



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”

Tesis previa a la obtención
del Grado de Abogada

AUTORA:

BETTY ARACELI NOLE LÓPEZ.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MARIO ALFONSO GUERRERO GONZÁLEZ MG. SC.

Loja-Ecuador
2015

CERTIFICACIÓN.

Dr. Mario Alfonso Guerrero González Mg. Sc. DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica del nivel de pre-grado presentado por la postulante **BETTY ARACELI NOLE LÓPEZ**, *bajo el título de **“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”**, la presente tesis cumple con las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Enero de 2015


.....
Dr. Mario Alfonso Guerrero Gonzalez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Betty Araceli Nole López, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Autor:

Betty Araceli Nole López

Cédula:

2100015250

Fecha:

Loja, enero de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Betty Araceli Nole López, declaro ser autor(a) de la Tesis titulada: **"VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES"**; Como requisito para optar al Grado de ABOGADA; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 27 días del mes de enero del dos mil quince. Firma la autora.

FIRMA: 

AUTOR: Betty Araceli Nole López

CÉDULA: 2100015250

DIRECCIÓN: Quito, sector la Gasca

CORREO ELECTRÓNICO: Araceli_nole@yahoo.es

TELÉFONOS: 0982546025

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Mario Alfonso Guerrero González

DIRECTOR DE GRADO: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Sebastián Díaz Páez

Dr. Mg. Carlos Rodriguez

DEDICATORIA.

El presente trabajo investigativo lo dedico a Dios y a mi Familia, quienes han sido un pilar fundamental para que hoy se vean materializados todos mis esfuerzos y mis metas de mi preparación profesional.

Betty Araceli Nole López

AGRADECIMIENTO.

Como persona que he decidido optar por la vida intelectual me siento satisfecha pues mis esfuerzos hoy se ven reflejados a través de la culminación del presente trabajo de investigación jurídica, en donde se materializa todo lo que una estudiante universitaria puede anhelar, el formarme profesionalmente para luchar por la justicia, la libertad y el honor, ya que estos valores son importantes para quienes estamos inmersos en el estudio del Derecho, y que siempre los vamos a encontrar en el transcurso de nuestra vida profesional.

Por ello mi agradecimiento va dirigido a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y especialmente a la Carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Mario Guerrero, Director de Tesis, quien me asesoró con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica hasta su culminación.

Betty Araceli Nole López

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Certificación.

Autoría.

Carta de Autorización de tesis

Dedicatoria.

Agradecimiento.

Tabla de contenidos

1. TÍTULO.

2.- RESUMEN.

2.1.- ABSTRACT.

3.- INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 VULNERACIÓN

4.1.2 COLUSIÓN

4.1.3 COSA JUZGADA

4.1.4 RECLAMOS LABORALES

4.1.5 CRÉDITO

4.1.6 El Trabajador.

4.1.7 El empleador.

4.1.8 CONCEPTO DE OBRERO

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.3 MARCO JURÍDICO

5.- MATERIALES Y MÉTODOS.

6.- RESULTADOS.

7.- DISCUSIÓN.

7.1.- Verificación de Objetivos.

7.2.- Contratación de Hipótesis y Subhipotesis

7.3.- Fundamento Técnico-Jurídico de la Propuesta de Reforma Jurídica.

8.- CONCLUSIONES.

9 RECOMENDACIONES.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

10.- BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”

2. RESUMEN

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, empezando por nuestra actual Constitución de la República del Ecuador aprobada mediante referéndum en el año 2008, se establecen garantías básicas que amparan los derechos del trabajador, por dos razones principalmente, la primera porque son derechos constitucionales y fundamentales para el desarrollo económico, social y cultural de los ecuatorianos.

De esta manera el Art. 33 de la Carta Magna establece el derecho al trabajo como un derecho y deber, base de la economía nacional, y por ende se han establecidos tanto garantías normativas como el deber de políticas estatales tendientes a reducir el desempleo, subempleo y toda forma precaria de contratación laboral.

