, debido a sus marcos legales arraigados, procedimientos inflexibles e ineficiencias demostradas para la sociedad, se ha convertido en un obstáculo para el desarrollo, obstruyendo la integración de los trabajadores informales a la economía formal y protegiendo privilegios sindicales arraigados que no deben quedar sin cuestionar.

Considerando las cuestiones antes mencionadas, es fundamental realizar un estudio sobre las medidas cautelares y su función protectora en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Esta investigación tiene como objetivo evaluar la efectividad de las medidas cautelares en materia laboral, como la prohibición, el embargo y la retención cuando se implementan sobre una decisión judicial no firme, con el fin de comprobar su eficacia. Se observa que estas medidas a menudo no logran los efectos legales deseados para la clase trabajadora, infringiendo así injustamente sus derechos constitucionales y legales, especialmente en los ámbitos económico, familiar y social. La demora en la emisión de la sentencia condenatoria tras un extenso procedimiento ocasiona una serie de consecuencias negativas que obstaculizan la eficacia y la pronta actuación de las medidas precautorias.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo principal del documento es determinar el nivel de eficacia del art. 594 del Código del Trabajo. Se fundamentará en análisis realizados sobre diversas jurisprudencias y doctrinas relativas al tema estudiado, así como en los aspectos fundamentales que han

impulsado el desarrollo investigativo en función de la materia, la naturaleza, el objeto y los procedimientos de aplicación de las medidas cautelares y su utilización. en el contexto del derecho procesal laboral ecuatoriano.

1.2 Antecedentes

De acuerdo a la investigación de Cruz y otros (2020) titulada *Efectos de las medidas cautelares en los juicios laborales* menciona que, las medidas cautelares, cuyo propósito es asegurar que una persona cumpla con sus responsabilidades hacia sus acreedores antes de la emisión de una sentencia, son consideradas medidas de prevención. Son ampliamente utilizadas en la legislación ecuatoriana y pueden aplicarse en el ámbito penal desde el comienzo de la instrucción fiscal. En casos relacionados con los derechos de los menores, estas medidas pueden solicitarse al presentarse la demanda, así como en juicios ejecutivos. Sin embargo, surge una discrepancia en los juicios laborales, ya que solo pueden solicitarse después de recibir una sentencia condenatoria en primera instancia, lo cual prolonga el proceso en un sistema en el que un juicio laboral generalmente tiene una duración mínima de cuatro meses.

Basándose en esta idea, se puede inferir que existe un hueco en la legislación que contribuye a la falta de eficacia de las medidas provisionales en el ámbito laboral. Como resultado, se produce una clara vulneración de los derechos de los empleados establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. Esta situación también tiene repercusiones en otros derechos fundamentales, como la seguridad jurídica, ya que este principio es el encargado de asegurar el acatamiento de la Constitución a través de normas

anticipadas, comprensibles, públicas y que la autoridad competente pueda hacer cumplir.

Por otro lado, Castillo (2021) en su trabajo nombrado *Las medidas cautelares y su aplicación dentro del procedimiento laboral ecuatoriano*, establece por medio de su análisis que, el art.594 del Código del Trabajo no describe parámetros precisos y concretos con respecto a la aplicación de las medidas cautelares en relación a los juicios de trabajo.

Esto implica que es necesario revisar los procedimientos en los que los resultados no han sido favorables para la persona que está reclamando un derecho que ha sido vulnerado. Al analizar los principios teóricos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con las medidas de precaución y su uso en el ámbito laboral, se observa que los resultados no cumplen con las expectativas del demandante debido a la presencia de lagunas legales en estas normas.

Adicional a ello, Rojas y Otros (2023) en su trabajo titulado *Carencia de normas legales para la efectiva ejecución de sentencias del juicio individual de trabajo* considera que, al analizar las diferentes maneras en que se aplican las medidas de protección provisional en los casos legales relacionados con el trabajo, se estudia la regulación establecida en el artículo. El 594 no cumple adecuadamente con la protección y preservación de la naturaleza del asunto, fallando en responder de manera eficaz y efectiva. Esto ocurre porque no se especifica claramente que el secuestro, retenciones y arraigo son consideradas medidas precautelatorias en las prohibiciones, lo cual contradice directamente lo que se indica en el artículo mencionado.

1.3 Planteamiento del problema

Considerando los antecedentes evaluados, se considera importante fundamentar teórica y jurídicamente todo lo relacionado sobre las medidas cautelares en los juicios laborales enfocado en el análisis del artículo 594 del Código del Trabajo a fin de determinar su nivel de efectividad como parte de la necesidad de la ley de garantizar que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores y garantizar que las obligaciones de los empleadores sean cumplidas a cabalidad de acuerdo a la legislación vigente.

El problema jurídico y social que se aborda en el proyecto de investigación es de gran relevancia, dado que en la práctica laboral es frecuente observar que los empleados, tras haber llevado a cabo un litigio legal, enfrentan dificultades para hacer valer los derechos que les fueron reconocidos a través de una sentencia, dejándolos en una situación de vulnerabilidad ante el sistema, por lo cual, el planteamiento del problema se sintetiza en el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es el nivel de efectividad del artículo del 594 del Código de Trabajo durante el año 2023?

1.4 Objetivos del trabajo de Integración curricular

- **General**

Analizar desde un enfoque jurídico la efectividad del artículo del 594 del Código de Trabajo en el año 2023.

- **Específicos**

- Establecer el contexto de la aplicación del artículo del 594 del Código de Trabajo.

- Determinar el nivel de efectividad en la aplicación del artículo del 594 del Código de Trabajo por medio de la revisión de la literatura.
- Realizar el análisis de los resultados por medio de la evaluación de las entrevistas aplicadas a expertos.

1.5 Justificación

Esta investigación posee una gran relevancia y significado, dado que ofrece una valiosa oportunidad para profundizar en la comprensión acerca de la importancia fundamental de las medidas precautorias que se implementan en los casos laborales individuales. Dichas medidas tienen como propósito primordial el asegurar, salvaguardar y brindar respaldo a las reclamaciones que son presentadas por el actor o empleado que actúa como demandante en el contexto legal. Las medidas cautelares que se implementan tienen un impacto directo sobre los activos del individuo que enfrenta las acusaciones, y estas acciones se llevan a cabo con el objetivo específico de garantizar y proteger la reclamación que ha sido interpuesta por el empleado.

Debido a que Ecuador tiene una constitución que protege los derechos de las personas, es necesario que se implementen medidas efectivas en el ámbito laboral para garantizar que los trabajadores reciban compensaciones justas y oportunas, evitando así violaciones a sus derechos por parte de empleadores inescrupulosos. Esto resulta en una falta de seguridad legal, de acuerdo con el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, cuyo cumplimiento se fundamenta en el respeto a los principios constitucionales.

2 Revisión de la Literatura

2.1 La fuerza laboral

En primera instancia, Cruz y Otros (2020) , consideran que, desde los albores de la historia de la humanidad y desde tiempos inmemoriales. El trabajo es el mecanismo fundamental que impulsa la transformación de los productos, sirviendo como la fuerza productiva principal que activa los elementos necesarios para llevar a cabo la producción. Se le han atribuido diversas interpretaciones a lo largo del tiempo, una de las más resaltantes es que el trabajo consiste en la actividad realizada por personas que involucra tanto esfuerzo físico como mental con el propósito de generar bienes materiales o alcanzar recursos económicos.

Además de eso, la labor se define como la acción y consecuencia de llevar a cabo tareas laborales. El esfuerzo realizado por personas para generar riqueza, siendo utilizado en contraposición al factor de producción conocido como capital. Trabajar implica, además, dedicarse a cualquier tipo de actividad, labor u ocupación. Desde el punto de vista legal, es relevante destacar que esta perspectiva es fundamental cuando se trata de abordar las distintas maneras en las que se puede llevar a cabo la actividad en cuestión, las cuales se analizan en artículos adicionales (Navarro y otros, 2021)

Se puede decir que, los trabajadores subordinados se refieren a aquellos individuos que se ajustan a la definición técnica del concepto y son contratados a través de un acuerdo de trabajo, ya sea que desempeñen labores como obreros, empleados en el sector comercial, trabajadores domésticos, agricultores, y otros trabajos similares. A partir de esta exposición, se pueden identificar los elementos que conforman la relación laboral y se

puede observar que, a pesar de tener similitudes con la forma de trabajo autónomo, la combinación de estos elementos es lo que determina la naturaleza de la mayoría de los conflictos laborales. Para empezar, es importante mencionar que los sujetos involucrados en la relación laboral son dos, a saber, el empleador y el trabajador.