Por disposición del Art. 326 numeral de la Constitución, los derechos del trabajador son inalienables e irrenunciables, y por ende ninguna autoridad ya sea administrativa o judicial, puede vulnerar estas prerrogativas.

Así mismo amparan los derechos de los trabajadores el Art. 88 del Código del Trabajo que les da la categoría de créditos privilegiados y por ende

tienen preferencia en el orden de pago cuando hay más acreedores de empleador, pero existe una deficiencia legal en el Art. 89 del mismo cuerpo normativo, pues permite que terceros acreedores puedan retener el producto del remate que debería ser cancelado al trabajador en virtud de su crédito preferente, por considerar que existe colusión en el reclamo laboral.

Un caso de colusión en un proceso laboral es muy difícil que ocurra, pues de acuerdo al Procedimiento Oral que establece el Código del Trabajo, para que se dicte sentencia debe haber dos audiencias, la primera en la que se busca la conciliación, contestación a la demanda y anunciación de prueba, y la segunda donde se recepta la prueba testimonial y los alegatos de las partes.

Pero en caso de que si exista colusión, debería tramitarse en vía separada, pues es atentatorio a los derechos laborales el que se pueda solicitar la retención del embargo por sospechas de terceros acreedores, cuando ya ha concluido las etapas del proceso, la sentencia es firme y ya se ha ejecutado el fallo.

2.1 ABSTRACT

In the Ecuadorian juridical ordainment, beginning with our current Constitution of the Republic of the Ecuador approved by referendum in the year 2008, they settle down basic guarantees that aid the worker's rights, mainly for two reasons, the first one because they are right constitutional and fundamental for the economic, social and cultural development of the Ecuadorians.

This way the Art. 33 of the Great Letter establish the right to the work like a right and duty, base of the national economy, and for this as much normative guarantees as the duty of political state tendencies have settled down to reduce the unemployment, underemployment and all precarious form of labor recruiting.

For disposition of the Art. 326 numeral of the Constitution, the worker's rights are inalienable and re, and for this any authority either administrative or judicial, it can harm these prerogatives.

Likewise they protected the rights of the workers the Art. 88 of the Code of the Work that its gives them the category of privileged credits and for this they have preference in the payment order when there is more worthy of employer, but a legal deficiency exists in the Art. 89 of the same normative

body, because it allows third creditors to retain the product of the one it finishes off that it should be canceled the worker by virtue of their preferable credit, to consider that collusion exists in the labor birdcall.

A case of collusion in a labor process is very difficult that happens, because according to the Oral Procedure that establishes the Code of the Work, so that sentence is dictated it should have two audiences, the first one in which the reconciliation, answer at the demand and test announcement, and the second is looked for where you receipts the testimonial test and the allegations of the parts.

But in case if collusion exists, it should be processed in via separate, because it is that attempts to the labor rights the one that one can request the retention of the seizure for third creditors' suspicions, when it has already concluded the stages of the process, the sentence is firm and the failure has already been executed.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación Jurídica referente a la **“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”**, fue realizado con dedicación, investigación y esmero; el cual también forma parte indispensable de mi formación profesional y me permite obtener el título de Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, luego de haberme formado y forjado durante seis años en la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

El tema de la presente tesis, fue seleccionado de la problemática social y jurídica de los derechos del trabajador, los cuales por disposición del Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador son irrenunciables e inalienables, y constituyen créditos privilegiados ante otro tipo de créditos, y la vulneración que produce el Art. 89 del Código del Trabajo a esta calidad de créditos privilegiados y al principio de cosa juzgada, puesto que faculta a un tercer acreedor a establecer acción por presunta colusión, sin considerar que los derechos del trabajador tiene primacía sobre otros créditos y mucho más grave vulnerando la inmutabilidad de la sentencia ejecutoriada en el proceso laboral.

Esta investigación ha sido debidamente revisada por mi Director de Tesis, el cual sabiamente me ha sabido dirigir para llegar a su conclusión, presentando las respectivas conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

El presente trabajo ha sido estructurado de la siguiente manera:

Primeramente he efectuado la REVISIÓN DE LITERATURA, la misma que aborda teóricamente la problemática desde un Marco Conceptual en el que se describen nociones básicas de lo que son Nociones Generales del Derecho Laboral y la Vulneración de la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador y del principio de cosa juzgada por disposición del Art. 89 del Código del Trabajo referente a la acción por colusión en reclamos laborales; así mismo desde un Marco Doctrinario en el cual analizó integralmente los aspectos dogmáticos de los Derechos Laborales y sus características, la Prelación de Créditos y el Delito de Colusión; Finalmente se encuentra el Marco Jurídico, en el que efectúo un análisis detallado de las disposiciones jurídicas de la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código de Procedimiento Civil y Ley para el Juzgamiento del Delito de Colusión.

A continuación hago referencia a los MATERIALES Y MÉTODOS que se emplearon en cada fase de la ejecución del proyecto de tesis, tanto para la

recopilación de información bibliográfica como empírica mediante las técnicas de encuesta y entrevista.

En el siguiente apartado referente a los RESULTADOS muestro los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas y entrevistas, en un número de 30 y 5 respectivamente, a una población determinada por Funcionarios Judiciales y Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios, presentando los mismos con su respectivo gráfico, interpretación y comentario de la autora.

Luego se encuentra la parte concerniente a la DISCUSIÓN en la cual se efectuó un análisis crítico de la problemática con los conocimientos adquiridos tanto en la investigación bibliográfica como de campo, para posteriormente realizar la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis planteados en el proyecto de tesis, así como el fundamento técnico-jurídico de la Propuesta de Reforma al Código del Trabajo.

En la parte final del presente informe de investigación jurídica se encuentran las conclusiones, las recomendaciones a distintas instituciones públicas y sectores sociales, y la Propuesta de Reforma Jurídica.

Tengo la esperanza que el presente trabajo investigativo previo a obtener el título de abogada, sirva de incentivo a otras generaciones de estudiantes de Derecho, así como a la Comunidad Universitaria y Sociedad en general.

Por lo expuesto dejo el presente informe a consideración del H. Tribunal de Grado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de esta investigación, es importante enmarcarnos en los siguientes temas:

4.1.1 VULNERACION

Entendida ***“como una condición social de riesgo, de dificultad, que inhabilita e invalida, de manera inmediata o en el futuro, a los grupos afectados, en la satisfacción de su bienestar -en tanto subsistencia y calidad de vida- en contextos sociohistóricos y culturalmente determinados¹”***

Refiere a aquella diversidad de "situaciones intermedias" y al proceso por el cual se está en riesgo de engrosar el espacio de exclusión. Vulnerabilidad no es exactamente lo mismo que pobreza si bien la incluye. Esta última hace referencia a una situación de carencia efectiva y actual, mientras que la vulnerabilidad trasciende esta condición proyectando a futuro la posibilidad de padecerla a partir de ciertas debilidades que se constatan en el presente.

¹ CRUCELLA, Carlos. Vulnerabilidad y Exclusión Social una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares.

Desde este punto de vista es un concepto más dinámico y más abarcativo. En su sentido amplio la categoría de vulnerabilidad refleja dos condiciones: la de los "vulnerados" que se asimila a la condición de pobreza es decir que ya padecen una carencia efectiva que implica la imposibilidad actual de sostenimiento y desarrollo y una debilidad a futuro a partir de esta incapacidad; y la de los "vulnerables" para quienes el deterioro de sus condiciones de vida no está ya materializado sino que aparece como una situación de alta probabilidad en un futuro cercano a partir de las condiciones de fragilidad que los afecte.