2.2 El derecho Laboral

2.2.1 Origen del derecho laboral

Como contexto del derecho laboral, Nieves y otros (2022) mencionan que, durante el desarrollo industrial en el siglo XIX, el campo del derecho laboral experimentó una evolución significativa a medida que los empleados de las grandes fábricas sufrían una explotación extrema con jornadas laborales agotadoras que resultaban en la pérdida de muchas vidas. Como consecuencia, surgieron movimientos sociales que abogaban por la garantía de derechos para los trabajadores con el objetivo de asegurar su estabilidad. Esta presión social provocó que las élites privilegiadas se vieran obligadas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. En el año 1919, con el propósito de preservar el sistema capitalista que prevalecía en ese período, se establece la Organización Internacional del Trabajo, la cual fue responsable de promulgar las primeras normativas laborales.

Según D'Ambrocio (2021), el derecho laboral se basa en un principio fundamental que se centra en la protección de los derechos de los trabajadores, con el propósito de lograr un equilibrio justo y equitativo en la relación entre empleadores y empleados. Esta búsqueda de justicia tiene como objetivo garantizar una interacción armoniosa y positiva dentro del ámbito laboral, asegurando que ambas partes encuentren un terreno común en el que puedan

coexistir de manera beneficiosa y respetuosa. Para asegurar que esta relación entre las empresas y sus empleados funcione de manera eficiente y efectiva, resulta fundamental que exista una clara reciprocidad. Esto se debe a que los empleados son un factor esencial y crítico para el crecimiento y desarrollo continuo de cualquier organización o empresa. En consecuencia, es indispensable contar con un respaldo legal que asegure adecuadamente la protección y el resguardo del personal que se encuentra involucrado en este particular contexto.

Durante la década de los años 20, se observaron los primeros registros del derecho laboral en Sudamérica. Fue solo una década después que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue establecida. El primer país sudamericano en aplicar los convenios con dicha organización en 1925 fue Chile, los cuales abordaban temas como la carga laboral, la protección a las mujeres embarazadas, la reglamentación de la edad para trabajar y los horarios nocturnos. El logro de los derechos laborales se ha alcanzado a lo largo de un extenso proceso en el cual varias personas perdieron sus vidas mientras manifestaban su deseo de mejorar las circunstancias laborales. Entre las principales demandas se encontraba el respeto hacia los derechos que habían sido ignorados por mucho tiempo, así como la necesidad de crear entornos laborales más dignos debido a las condiciones extremadamente duras que enfrentaban en el pasado (Nieves y otros, 2022).

Como primera hitos del derecho laboral en Latinoamérica se establecen diferentes momentos que marcaron precedentes como ejemplo está México que, en la Constitución de 1917 incluyó importantes disposiciones laborales, como el derecho a un salario mínimo, la jornada laboral de ocho horas, y el

derecho a la huelga. Esta constitución sirvió de modelo para otros países de la región (Batista y otros, 2023).

En el caso de Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 y la creación del Ministerio de Trabajo en 1949 bajo el gobierno de Juan Domingo Perón fueron hitos importantes en la consolidación del derecho laboral argentino y, antes de ello, en Brasil, la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) de 1943, bajo el gobierno de Getúlio Vargas, unificó y reguló la legislación laboral en Brasil, estableciendo derechos como la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal remunerado y la seguridad social (Pérez, 2021).

En las últimas décadas, la globalización y las reformas económicas han influido en la evolución del derecho laboral en la región. La flexibilización laboral y la informalidad son desafíos actuales que enfrentan muchos países latinoamericanos. Sin embargo, los derechos laborales fundamentales, como la protección contra el despido injustificado, el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, siguen siendo pilares importantes del derecho laboral en la región. El derecho laboral en Latinoamérica continúa evolucionando, adaptándose a los cambios económicos, sociales y políticos, y buscando siempre equilibrar los intereses de trabajadores y empleadores.

2.2.2 Conceptualización del derecho laboral

El Derecho Laboral se refiere a una rama del derecho que tiene la responsabilidad de establecer las normas y principios legales que rigen la relación laboral entre el empleador y el empleado, siguiendo pautas y reglamentos jurídicos previamente establecidos. Algunos expertos en la materia están de acuerdo o comparten la misma opinión que se encuentra en el

Código del Trabajo, que define el derecho laboral como un conjunto de regulaciones diseñadas para salvaguardar y garantizar la protección legal completa en las interacciones laborales tanto a nivel individual como grupal (Robalino y otros, 2022)

Por otro lado, Coello (2022) considera que las normas legales que gobiernan las interacciones laborales son diseñadas con el propósito de preservar un equilibrio justo en la sociedad, ya que el derecho laboral consiste en un conjunto de reglas que rigen la dinámica entre empleados y empleadores, resultando en la entrega de servicios personales de forma voluntaria, dependiente y pagada. Esto se complementa con principios de equidad y justicia social, los cuales promueven la igualdad en este sistema de relaciones laborales.

En resumen, se puede concluir que el derecho laboral se define como el conjunto de reglas legales que gobiernan las interacciones en el entorno laboral, con el propósito de garantizar un equilibrio justo en las relaciones entre empleadores y empleados, fundamentado en la idea de justicia social. Se puede afirmar que el derecho al trabajo es un derecho esencial y no puede ser renunciado, ya que está destinado a salvaguardar y respaldar a las personas más vulnerables en la sociedad.

Basándonos en este punto de partida, se destaca que, a lo largo de la historia, el empleado ha sido consistentemente considerado como la parte más vulnerable en la dinámica laboral, lo que ha llevado al Estado ecuatoriano a procurar la protección y defensa de los derechos esenciales del trabajador, en consonancia con los principios de Equidad e Igualdad.

El vínculo entre empleador y empleado comienza oficialmente al firmar el contrato de trabajo, el cual actúa como un instrumento legal crucial para formalizar y definir la relación laboral. En este documento se detallan información sobre ambas partes, así como cláusulas y términos que deben ser cumplidos, como la posición del empleado, sus responsabilidades, horario laboral, ubicación de trabajo, duración del contrato, salario, uniforme, vacaciones, etc.

2.2.3 Importancia del derecho laboral

Según Nieves y otros (2022), la razón por la cual el derecho laboral es fundamental para el correcto funcionamiento de una empresa es que implica analizar que el trabajador reciba una compensación justa por sus esfuerzos en beneficio de la empresa, siempre y cuando se cumplan las disposiciones establecidas por el empleador. En resumen, se requiere un balance en la empresa donde se logren los objetivos de ambas partes. Cuando el empleado se siente cómodo al no ver vulnerados sus derechos, su desempeño tiende a mejorar, lo que conlleva a resultados positivos.

La contratación externa está teniendo un efecto perjudicial en lo que respecta a garantizar la seguridad en el empleo para los trabajadores, ya que las condiciones asociadas a esta forma de contrato no permiten que el empleado y su familia accedan a los mismos beneficios que disfrutaban otros trabajadores. Esta situación se percibe como injusta, creando una falta de respeto a derechos humanos fundamentales como la alimentación, la atención médica y la seguridad social, entre otros aspectos.

2.3 Tutela Judicial efectiva

En el contexto judicial, de acuerdo a Castillo (2021) se entiende la Tutela judicial como el derecho fundamental que posee todo individuo a recibir un juicio justo al presentar su petición ante la autoridad encargada de proteger los derechos fundamentales. En relación con este tema, es importante destacar que la Constitución de la República del Ecuador sirve de fundamento legal fundamental para respaldar la implementación de protecciones a los derechos, por lo tanto, su relevancia se encuentra en la correcta ejecución de los mecanismos que controlan la organización del procedimiento en el ámbito del derecho procesal. Es importante señalar que, para lograr esa efectividad, es necesario contar con un sistema que proteja la vigencia de las normas constitucionales.

En relación a lo mencionado anteriormente, es importante señalar que las disposiciones que componen el derecho procesal no deben ser comprendidas de forma aislada o separada de los derechos que son de naturaleza sustancial. Esto se debe a que, como ya se había indicado previamente, el objetivo de estas normas es garantizar la efectividad de esos derechos que poseen una estructura más abstracta y teórica. Es por esta razón que el derecho procesal se basa en los principios fundamentales, las normas establecidas y las reglas que son inherentes al marco del derecho constitucional (Pérez, 2021).