La noción de vulnerabilidad social ayudaría a identificar a grupos sociales, hogares e individuos, que por su menor disponibilidad de activos materiales y no materiales, quedan expuestos a sufrir alteraciones bruscas y significativas en sus niveles de vida, ante cambios en la situación laboral de sus miembros activos. Aquí se plantea la utilización del concepto asociado al de condiciones de vida para tener una mirada multidimensional y compleja sobre un fenómeno que excede conceptualmente a la idea de pobreza.

La introducción de la categoría conceptual "condiciones de vida" se vincula a la necesidad de abarcar los diversos planos y dimensiones tanto de la vida privada como comunitaria. Esto se refiere a los múltiples elementos que pueden ser indicadores de diferencias y posicionamientos en la estructura social.

En síntesis, "condiciones de vida" alude al equipamiento y/o provisión de bienes del hogar en relación a la cantidad de miembros, a las características de la inserción ocupacional de los miembros, a los niveles de educación alcanzados por los mismos, al acceso a los beneficios sociales y a la posibilidad de expresión y participación en la vida pública.

4.1.2 COLUSION

Fidel Rojas señala al respecto “Querer escindir esta unión dialéctica que el tipo penal registra para enfatizar solamente la concertación dolosa (disvalor de acción) es convertir al delito en uno de peligro, cuando la redacción legislativa permite y exige una lectura distinta. En cambio privilegiar el resultado de la lesión patrimonial con prescindencia de la concertación dolosa confundiría el delito con uno de estafa o en una lectura extrema supondría retomar conceptos de responsabilidad objetiva”²

“La acción de colusión fue creada con el fin de juzgar y sancionar procedimientos fraudulentos entre dos o más personas, efectuados para causar perjuicios a terceros”³; de ahí que, el que mediante algún procedimiento o acto colusorio hubiere sido perjudicado en cualquier forma, como entre otros, en el caso de privársele del dominio, posesión o tenencia

² ROJAS VARGAS, Fidel. Óp. Cit.,. Pág. 406

³ MESTAZA SOLANO, Mesías. Diario La Hora

de algún bien inmueble o de algún derecho real de uso, usufructo, habitación, servidumbre o anticresis constituido sobre un inmueble o de otros derechos que legalmente le correspondan, podrá concurrir al juez civil para demandar se dicten las medidas para que quede sin efecto el procedimiento colusorio, anulando el o los actos, contrato o contratos que estuvieren afectados por la colusión y se reparen los daños y perjuicios causados, restituyendo al perjudicado sus derechos y volviendo las cosas al estado anterior a la colusión.

Hay también colusión cuando el demandado en un proceso ejecutivo por decir, pierde un juicio, y, para no dejar ejecutar o evitar el pago se hace demandar por otro, estará adecuando su conducta a la colusión; también se configura este delito cuando una persona para evitar el remate de sus bienes por deudas se hace demandar derechos preferentes como el de trabajo o alimentos. Mire amigo lector que las propias leyes tienen sus propias trampas, las mismas que también tienen sus sanciones a la postre. Estas trampas no deben ser intentadas por nadie, ya que al final, tendrán mismo que pagar lo que se debe.

La Ley para el juzgamiento de la colusión es híbrida, porque contiene sanciones civiles y penales a la vez; es decir, por una parte deja insubsistente todo acto o contrato colusorio, y por otra enviará a la cárcel a quienes hayan intervenido colusoriamente en ellos. Estas trampas de

abogados son para cubrir su ego, pero en realidad, dejarán en la ruina a sus clientes.

4.1.3 COSA JUZGADA

“La cosa juzgada responde al principio “non bis in idem” que ya los romanos en su antiguo derecho habían incorporado a sus procesos judiciales, y permitía oponer la excepción de exceptio rei iudicatae para detener la acción.”⁴

El objetivo de la cosa juzgada es lograr estabilidad y seguridad en las relaciones interpersonales, y no estar sujeto constantemente a la zozobra por demandas futuras, luego de ya existir sentencia firme en un caso judicial. También evita erogaciones innecesarias, ya que todo juicio implica movilizar el aparato judicial, y es principio de economía procesal no hacerlo más de una vez.