Desde una perspectiva diferente, es importante destacar que el derecho a la tutela judicial efectiva asegura que las decisiones judiciales sean cumplidas de manera efectiva y definitiva. En su aspecto desfavorable, la regla impide que se emitan más fallos judiciales que tengan el mismo objetivo procesal que ya fue decidido de manera definitiva por una resolución judicial. Tanto en términos

beneficiosos como perjudiciales, este aspecto evita que los Tribunales puedan ignorar las circunstancias que han sido establecidas o reconocidas en una decisión judicial definitiva.

Es ampliamente reconocido que incluir en el derecho a acceder a la justicia implica que el veredicto judicial sea cumplido, garantizando que la persona que ha recibido la sentencia logre que su derecho sea cumplido, asegurando que las decisiones judiciales no se queden en simples afirmaciones, sino que sean implementadas de forma integral, incluso utilizando todos los recursos del Estado, con el objetivo de proteger los derechos de la parte más desfavorecida, que en este caso sería el trabajador.

De hecho, el derecho a llevar a cabo una sentencia es un componente esencial del derecho a recibir protección judicial efectiva, porque de lo contrario las decisiones judiciales y los derechos reconocidos en ellas carecerían de valor real y solamente serían afirmaciones teóricas, lo que podría comprometer la efectividad de la tutela judicial.

En contraste, según la afirmación presentada por Maldonado y otros (2020) , el concepto del derecho a la tutela judicial efectiva conlleva el significado de garantizar a cada individuo el acceso a un proceso legal que asegure un juicio justo, incluyendo una serie de garantías fundamentales tales como:

- a) Comparecer ante los tribunales de justicia y recibir un veredicto beneficioso y efectivo.
- b) Tener la posibilidad de recurrir a un procedimiento judicial común y conseguir una supervisión judicial adecuada de las actuaciones realizadas.

- c) A un juez imparcial y designado según los procedimientos legales establecidos,
- d) Al eliminar cualquier impedimento que dificulte o restrinja el acceso a la jurisdicción.
- e) Al interpretar las normas que rigen los requisitos para acceder a la jurisdicción, se debe hacer de manera favorable para permitir la admisión de la solicitud, con el objetivo de evitar interpretaciones excesivamente formales, siguiendo el principio de "en caso de duda, a favor de la acción".
- f) Rechazar aquellas reclamaciones que tengan defectos subsanables.
- g) Evitar que se apliquen retrospectivamente nuevas directrices judiciales en cuanto a los criterios de admisibilidad para prevenir que se produzcan situaciones en las cuales las personas se queden sin protección legal.
- h) Se tiene el derecho de presentar una solicitud formal y obtener medidas cautelares para evitar que el derecho en cuestión se vuelva ineficaz.
- i) Cuando se cumplan todas las fases del proceso establecido por la ley, el cual debe garantizar que la persona tenga la oportunidad de ser escuchada.
- j) A una decisión fundada que tenga en cuenta las principales cuestiones planteadas;
- k) Impugnar la sentencia definitiva; impugnar la sentencia definitiva en un proceso judicial.
- l) Estos derechos incluyen tener la oportunidad de ejecutar la sentencia en tiempo y forma y así garantizar el cumplimiento por parte de la autoridad condenada.

m) Al avanzar en el desarrollo del proceso dentro de un plazo temporal que resulta adecuado y apropiado (Maldonado y otros, 2020).

La Corte Constitucional, en su Sentencia No.-0005-10-SEP-CC// Caso No.-0041 09-EP// que fue publicada en el Registro Oficial No.-159, del 26 de Marzo de 2010, establece que el derecho a la tutela efectiva, imparcial y expedita de los derechos de las personas implica la posibilidad de acceder a los órganos jurisdiccionales para recibir un proceso imparcial que cumpla con las garantías mínimas que la Constitución y la ley establecen, y que resulte en justicia siendo, en consecuencia, un derecho de amplio alcance que se divide en tres etapas claras: la primera se refiere al acceso a la justicia, la segunda al proceso en sí mismo, que debe llevarse a cabo en un tiempo razonable y ante un juez imparcial; y la tercera etapa se relaciona con la ejecución de la sentencia (Corte Constitucional del Ecuador, 2012).

2.3.1 Tutela judicial efectiva en el ámbito laboral

Para analizar de manera correcta la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral, es necesario establecer el principio protectorio. De acuerdo a D'Ambrocio (2021) los expertos en la materia consideran este principio como el centro neurálgico del derecho laboral, y es por ello que el análisis comienza específicamente desde el ámbito del derecho económico. Este enfoque percibe la evolución de las sociedades a partir de la generación de empleo por parte de las empresas y la actividad productiva.

Durante este proceso, se establecen diversos tipos de relaciones jurídicas entre las diferentes partes involucradas, sin embargo, la más relevante es la que origina la relación de trabajo, la cual puede resultar en tensiones o

disputas derivadas de los intereses personales buscando obtener beneficios económicos por ambas partes (Quimí & Tubay, 2024).

La investigación del derecho económico desempeña una función fundamental en la comprensión del marco del derecho laboral, ya que el aspecto monetario es un elemento decisivo en la actividad humana. Es esencial recalcar que en el ámbito laboral las partes no se encuentran en un nivel económico equitativo, ya que se destaca la superioridad del empleador, poseedor de la empresa o negocio y por ende del capital, en contraposición al empleado, quien únicamente dispone de su capacidad laboral para adquirir los recursos necesarios que le permitan suplir sus necesidades. Es justamente esta disparidad la que marca el rumbo hacia posibles injusticias, excesos o actitudes autoritarias que puedan perjudicar a los empleados (D'Ambrocio, 2021).

En vista de las posibles situaciones imprevistas, se establece el principio protectorio del derecho laboral con el fin de evitar cualquier tipo de injusticia o perturbación en el entorno laboral que pueda surgir por parte del empleador hacia el trabajador. Este principio busca no solo prevenir abusos sino también castigarlos en caso de que ocurran, e incluso proporcionar una compensación después del hecho, comúnmente mediante la entrega de indemnizaciones. La protección del trabajador se basa en reglas y principios de apoyo, que son fundamentales en la relación laboral porque se le considera la parte más vulnerable en este contexto (Ubilla, 2021).

El principio protectorio se refiere a una norma que surge para establecer el marco legal que regula la relación laboral entre un empleado y un empleador, con el objetivo de garantizar un equilibrio justo y equitativo a través de las leyes

laborales y así asegurar la justicia en este tipo especial de conexión laboral (Moyano, 2022).

El principio protectorio se asegura con la participación de las diferentes funciones o poderes del Estado, como establece la ideología de Montesquieu, de modo que el poder legislativo, a través de su proceso de creación de normas, tiene la responsabilidad de dirigir sus acciones hacia la promulgación de leyes que defiendan a los trabajadores de posibles abusos que puedan surgir de parte del empleador.

La función ejecutiva, denominada también administración central, tiene la responsabilidad de proporcionar de manera puntual y adecuada protección para asegurar y hacer efectivos los derechos de los individuos empleados, controlando la correcta observancia de las leyes laborales. Por otro lado, una vez que el conflicto se ha llevado a la corte mediante la presentación de las acciones apropiadas, la función judicial está obligada a asegurar que la resolución de las disputas entre empleadores y trabajadores se realice de manera rápida y eficaz. Esto implica garantizar que las personas tengan acceso al sistema judicial, proteger sus derechos legales y proporcionar certeza jurídica (Vico, 2021).

Puede ser argumentado que la confusión entre el principio protector y las reglas de interpretación es común entre doctrinarios, administradores de justicia e incluso jueces de las Cortes superiores. Algunos consideran que este principio es una trilogía llamada principio "pro operario", compuesta por tres subprincipios que en realidad son meras reglas de interpretación. Estos subprincipios incluyen el "in dubio pro operario", que establece que en caso de ambigüedad en una norma laboral, se debe interpretar en favor del trabajador;

el principio de la norma más favorable, que indica que se debe aplicar la norma más beneficiosa al empleado en disputas de legislación laboral; y el principio de la condición más beneficiosa, que establece que una norma previa prevalece sobre una nueva en términos de beneficios para el trabajador, a menos que se disponga lo contrario (Del Rosso, 2022).