Al hablar de la cosa juzgada podemos hacerlo al menos en dos sentidos. O podemos decir que la expresión admite dos acepciones: cuando se dice que "ya hay cosa juzgada" o "eso es cosa juzgada" hay referencia al estado

⁴ ALCALDE SANTOS, José A. Noticias Jurídicas. Mayo 2009

jurídico en que se encuentran algunas cuestiones o asuntos que han sido objeto de enjuiciamiento de manera definitiva en un proceso.

Es decir, el órgano jurisdiccional ha decidido el asunto litigioso de forma irrevocable y definitiva. En una segunda acepción la cosa juzgada hace referencia a determinados efectos de ciertas resoluciones judiciales. La sentencia definitiva se ha pronunciado sobre el objeto del proceso o fondo de la litis. “Es la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla”⁵

Para los fines de esta investigación interesa este último sentido. La cosa juzgada es la calidad que adquieren las sentencias y las resoluciones definitivas de los jueces cuando se han agotado todos los recursos destinados a impugnarlas y se tornan irrevocables. Se trata de una institución jurídica vinculada tradicionalmente a la idea de evitar un pronunciamiento sobre un asunto decidido anteriormente. La sentencia contiene un mandato que cuando adquiere la autoridad de cosa juzgada se torna inmutable. El caso examinado y decidido ya no podrá replantearse con posterioridad conforme al principio "non bis in idem". Quien pretenda realizar un nuevo juicio fundado en el mismo contenido faculta a la contraria para oponer la excepción de cosa juzgada. Este principio es absoluto en el

⁵ Couture (2010), p. 326.

Derecho Penal puesto que la declaración de inocencia es un derecho subjetivo adquirido que no puede ser cuestionado indefinidamente.

En cambio, en el proceso civil la sentencia reconoce un derecho patrimonial del cual su titular no podría ser privado sin violarse el derecho constitucional de propiedad. No obstante, en algunos casos se contempla la revisión o rescisión y se acepta la cosa juzgada formal. Esto es, el derecho a promover en un procedimiento posterior la acción tendiente a modificar lo resuelto cuando aparezcan nuevos elementos que no fueron considerados, no siendo posible deducirlo en el mismo proceso

4.1.4 RECLAMOS LABORALES

Es un trámite que un trabajador o un grupo de ellos puede realizar ante la Inspección del Trabajo cuando la relación laboral se encuentra terminada y su empleador le(s) adeuda beneficios laborales y/ o previsionales.

Para interponer reclamo el trabajador debe (en lo posible), conocer claramente la información sobre su empleador o patrón, tal como:

- Nombre o razón social

- Ruc de la Empresa
- Dirección de la Empresa
- Nombre del Representante legal
- Dirección del representante legal

“El reclamo origina citación al empleador con el objeto que concurra a la Inspección respectiva a un comparendo de conciliación ante un fiscalizador, en el que deberá presentar toda la documentación requerida en citación y en el que deberá estar presente el trabajador o reclamante”⁶.

El objetivo del comparendo, originado por el reclamo, busca llegar a un avenimiento total y definitivo en esta instancia administrativa, sin vulnerar los derechos irrenunciables de las partes. En otras palabras lo que aquí se busca es que las partes involucradas (trabajador y empleador), lleguen a un acuerdo definitivo que los deje plenamente satisfechos.

En el marco del Derecho del Trabajo, la presencia de algún incumplimiento contractual por parte del empleador otorga al trabajador la posibilidad de realizar el reclamo laboral pertinente. Los incumplimientos patronales pueden ir desde la falta de pago de salarios, la falta de registración de la relación laboral o la falta de dación de tareas hasta cuestiones más delicadas e imperceptibles como la incorrecta categorización dentro del

⁶ GARZON MECEDA, Lucio. El reclamo de los derechos laborales no es extorsión. Enero 2011

Convenio Colectivo, discriminación salarial, fraude o simulación, entre muchas otras. Hay que tener en cuenta que en primer lugar se debe intimar a la parte que incumple, delimitando con la mayor exactitud posible la acción que se reclama, para que revierta dicha situación, indicando un plazo para su efectivo cumplimiento e individualizando el apercibimiento para el caso de que el incumplimiento persista.

Destaco que la remisión de telegramas es gratuita para el trabajador y que el contenido del intercambio telegráfico es de absoluta importancia, ya que sienta las bases para una futura demanda. Asimismo y teniendo en cuenta que este es un espacio muy general y que, sin perjuicio de los ejemplos mencionados, los reclamos pueden ser varios y distintos en cada caso, siempre se aconseja el asesoramiento de un abogado especializado en la materia.

4.1.5 CREDITO

El crédito de acuerdo a la concepción tradicional, se define como “el derecho que tiene el deudor de recibir del acreedor alguna cosa, en la medida que haya confiabilidad con el compromiso de pago o devolución.”⁷

⁷ BELLIDO SÁNCHEZ, Pedro : Administración Financiera. Ed. Técnico científico Lima – Perú

Desde el punto de vista legal, el crédito según la ley, el comercio y la economía es el derecho que una persona llamada acreedor, tiene para obligar a otra, el deudor, a pagar. En realidad son múltiples los conceptos, pero lo más adecuado a nuestros tiempos y desde el punto de vista financiero, es que el crédito es una operación o transacción de riesgo en la que el acreedor (prestamista) confía a cambio de una garantía en el tomador del crédito o deudor (prestatario), con la seguridad que este último cumplirá en el futuro con sus obligaciones de pagar el capital recibido (amortización de la deuda), más los intereses pactados tácitamente (servicio de la deuda)

TIPOS DE CRÉDITOS

Existen muchos tipos de créditos, siendo los más tradicionales en el sistema financiero los créditos comerciales, a microempresarios, de consumo y créditos hipotecarios.

- **CRÉDITOS COMERCIALES.**

Son aquellos créditos directos o indirectos otorgados a personas naturales o jurídicas destinados al financiamiento de la producción y comercialización de bienes y servicios en sus diferentes fases.⁸

⁸ WESTON FRED, Brigham 1999 : Manual de Administración Financiera. Edit. Interamericana España

También se consideran dentro de esta definición los créditos otorgados a las personas a través de tarjetas de crédito, operaciones de arrendamiento financiero u otras formas de financiamiento.

- CRÉDITOS A LAS MICROEMPRESAS

“Son aquellos créditos directos o indirectos otorgados a personas o jurídicas destinados al financiamiento de actividades de producción, comercialización o prestación de servicios”⁹.

- CRÉDITOS DE CONSUMO

“Son aquellos créditos que se otorgan a las personas naturales con la finalidad de atender el pago de bienes, servicios o gastos relacionados con una actividad empresarial.”¹⁰

También se consideran dentro de esta definición los créditos otorgados a las personas naturales a través de tarjetas de crédito, los arrendamientos financieros y cualquier otro tipo de operación financiera.