En relación a este tema, se enfatiza que el principio protector del Derecho Laboral tiene un propósito integral que consiste en prevenir y evitar cualquier forma de explotación por parte del empleador, quien es la parte dominante económicamente dentro de la relación laboral. El principio protectorio se define como aquella base fundamental de la cual emana el derecho laboral con el propósito de establecer un equilibrio normativo entre el trabajador y el empleador dentro del contexto laboral, permitiendo que la justicia prevalezca en esta forma de relación específica.

2.4 Medidas cautelares

Etimológicamente, la palabra medida, desde el enfoque legal, significa prevención, disposición; a su vez, equivale a conjunto de precauciones y medidas tomadas para evitar un riesgo. En el campo jurídico, se entiende como tales a aquellas medidas que el legislador ha dictado con el objeto de que la parte vencedora no quede burlada en su derecho (Barcos y otros, 2021).

Para la Doctrina, el proceso cautelar sirve de forma inmediata a la composición procesal de la litis pues su finalidad es la garantía del desarrollo o resultado de otro proceso del cual saldrá la composición definitiva. Adicional, se sostiene que es una anticipación provisoria de los efectos de la garantía jurisdiccional, vista su instrumentalidad o preordenación (Figuroa & Rojas, 2023).

Se mencionan diversas disposiciones legales que parecen estar vinculadas primordialmente con la noción de medidas preventivas. Se pretende determinar, a partir de su examen, si están realmente incluidas en su esencia jurídica, o si, por el contrario, se ubican en una categoría jurisdiccional totalmente diferente.

Se piensa que este asunto es de especial relevancia en el país, ya que aún no se ha realizado un análisis exhaustivo y sistemático sobre este tema en particular. Existe la percepción de que las únicas medidas cautelares válidas son aquellas que garantizan la ejecución forzosa, pasando por alto el potencial cautelar de otras medidas que tienen efectos declarativos o de mero conocimiento (Robledo & Porto, 2021)

Este enfoque limitado da lugar a una situación en la que la función cautelar es subordinada a la función ejecutiva, modernizando una doctrina alemana obsoleta que, al mismo tiempo que generaba esa interdependencia, intentaba identificar las múltiples excepciones en las que las medidas cautelares no se traducen en acciones ejecutivas, sino en un mero pronunciamiento declarativo.

2.4.1 Finalidad de las medidas cautelares

La finalidad de las medidas cautelares es la de restablecer la significación económica del litigio con el objeto de asegurar la eficacia de la sentencia y cumplir con un orden preventivo: evitar la especulación con la malicia. Es prácticamente imposible delimitar en este estudio las fronteras del ámbito de las providencias cautelares, porque ello supone solucionar casuísticamente cada uno de los tipos legales en su carácter cautelar, se cree que es conveniente abordar este tema, aunque sea muy parcialmente para

conseguir, como principal propósito, mayor claridad del concepto y vislumbrar su justa dimensión dentro del ordenamiento jurídico procesal (Navarro y otros, 2021).

De esta manera, se le garantiza al solicitante que su pretensión será amparada y ejecutada efectivamente. De esta expresión se entiende, que la finalidad de las medidas cautelares tiene su fundamento en la seguridad jurídica del accionante con respecto a sus pretensiones, por ello, los fundamentos constitucionales guardan supremacía en el ordenamiento normativo y por tanto rigen por encima de cualquier otro instrumento, para así brindar la protección sobre el desarrollo de los diversos procesos judiciales. Los fines de estas medidas son:

- Están buscando garantizar que se cumpla con lo establecido en la resolución o sentencia dictada.
- Buscan anticiparse y tomar medidas preventivas para evitar las situaciones imprevistas que puedan afectar a las personas, propiedad o evidencia durante el inicio o desarrollo de un proceso legal.
- El objetivo es garantizar que los propósitos de la operación se puedan llevar a cabo de manera completa y efectiva.
- Por lo general, se tiende a mantener tal como está el balance patrimonial del deudor, tanto en términos tangibles como legales, ante la posibilidad de que surja una disputa legal próxima o en proceso, en caso de que exista una razón lógica que apunte a que el acreedor podría perder sus garantías sobre la deuda o si existe la posibilidad de que ocurran cambios perjudiciales.

- Las medidas cautelares tienen como objetivo principal evitar cualquier alteración en una situación específica o generar un cambio temporal en la misma, con la finalidad de preservar el estado actual o introducir modificaciones en el mismo (Suqui y otros, 2021).

De acuerdo con esta perspectiva, las medidas cautelares, en calidad de una institución fundamental dentro del ámbito del derecho procesal, tienen como objetivo primordial garantizar la efectividad de la justicia, así como de las resoluciones emitidas por los tribunales. De manera que estas medidas deben estar orientadas a concretar y hacer realidad las decisiones que, cuando sean formalmente adoptadas en una sentencia, reconozcan y respondan a las solicitudes planteadas por el demandante. Además, es importante señalar que su finalidad también incluye la mitigación de los efectos adversos que pueden surgir a causa del prolongado tiempo que se invierte en el desarrollo y la gestión de los procesos judiciales (Pérez, 2021).

2.5 Clases de medidas precautelares

2.5.1 La prohibición

El término prohibición indica que se priva al demandado la facultad de enajenar un bien inmueble, pero no le limita el uso y goce del bien, esto se aplica con fin de asegurar la ejecución de la resolución o fallo. Pero dentro el término prohibición dentro de las medidas precautelatorias; y, su finalidad es “Asegurar la igualdad de las partes ante la contienda judicial, pues es regla de derecho que, pendiente un pleito, no puede cambiarse de estado la cosa objeto del litigio para que sea trabada la acción de la justicia, y pueda ser entregada la cosa litigiosa al que deba recibirla” (Coello, 2022)

Respecto a las medidas, estas no afectan de forma inmediata al demandado, ya que restringe el derecho a la propiedad, estableciendo su aplicación de forma clara y precisa y no manera repetitiva o semejante.

2.5.2 El secuestro

Se refiere a la situación en la que un objeto o una propiedad en particular es depositada o guardada temporalmente por un tercero, debido a que existe una disputa o conflicto sobre su posesión entre dos o más personas. Este tercero, que actúa como un custodio neutral, tiene la responsabilidad de devolver dicho objeto a la persona que resulte vencedora una vez que se tome una decisión oficial o se determine quién tiene el derecho legítimo sobre la cosa en cuestión. La persona que está obligada a devolver el bien o cosa a quien haya recibido una decisión favorable en su caso judicial se conoce como "secuestre". No obstante, es importante destacar que, en el contexto de los juicios laborales, esta figura o medida legal no es aplicable ni se considera procedente (Figueroa & Rojas, 2023)

2.5.3 La retención

Robalino y otros (2022) sostienen lo siguiente “La medida precautoria de retención de bienes determinados recae exclusivamente sobre dinero o cosas muebles” (p. 10). Su objeto preciso es asegurar el resultado de la acción instaurada, impidiendo que el demandado disponga de ese dinero o de esas cosas muebles durante el curso del juicio, a fin de que, en definitiva, respondan al cumplimiento de la sentencia que se dicte.

Se debe considerar que, la retención es la acción y efecto de retener, detener o conservar, por lo que en derecho significa suspender todo o parte del

suelo, salario o remuneración. Siendo la retención una orden judicial exigida al deudor quien debe entregar los bienes o pagos para reservarlos tal como ordena esa medida.

2.5.4 El arraigo

Dar el demandado o el reo fianza suficiente de la responsabilidad. Significa que el arraigo es una medida cautelar utilizada tanto en materia laboral como en civil. Consiste en la prevención que el Juez le hace al demandado, de que debe estar a derecho con el nombramiento de un representante legítimo suficientemente instruido para sostener el proceso en caso de que desee abandonar el país, bajo el apercibimiento de ser condenado, sin más trámite, en los términos de la demanda, si fuere procedente en derecho y al pago de ambas costas, si no cumple con la prevención (Rojas y otros, 2023).

2.5.5 El embargo en los procesos laborales

Sin embargo, de lo trazado en líneas anteriores, no se puede negar los alcances de tal disposición, por lo que hay que referirse al embargo en los procesos laborales, este se trata de una medida cautelar que se lleva a cabo precautoriamente, es decir desde el inicio de una demanda pero únicamente cuando hay "Titulo Hipotecario", pero esto se refiere cuando se trata de un proceso Ejecutivo o de un proceso Coactivo llevado a cabo por el estado, que por lo general es cuando se llevan a cabo este tipo de obligaciones y gravámenes (Pacheco & Torres, 2016).