- CRÉDITOS HIPOTECARIOS PARA VIVIENDA

“Son las líneas de créditos destinados a personas naturales para la adquisición, construcción, refacción, remodelación, ampliación,

⁹ WESTON Fred. 1987: Finanzas. Mac Graw-Hill México

¹⁰ ANTHONY Robert 1998 : Administración Financiera

mejoramiento y subdivisión de vivienda propia, tales créditos se otorgan amparados con hipotecas debidamente inscritas en los registros públicos.”¹¹

La Prelación de Créditos

La prelación de créditos es según Guillermo Cabanellas el: *“Orden de preferencia con la que han de satisfacerse los diversos créditos concurrentes en caso de ejecución forzosa de un deudor moroso o insolvente.*

El Cód. Civ. esp., luego de referirse a la clasificación de créditos (v.e.v.), trata así de la prelación entre los mismos: “Los créditos gozan de preferencia con relación a determinados bienes muebles, excluyen a todos los demás hasta donde alcance el valor del mueble a que la preferencia se refiere. Si concurren dos o más respecto a determinados muebles, se observarán en cuanto a la prelación para su pago las siguientes reglas: 1ª El crédito pignoraticio excluye a los demás hasta donde alcance el valor de la cosa dada en prenda. 2ª En el caso de fianza, si estuviere legítimamente constituida a favor de más de un acreedor, la prelación entre ellos se determinará por el orden de fechas de la prestación de la garantía. 3ª Los créditos por los anticipo de semillas, gastos de cultivo y recolección serán preferidos a los alquileres y rentas sobre los frutos de la cosecha para que

¹¹ LUGO ABAN José 1998: Contabilidad Administrativa. Edit. San Marcos

aquéllos sirvieron. 4ª En los demás casos, el precio de los muebles se distribuirá a prorrata entre los créditos que gocen de especial preferencia con relación a los mismos¹²” (art. 1926).

En cuanto a los créditos que gozan de cierta preferencia con relación a determinados bienes inmuebles o derechos reales, excluyen a todos los demás por su importe hasta donde alcance el valor del inmueble o derecho real a que la preferencia se refiera. Si concurren dos o más créditos respecto a determinados inmuebles, se observarán, en cuanto a su relativa prelación, las reglas siguientes: 1ª Son preferidos por su orden los créditos privilegiados del Estado y de los aseguradores. 2ª Los hipotecarios y los refaccionarios anotados o inscritos y los preventivamente anotados en el Registro de la propiedad, por su orden de antigüedad. 3ª Los refaccionarios no anotados ni inscritos, por orden inverso de antigüedad”¹³

De la cita precedente se puede determinar de la siguiente manera la preferencia o la prelación de créditos:

1.- Créditos Privilegiados: En la legislación civil ecuatoriana, en el orden de prelación rige el privilegio y la hipoteca, pero a su vez se dividen en varias clases:

¹² CÓDIGO CIVIL Esp. Art 1927

¹³ Ob. Cit., CABANELLAS Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO USUAL**, Tomo III N-R, Págs. 351-352.

PRIMERA CLASE: En los que están los derechos de alimentos, los derechos de los trabajadores y los créditos del Estado, tal como los créditos a favor del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya sea por aportes, mora patronal, créditos quirografarios, etc.

Estos créditos abarcan la totalidad de bienes del deudor, pero no afectan a los créditos hipotecarios, a no ser el caso de que los demás bienes del deudor no alcancen para satisfacerlos, en cuyo caso sí afectan el inmueble hipotecado.

SEGUNDA CLASE: En la que están los derechos de los propietarios de hoteles sobre los bienes dejados en el hotel; los de los acarreadores o transportistas por los objetos dejados en el vehículo de transporte; y especialmente la prenda.

Respecto del principal crédito de esta clase, la prenda, el Dr. Ramiro Rengifo en su obra intitulada **CONTRATOS COMERCIALES**, la define como: *“Se trata de un contrato por medio del cual se garantiza el cumplimiento de una obligación principal.”*¹⁴

¹⁴ RENGIFO Ramiro, **CONTRATOS COMERCIALES**, Vol. II EL DEPÓSITO, LA PRENDA Y EL MANDATO de la Colección Pequeño Foro, 4ta Edición, Bogotá-Colombia 1986, Pág. 67.

Igualmente como los hipotecarios solo se ven afectados por los créditos de primera clase si los demás bienes no alcanzan a satisfacerlos.