3 Metodología del Proceso de Investigación

En el presente apartado, se definen las bases metodológicas de la investigación, considerando varios aspectos para su desarrollo. En primera instancia, de acuerdo a su tipo, se considera deductiva, puesto que, según Grajales (2021) es aquel que va desde una premisa general a una particular, lo cual se evidencia al analizar la correcta aplicación del artículo 594 dentro del Código de Trabajo como parte de las medidas cautelares en función de preservar los derechos de los trabajadores.

Desde la percepción del enfoque, esta investigación se considera cualitativa, la cual, según Medina y Otros (2023) , abarca los datos no cuantificables presentados por medio de ideas, opiniones, percepciones, entre otros puntos. Este enfoque se demuestra durante la investigación por medio de la presentación de entrevistas realizadas a abogados en ejercicio sobre el tema investigado, haciendo valido en el enfoque cualitativo.

De acuerdo a su alcance, la investigación se considera descriptiva, la cual Medina y Otros (2023) describe como aquellas en las cuales se recopilan datos de fuentes variadas sobre las variables de la investigación, y permite un análisis detallado para determinar la relación entre las mismas, por medio del estudio de sus diversas características enfocándolos a una población determinada, definiéndolas según su contexto.

De acuerdo al diseño de la investigación, se la considera no experimental, debido a que, según Grajales (2021), se basa en el análisis de la problemática de investigación con sus variables sin la intervención del investigador, el cual solo se limita a observar el desarrollo de la misma y su interpretación o análisis, para lo cual no cambia ni manipula ninguno de los

factores que intervienen en el mismo. Este diseño se hace válido en el documento al analizar la problemática enfocada a la efectividad del artículo 594 para determinar este tipo de medidas cautelares como parte de una sentencia condenatoria.

Adicional a ello, se considera a la investigación de corte transversal, la cual, de acuerdo a Arias (2023) es aquella investigación realizada una sola vez en un periodo de tiempo determinado.

Por otro lado, según Aguilar (2022), la población es el conjunto de personas, datos, o variables de la cual se quiere o se busca conocer un dato determinado, a la cual, dependiendo su volumen, se le puede calcular una muestra, con el fin de que el estudio sea manejable para el o los investigadores, sin perder la veracidad de los datos o su representación, a fin de que este subgrupo logre captar la esencia de su totalidad.

Para efectos de la presente investigación, como población, se considerarán a abogados en ejercicio profesional, que estén vinculados o especializados en materia de derecho laboral, los cuales puedan contribuir con su experiencia y conocimiento a la aplicación del artículo analizado, los cuales se detallan a continuación:

- Nombre: Ab. José Conforme Ojeda - Abogado en libre ejercicio
- Nombre: Ab. Marcos Crespo Icaza - Abogado en libre ejercicio
- Nombre: Ab. Modesto Vela Juez - Abogado en libre ejercicio
- Nombre: Ab. Zully Montero Bravo - Inspectora de Trabajo del Guayas

4 Análisis de Resultados de la investigación

4.1 Presentación de los resultados

Por medio de las entrevistas realizadas a diversos juristas, se establece el análisis de su percepción con respecto a la efectividad del artículo del 594 del Código de Trabajo.

- **Pregunta 1: ¿Qué objetivos persiguen las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Considerando las respuestas de los entrevistado, se establece que, las medidas cautelares en el Código de Trabajo del Ecuador buscan proteger derechos, asegurar cumplimiento y mantener equilibrio procesal, y, entre los artículos que destacan esto, se encuentra el 594.

Las medidas del artículo 594 del Código de Trabajo de Ecuador protegen los derechos de empleadores y trabajadores en un caso laboral. Estas medidas aseguran que el fallo sea ejecutado sin evasión de responsabilidades. Se esfuerzan por mantener la equidad y justicia, protegiendo a la parte más débil y garantizando el respeto a los derechos laborales durante el proceso legal.

Sin embargo, estas medidas suelen fallar por corrupción e imparcialidad. Las medidas se pueden usar en favor de una parte con más recursos, dejando al trabajador vulnerable. Estas medidas suelen mantener la injusticia y la desigualdad laboral en lugar de corregirlas.

- **Pregunta 2: ¿Cuáles son las implicaciones para el empleador y el trabajador de la aplicación de medidas cautelares según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Con respecto a la segunda pregunta, los entrevistados mencionaron que, la adopción de medidas cautelares hacia el empleador podría llevar a la

inmovilización de determinados bienes o activos. A pesar de que esta situación puede resultar molesta, se considera esencial para prevenir la elusión de responsabilidades en el futuro. Es importante no interpretar esto como una forma de castigo antes de tiempo, sino como una medida que asegura un tratamiento justo y equitativo. Sin embargo, implementar medidas cautelares puede ser percibido como una responsabilidad extra que conlleva el riesgo de ser aprovechadas por empleados deshonestos que intentan obtener ventajas de manera fraudulenta.

Estas medidas son consideradas esenciales por el trabajador ya que juegan un papel fundamental en garantizar que no se vulneren sus derechos. Debido a la típica desigualdad de poder entre el trabajador y el empleador, es necesario implementar estas medidas como un medio esencial para nivelar la situación y garantizar una adecuada defensa de los derechos laborales del trabajador.

Sin embargo, para el empleador le resulta importante implementar medidas cautelares para garantizar la protección de sus activos o fondos con el fin de hacer frente a posibles compromisos laborales, lo que promueve una cultura de responsabilidad y cumplimiento de las regulaciones en el ámbito laboral. No obstante, desde el punto de vista del empleado, estas medidas ofrecen una capa extra de seguridad al garantizar que sus derechos se cumplan y que cualquier pago o retribución que les corresponda sea recibido de manera justa y oportuna.

Según lo experimentado por el empleado, la implementación de estas medidas, que deberían funcionar para su protección teóricamente, podría resultar inadecuada o poco efectiva a causa de la corrupción existente y la

capacidad del empleador para influenciar el sistema judicial. En numerosas ocasiones, los empleados enfrentan dificultades para asegurarse la protección adecuada que requieren, lo cual significa que las medidas preventivas no cumplen su propósito, convirtiéndose en un procedimiento sin sustancia que no asegura la imparcialidad ni la equidad en las situaciones laborales.

En términos generales, la implementación de estas medidas contribuye a promover un clima de respeto y adhesión a las regulaciones laborales, lo cual resulta beneficioso tanto para los empleados como para los empleadores, garantizando que las partes involucradas actúen con honestidad y rectitud.

- **Pregunta 3: ¿Cómo se justifica la necesidad de las medidas cautelares en los procesos laborales desde una perspectiva de justicia y equidad según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Por medio de las respuestas generadas, se establece que la necesidad de aplicar medidas cautelares está plenamente justificada por varias razones, como la prevención de daños irreparables, la protección del desarrollo adecuado del proceso judicial y el cumplimiento del principio de igualdad. Esto se debe a que, dado que en una situación donde el trabajador generalmente cuenta con menos recursos y poder en comparación con el empleador, las medidas contempladas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador garantizan una mayor equidad y justicia, evitando posibles abusos y asegurando que ambas partes tengan las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos de manera justa.

Las medidas cautelares son herramientas legales que garantizan que el curso de un proceso se lleve a cabo de forma equitativa, impidiendo que cualquiera de las partes involucradas eluda sus obligaciones. No obstante, en la realidad de Ecuador, estas acciones son frecuentemente minadas por la presencia de corrupción y la ausencia de transparencia dentro del sistema de justicia.

Los jueces tienen la posibilidad de verse afectados por factores como intereses económicos o políticos, lo que puede desencadenar en la toma de decisiones que carecen de imparcialidad y equidad, resultando en un veredicto injusto y parcializado. Esta situación resulta en que los trabajadores se encuentren desprotegidos y fragmenta la confianza en el sistema legal, lo que lleva a continuar un ciclo de inequidad y falta de igualdad de oportunidades.

Es por ello que, es fundamental que se garantice que los procedimientos laborales se lleven a cabo de forma efectiva, asegurando un trato imparcial para todos los empleados involucrados. Se requieren medidas de protección para la persona más propensa a riesgos, habitualmente el empleado, con el fin de asegurar que se cumplan correctamente los derechos laborales.

- **Pregunta 4: ¿Qué mecanismos específicos prevé el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales?**

Finalmente, con la última interrogante, los entrevistados mencionaron que, el artículo 594 del Código de Trabajo ecuatoriano establece múltiples procedimientos detallados que pueden ser utilizados para llevar a cabo acciones preventivas en los casos relacionados con el trabajo, como, por

ejemplo: la posibilidad de embargar de manera anticipada, retener fondos, intervenir en la gestión de propiedades y otros similares.

Los mecanismos mencionados son de vital importancia para garantizar que el trabajador pueda ejercer su derecho de manera adecuada, evitando cualquier intento por parte del empleador de retrasar el proceso o de esconder sus activos y fueron cuidadosamente elaborados con la intención de poder ajustarse en diversas situaciones específicas que se presenten, brindando a los magistrados los recursos indispensables para asegurar de forma eficaz la protección de los derechos laborales de los empleados y para velar por la equidad en todos los aspectos del proceso de trabajo.

Sin embargo, la presencia de corrupción en el ámbito judicial puede resultar en retrasos significativos o incluso en la falta de implementación de estas medidas, lo cual favorece a los empleadores que intentan eludir sus obligaciones. Además de esto, se puede observar que la ineficacia de estas medidas es causada en gran medida por la carencia de recursos financieros y la falta de formación adecuada por parte de las autoridades judiciales, lo que conlleva a la situación de los trabajadores quedando desprotegidos y sin recibir el nivel de protección necesario y justo.

4.2 Discusión de los resultados

Analizando la información obtenida, por medio de la revisión de la literatura y la opinión de expertos en el ámbito legal, se puede establecer que, las medidas cautelares establecidas por medio del artículo 594, tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores mientras se resuelve un conflicto laboral. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, la suspensión de un despido, la reincorporación provisional del trabajador, o el embargo

preventivo de bienes del empleador para asegurar el pago de salarios o indemnizaciones.

No obstante, es importante señalar que la correcta y efectiva implementación de estas medidas puede enfrentar ciertos obstáculos debido a varios factores. Uno de los más significativos es la posibilidad de que el sistema judicial en Ecuador esté sobrecargado, lo cual genera retrasos en la resolución de los casos. Esta situación, a su vez, provoca demoras en la puesta en práctica de las medidas cautelares necesarias. Este hecho podría llevar a los trabajadores a sentirse desmotivados o desalentados a la hora de buscar protección legal, ya que el tiempo requerido para conseguir una medida cautelar podría resultar ser excesivamente extenso e insatisfactorio.

Esto se considera una falencia del Código del Trabajo que perjudica en su totalidad a los empleados, especialmente cuando desean presentar una demanda laboral por la indemnización que les corresponde luego de cierto tiempo de servicio. Durante el proceso legal, el empleador tiene la posibilidad de transferir sus activos a terceros para aparentar tener menos recursos y evitar así el pago de la indemnización, lo cual vulnera los derechos de los trabajadores. Estos, a su vez, no pueden tomar medidas preventivas para asegurar el cobro adecuado hasta que el juez dicte sentencia, lo que evidencia la necesidad urgente de reformar el actual Código del Trabajo para solucionar esta problemática.

Además de lo mencionado anteriormente, los empleados también pueden encontrarse con restricciones financieras que les impiden acceder a una representación legal que sea realmente adecuada y efectiva para sus necesidades. Esto puede conducir a una situación de desigualdad en la

protección de los derechos laborales, lo que significa que el trabajador podría verse en una posición menos favorable y vulnerable en comparación con el poder y las ventajas que posee el empleador. Asimismo, es importante destacar que, a pesar de que se concedan medidas cautelares, pueden surgir diversas complicaciones o dificultades cuando se intenta llevar a cabo su ejecución efectiva.

Los empleadores podrían no adherirse a las órdenes emitidas por los tribunales, y la variedad de sistemas diseñados para garantizar el cumplimiento de tales dictámenes puede resultar ser ineficaz o no estar a la altura de lo necesario. En conclusión, es importante señalar que una gran cantidad de trabajadores no cuenta con una comprensión total acerca de los derechos que les asisten, así como de las medidas cautelares que tienen a su disposición para protegerse en situaciones laborales. La carencia de una comprensión adecuada sobre sus derechos puede obstaculizar que las personas actúen de manera oportuna para salvaguardar lo que les corresponde.

Por esta razón, se piensa que para optimizar la implementación efectiva de las medidas cautelares que benefician a los trabajadores, es fundamental desarrollar una serie de estrategias bien definidas. Entre estas estrategias, se resalta con especial énfasis la urgencia de llevar a cabo reformas en el sistema judicial. El objetivo de tales reformas sería agilizar los procedimientos judiciales y aligerar la carga de trabajo que enfrentan los tribunales, lo que, a su vez, podría acelerar la resolución de los conflictos laborales y facilitar la aplicación de las medidas cautelares que se requieren en estas situaciones.

Además, se debe aumentar los recursos y el poder de las inspecciones laborales para asegurar el cumplimiento de las medidas cautelares, por medio

de la implementación de campañas para informar a los trabajadores sobre sus derechos y los recursos disponibles para protegerlos, seguido de proveer asistencia legal gratuita o a bajo costo para trabajadores que enfrentan conflictos laborales.

En resumen, aunque las medidas cautelares son una herramienta crucial para la protección de los derechos laborales, su efectividad depende en gran medida de la agilidad y eficiencia del sistema judicial, el cumplimiento por parte de los empleadores, y la disponibilidad de recursos y conocimiento para los trabajadores.

Conclusiones

Por medio del análisis de la literatura vinculada al problema de estudio, se puede concluir que, el contexto para la aplicación del artículo 594 se basa en el desarrollo del derecho laboral, el cual se concentra en la necesidad de brindar un marco de aplicación y protección para controlar las relaciones entre las empresas y sus colaboradores, con el fin de crear un marco jurídico que sirva de respaldo para salvaguardar los derechos de ambas partes. A diferencia de lo que se piensa, estas leyes no están a favor ni de los trabajadores, ni de los empleadores, busca crear una interacción de igualdad y equidad, a fin de que no se favorezca a ninguno, y se puedan regir con justicia.

De acuerdo a la literatura, en teoría, la construcción de las medidas cautelares como las mencionadas en el artículo de análisis, tienen un alto grado de efectividad, debido a que se enfocan en el resguardo del principio protectorio, que busca respetar los derechos de los colaboradores, frente a cuestionamiento legales enfocados en sus empleadores. Sin embargo, se destaca que las medidas precautelatorias no brindan un apoyo total al trabajador, ya que se aplican al final del juicio, lo que resulta en una vulneración.

Es crucial que estas medidas cautelares se implementen desde el inicio de la demanda para garantizar su efectividad en la protección de los derechos humanos y fundamentales del trabajador, tal como se establece en la Constitución de Ecuador. Es fundamental considerar medidas de protección social para garantizar el pago de la indemnización al trabajador, que es su sustento. Cuando se vulneran los derechos del trabajador, también se afectan

los derechos de su familia, como el acceso a la salud, educación, alimentación y vivienda, lo cual impacta en el bienestar de las familias de estos trabajadores.

Recomendaciones

Al concluir la investigación que se llevó a cabo, se alcanzó un consenso generalizado entre los participantes sobre la idea de que, como una recomendación clave, en lo que respecta a las medidas precautorias que se encuentran establecidas en el Código del Trabajo, estas deberían ser solicitadas de manera anticipada o, en su defecto, simultáneamente con la presentación de la demanda correspondiente. Esta disposición facilitará que los agentes judiciales tengan la capacidad de implementar tales medidas desde el inicio del proceso legal, lo que, a su vez, incrementará la efectividad de estas acciones en la provisión de una protección y seguridad adicionales que son esenciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Mejorar la aplicación de medidas cautelares en procesos legales entre empleados y empleadores puede ser un proceso complejo por lo que se requiere una revisión de la legislación laboral para asegurar que las medidas cautelares sean claras y adecuadas a las realidades actuales del mercado laboral. Con ello, se puede establecer cambios para simplificar los procedimientos legales para hacerlos más accesibles y comprensibles tanto para empleados como para empleadores.

Es necesario ofrecer programas de capacitación continua para jueces, abogados y otros actores del sistema judicial sobre la aplicación efectiva de medidas cautelares. Asegurar que los tribunales laborales cuenten con los recursos necesarios para manejar eficientemente los casos, incluyendo tecnología, personal y formación adecuada y establecer unidades especializadas dentro de los tribunales laborales para manejar casos que requieran medidas cautelares de manera más eficiente.

Además de realizar campañas de sensibilización para educar a empleadores y empleados sobre sus derechos y responsabilidades en relación con las medidas cautelares y promover el uso de la mediación y el arbitraje como alternativas para resolver disputas laborales de manera rápida y eficaz, reduciendo la carga sobre los tribunales.

Asegurar la publicación transparente de estadísticas y resultados de casos laborales que involucren medidas cautelares para fomentar la rendición de cuentas y la mejora continua, con el fin de establecer mecanismos de supervisión y control para garantizar que las medidas cautelares se apliquen de manera justa y equitativa.

Es necesario desarrollar plataformas en línea que permitan a empleados y empleadores consultar el estado de sus casos y acceder a información relevante sobre medidas cautelares, además de incrementar la frecuencia y efectividad de las inspecciones laborales para identificar y abordar problemas antes de que escalen a disputas legales asegurándose que los inspectores laborales estén bien capacitados para detectar y manejar situaciones que requieran la aplicación de medidas cautelares. Implementar estas recomendaciones puede ayudar a mejorar la aplicación de medidas cautelares en procesos legales, promoviendo un ambiente laboral más justo y equitativo.

Una recomendación adicional que merece ser resaltada es la implementación del principio que se conoce tradicionalmente como "in dubio pro operario". Este principio subraya la importancia de priorizar siempre los intereses del trabajador en situaciones donde existan incertidumbres o ambigüedades, particularmente en lo que concierne a la recepción de compensaciones laborales o salarios que le corresponden. Considerando que,

por lo general, el trabajador se halla en una situación de desventaja y vulnerabilidad dentro del contexto de la relación laboral, es fundamental que aquellos responsables de la administración de justicia se esfuercen en facilitar el proceso y proporcionar una explicación clara y comprensible al empleado. Esto debe hacerse siempre respetando y manteniendo los principios de equidad e igualdad ante la ley, asegurando así que todos los involucrados tengan acceso a un tratamiento justo y equitativo.

Es de suma importancia que los profesionales que ejercen en el ámbito del derecho, tales como abogados, jueces y otros especialistas, formulen propuestas de cambio significativas. Estas iniciativas tienen como objetivo principal asegurar que los derechos legales de los trabajadores sean protegidos de una manera más eficaz, especialmente en situaciones de litigio laboral. Dentro de este contexto, es fundamental que la autoridad competente tenga la capacidad de proponer medidas preventivas que garanticen que se realice el pago oportuno y adecuado de las compensaciones que son pertinentes y que corresponden a las circunstancias de cada caso.

Revisión bibliográfica

- Aguilar, E. (2022). *Guía práctica para la elaboración de proyecto de investigación*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Arias, F. (2023). El paradigma pragmático como fundamento epistemológico de la investigación mixta. Revisión sistematizada. *Educación, Arte, Comunicación: Revista Académica E Investigativa*, 12(2), 11–24.
<https://doi.org/10.54753/eac.v12i2.2020>
- Barcos, I., Caicedo, M. J., & Espinoza, M. (2021). Las medidas cautelares en los juicios laborales. *FUNDACIÓN KOINONIA*, VI(1), 765-770.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v6i1.1538>
- Batista, N., Andrade, A., & Leyva, M. (2023). Medidas cautelares para proteger el derecho laboral de personas con enfermedades catastróficas, terminales y raras en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Edición Especial).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3959>
- Castillo, E. (2021). Las medidas cautelares y su aplicación dentro del procedimiento laboral ecuatoriano. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16021>
- Coello, A. (2022). Análisis de determinadas características del procesamiento y juzgamiento de la persona jurídica en el Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 9, 62–75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.90.754>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). *Registro Oficial*. Registro Oficial N° 629:

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWkiIjoieNmQzOWEyYzltOWE3NS00NjE0LWE5OTYtOTIyYjI1LnBkZiJ9

Cruz, I., Caicedo, M., & Espinoza, M. (2020). Efectos de las medidas cautelares en los juicios laborales. *Uniandes EPISTEME*, 7, 598-607.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2100/1491>

D'Ambrocio, D. (2021). La justicia conmutativa y el principio del sinalagma en los contratos de trabajo con relación a la estabilidad laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 144-170. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.516>

Del Rosso, F. (2022). Principio Protectorio en el Derecho del Trabajo.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL .

<https://hdl.handle.net/11185/6392>

Figueroa, A., & Rojas, O. (2023). La carencia de normas legales para la efectiva ejecución de sentencias del juicio individual de trabajo.

Utmachala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21301>

Grajales, T. (2021). *Tipos de investigacion*. Mexico.

Maldonado, R., Caicedo, M., & Espinoza, M. (2020). Efectos de las Medidas Cautelares en los Juicios Laborales. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.*, V(3).

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

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R.

(2023). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Instituto Universitario

de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Moyano, O. (2022). DERECHO LABORAL: PRINCIPIO PROTECTORIO VS.

RIGORISMO PROCESAL. *Universidad Siglo 21*.

<https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/23928>

Navarro, M., Delgado, M., & Nieves, G. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento

Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista*

Venezolana de Gerencia: RVG, 26(95), 578-594.

<https://doi.org/https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95>

Nieves, M., Sánchez, M., Mora, N., & González, E. (2022). El teletrabajo como

una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de

trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-

3568. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483

Pacheco, D., & Torres, E. (2016). Analisis socio-juridico de la falta de garantías

al solicitar medidas precautelatorias restringiendo los derechos de los

trabajadores en juicios laborales. *Universidad Tecnica de Machala*.

<https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8202>

Pérez, A. (2021). Las medidas cautelares innominadas como protección de los

derechos de los trabajadores. *Revista Jurídica Piélagus*, 20(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.25054/16576799.2732>

Quimí, E., & Tubay, N. (2024). Medidas cautelares en ámbito ambiental:

Derecho comparado a las legislaciones de Ecuador, Colombia y

Honduras. *Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena*.

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11128>

- Robalino, J., Guerrero, E., Jordan, G., & Cruz, J. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 14(S4), 591–599.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171>
- Robledo, D., & Porto, J. (2021). Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia. *DERECTUM*, 6(1), 67-91.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2538-9505/directum.1.2021.7450>
- Rojas, O., Figueroa, A., & Vilela, W. (2023). Carencia de normas legales para la efectiva ejecución de sentencias del juicio individual de trabajo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(3), 810-827.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9285441>
- Suqui, G., Ramón, M., & Cando, J. (2021). Las medidas cautelares aplicables a las personas jurídicas en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 272-290. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.135>
- Ubilla, G. (2021). Derecho de las relaciones laborales en el sector público y la cuarta regla del principio protector. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 10(2), 67-86. <https://doi.org/10.31207/ih.v10i2.265>
- Vico, B. (2021). On the Transmissibility of the Action to Claim Non-Pecuniary Damages Compensation in the Labor Law: A Proposal Based in the Protective Principle. *Ius et Praxis*, 27(2), 217-235.
<https://doi.org/10.4067/S0718-00122021000200217>

Apéndice

Apéndice A. Transcripción de entrevistas

En el presente apartado, se establecen las respuestas a las entrevistas realizada a abogados en libre ejercicio, especializados en derecho laboral, y un representante del ente gubernamental de control, los cuales determinaron las siguientes respuestas:

Nombre: Ab. José Conforme Ojeda

Cargo: Abogado en libre ejercicio

- **Pregunta 1: ¿Qué objetivos persiguen las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Las medidas cautelares, conforme al artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador, tienen varios objetivos cruciales: protección de derechos, garantía de cumplimiento y equilibrio procesal.

- **Pregunta 2: ¿Cuáles son las implicaciones para el empleador y el trabajador de la aplicación de medidas cautelares según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Para el empleador, la aplicación de medidas cautelares puede implicar la inmovilización de ciertos bienes o activos, lo cual, aunque puede resultar incómodo, es una herramienta necesaria para evitar que se evadan responsabilidades futuras. Esto no debe ser visto como una penalización anticipada, sino como una garantía de justicia.

Para el trabajador, estas medidas son una protección esencial que asegura que sus derechos no serán burlados. Dada la posición usualmente más débil del

trabajador en relación con el empleador, estas medidas son un mecanismo fundamental para equilibrar la balanza y permitir una protección efectiva de sus derechos.

- **Pregunta 3: ¿Cómo se justifica la necesidad de las medidas cautelares en los procesos laborales desde una perspectiva de justicia y equidad según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Considero que la necesidad de las medidas cautelares se justifica plenamente por varios motivos, los cuales pueden ser prevención de daños irreparables, preservación de la integridad del proceso judicial y respeto al principio de igualdad, puesto que, en un contexto donde el trabajador normalmente tiene menos recursos y poder en comparación con el empleador, las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador aseguran un trato más equitativo y justo, previniendo abusos y garantizando que ambos actores tengan las mismas oportunidades de hacer valer sus derechos.

- **Pregunta 4: ¿Qué mecanismos específicos prevé el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales?**

El artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador prevé varios mecanismos específicos para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales, entre los cuales se incluyen: embargo preventivo, retención de fondos, intervención en la administración de bienes, entre otros. Estos mecanismos, contemplados en el artículo 594, son esenciales para asegurar

que el trabajador tenga la posibilidad de hacer efectivo su derecho sin que se vea burlado por acciones dilatorias o de ocultamiento de bienes por parte del empleador.

Nombre: Ab. Marcos Crespo Icaza

Cargo: Abogado en libre ejercicio

- **Pregunta 1: ¿Qué objetivos persiguen las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador buscan asegurar la protección de los derechos tanto del empleador como del trabajador durante el curso de un proceso laboral. Estas medidas tienen como objetivo garantizar que los resultados del juicio sean efectivos y ejecutables, evitando que una de las partes pueda sustraerse de sus obligaciones o responsabilidades. Además, buscan preservar la equidad y justicia en el proceso, protegiendo a la parte más vulnerable y asegurando que los derechos laborales no sean violados durante la duración del litigio.

- **Pregunta 2: ¿Cuáles son las implicaciones para el empleador y el trabajador de la aplicación de medidas cautelares según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Para el empleador, la aplicación de medidas cautelares puede implicar la necesidad de asegurar bienes o recursos para responder a posibles obligaciones laborales, lo que fomenta la responsabilidad y el cumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, para el trabajador, estas medidas brindan una protección adicional, asegurando que sus derechos sean respetados y que cualquier compensación o indemnización debida sea efectivamente recibida.

En general, las medidas cautelares promueven un ambiente de respeto mutuo y confianza en el proceso judicial, asegurando que ambas partes actúen de buena fe.

- **Pregunta 3: ¿Cómo se justifica la necesidad de las medidas cautelares en los procesos laborales desde una perspectiva de justicia y equidad según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Desde una perspectiva de justicia y equidad, las medidas cautelares son fundamentales para equilibrar las posiciones de las partes involucradas en un proceso laboral. El trabajador, a menudo en una posición más débil económica y socialmente, necesita garantías de que sus derechos serán protegidos y que cualquier fallo a su favor será ejecutable. Las medidas cautelares aseguran que el proceso se desarrolle de manera justa y que ninguna de las partes pueda evadir sus responsabilidades, lo que refuerza la confianza en el sistema judicial y en la aplicación efectiva de las leyes laborales.

- **Pregunta 4: ¿Qué mecanismos específicos prevé el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales?**

Con este artículo se prevé varios mecanismos específicos para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales. Estos pueden incluir el embargo preventivo de bienes del empleador, la retención de fondos en cuentas bancarias, la anotación preventiva de demandas sobre bienes inmuebles, y cualquier otra medida que el juez considere necesaria para asegurar el cumplimiento de una eventual sentencia. Estos mecanismos están

diseñados para ser flexibles y adaptables a las circunstancias particulares de cada caso, proporcionando a los jueces las herramientas necesarias para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores y garantizar la justicia en el proceso laboral.

Nombre: Ab. Modesto Vela Juez

Cargo: Abogado en libre ejercicio

- **Pregunta 1: ¿Qué objetivos persiguen las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Las medidas cautelares asociadas a este artículo, aunque en teoría buscan proteger los derechos de ambas partes, en la práctica muchas veces no cumplen su propósito debido a la corrupción y a la falta de imparcialidad en el sistema judicial. Estas medidas pueden ser manipuladas para favorecer a una de las partes, generalmente la que tiene más recursos y conexiones, dejando al trabajador en una posición de vulnerabilidad e indefensión. En lugar de garantizar justicia, estas medidas a menudo perpetúan la injusticia y la desigualdad en los procesos laborales.

- **Pregunta 2: ¿Cuáles son las implicaciones para el empleador y el trabajador de la aplicación de medidas cautelares según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Para el empleador, las medidas cautelares pueden representar una carga adicional y un riesgo de abuso por parte de trabajadores malintencionados que buscan obtener beneficios indebidos. Para el trabajador, la aplicación de estas medidas, en teoría protectoras, puede ser insuficiente o ineficaz debido a la corrupción y a la influencia del empleador sobre el sistema judicial. En muchos

casos, los trabajadores no logran obtener la protección que necesitan, y las medidas cautelares terminan siendo un formalismo vacío que no garantiza la equidad ni la justicia.

- **Pregunta 3: ¿Cómo se justifica la necesidad de las medidas cautelares en los procesos laborales desde una perspectiva de justicia y equidad según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Creo que las medidas cautelares son esenciales. Sin embargo, en la práctica ecuatoriana, estas medidas a menudo se ven socavadas por la corrupción y la falta de transparencia en el sistema judicial. Los jueces pueden ser influenciados por intereses económicos o políticos, lo que resulta en decisiones injustas y sesgadas. Esto deja a los trabajadores sin la protección adecuada y socava la confianza en el sistema judicial, perpetuando un ciclo de injusticia y desigualdad.

- **Pregunta 4: ¿Qué mecanismos específicos prevé el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales?**

El artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador prevé varios mecanismos específicos, como el embargo preventivo de bienes y la retención de fondos. Sin embargo, la implementación de estos mecanismos a menudo está plagada de problemas. La corrupción dentro del sistema judicial puede llevar a la demora o incluso la no ejecución de estas medidas, beneficiando a empleadores que buscan evadir sus responsabilidades. Además, la falta de recursos y capacitación adecuada de las autoridades judiciales contribuye a la

ineficacia de estas medidas, dejando a los trabajadores sin la protección que necesitan y merecen.

Nombre: Ab. Zully Montero Bravo (Inspectora de Trabajo del Guayas)

Cargo: Inspectora de Trabajo del Guayas

- **Pregunta 1: ¿Qué objetivos persiguen las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Las medidas cautelares establecidas en el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador buscan garantizar la protección de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores durante el curso de un proceso judicial. Estas medidas tienen como objetivo principal asegurar que cualquier resolución judicial sea efectiva y ejecutable, garantizando que los derechos de las partes sean respetados y preservando la integridad del proceso judicial. En este sentido, estas medidas contribuyen a la justicia y la equidad, evitando que una de las partes pueda eludir sus responsabilidades.

- **Pregunta 2: ¿Cuáles son las implicaciones para el empleador y el trabajador de la aplicación de medidas cautelares según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Para el empleador, las medidas cautelares pueden representar una garantía de que el proceso judicial se llevará a cabo de manera justa y ordenada, evitando la pérdida de bienes o recursos que puedan ser necesarios para cumplir con una posible sentencia. Para el trabajador, estas medidas proporcionan una seguridad adicional de que sus derechos serán protegidos y que cualquier compensación o indemnización que se le deba será pagada oportunamente. En

general, la aplicación de estas medidas fomenta un ambiente de respeto y cumplimiento de las normas laborales, beneficiando a ambas partes.

- **Pregunta 3: ¿Cómo se justifica la necesidad de las medidas cautelares en los procesos laborales desde una perspectiva de justicia y equidad según el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador?**

Considero que deben asegurar que los procesos laborales se desarrollen de manera justa y equilibrada. Son necesarias para proteger a la parte más vulnerable, generalmente el trabajador, y para garantizar que los derechos laborales sean efectivamente respetados. Al implementar medidas cautelares, el sistema judicial muestra su compromiso con la equidad y la justicia, asegurando que ambas partes cumplan con sus obligaciones y responsabilidades durante el proceso.

- **Pregunta 4: ¿Qué mecanismos específicos prevé el artículo 594 del Código de Trabajo del Ecuador para la implementación de medidas cautelares en procesos laborales?**

Entre las más destacadas están el embargo preventivo de bienes del empleador, la retención de fondos en cuentas bancarias, y la anotación preventiva de demandas sobre bienes inmuebles. Estos mecanismos están diseñados para ser efectivos y asegurar que los derechos de los trabajadores sean protegidos durante todo el proceso judicial. La flexibilidad y la adaptabilidad de estos mecanismos permiten a los jueces tomar las medidas necesarias para garantizar la justicia y la equidad en cada caso particular.