TERCERA CLASE: La constituyen los créditos hipotecarios, que según el Dr. Carlos Colombo en su obra denominada EJECUCIÓN HIPOTECARIA son: *“La hipoteca –define el art. 3108 del Cód. Civil- es el derecho real constituido en seguridad de un crédito en dinero, sobre los bienes inmuebles, que continúan en poder del deudor.*

El deudor propietario del inmueble hipotecado conserva el ejercicio de todas las facultades inherentes al derecho de propiedad; pero no puede con detrimento de los derechos del acreedor hipotecario, ejercer ningún acto de disposición material o jurídica, que directamente tenga por consecuencia disminuir el valor del inmueble hipotecado, art. 3157.”¹⁵

El crédito hipotecario es aquel garantizado con un inmueble, este crédito tiene preferencia en cuanto a la hipoteca (inmueble), excepto si en el caso de los créditos de primera clase cuando exista déficit en los demás bienes del deudor para satisfacerlos.

¹⁵ COLOMBO Carlos, **EJECUCIÓN HIPOTECARIA**, 1era Edición, Editorial ABELEDO-PERROT, Buenos Aires-Argentina, 1974, Pág. 9.

Si existen varias hipotecas sobre un mismo inmueble, prevalecerán las que hayan sido inscritas anteriormente, a las que se inscribieron en un tiempo reciente.

CUARTA CLASE: Están los derechos del hijo de familia o de personas sujetas a guarda sobre sus bienes, especialmente contra los padres o curador o tutor que se encarga de administrarlos.

2.- Créditos No Privilegiados.- Este grupo de créditos es denominado de quinta clase, y no tienen preferencia frente a los privilegiados o hipotecarios, y son cancelados una vez cancelados estos últimos y a prorrata del restante del producto del remate de los bienes del deudor.

Tal es el caso de que en un concurso de acreedores o en si en un juicio ejecutivo se plantea tercería coadyuvante, existen acreedores hipotecarios y otros que no tienen privilegio como un tenedor de Letra de Cambio, se paga primero al hipotecario y luego al tenedor de la Letra de Cambio, y si hubiere más a prorrata del sobrante del remate.

El presente punto de la tesis, tiene como objeto determinar que los créditos de los trabajadores son privilegiados y pertenecen a la primera clase que

incluso para ser satisfechos están por encima de los hipotecarios, y por ende en la ejecución tiene preferencia en el pago, lo cual es vulnerado por el Art. 89 del Código del Trabajo que establece que terceros acreedores por considerar que existe colusión pueden retardar el pago, y atentando el principio de cosa juzgada, como ya explique anteriormente.

4.1.6 El Trabajador.

Respecto del trabajador Manuel García manifiesta: *“Originariamente fueron muy utilizadas las expresiones “obrero” y “operario”: aquella dotada de un fuerte sentido clasista, que no por ello destruye una genuina expresión o preferencia a conceptos más generales; ésta, concebida ya con una formulación más expresiva de un estado de evolución posterior.*

Gran significación técnica encierran las expresiones “prestador de trabajo” o “deudor de trabajo” – y su correspondiente “acreedor de salario”-, que responden exactamente a la determinación de lo que constituye la esencia del trabajo.”¹⁶

Por lo que el trabajador es la persona que se obliga a la prestación de un servicio, entendiéndose esto cualquier tipo de actividad productiva en

¹⁶ Ob. Cit., GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, Pág.340.

beneficio del empleador, el autor también menciona que el trabajador es un acreedor de salario, esto se entiende puesto que si bien está obligado a realizar la labor pactada, también tiene el derecho a exigir un salario o remuneración por el trabajo realizado.

Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

El trabajo es un esfuerzo personal pues por él que el hombre da lo mejor que tiene: su propia actividad, que vale más que su dinero. Con razón los trabajadores se ofenden ante quienes consideran su tarea como algo sin valor, desprecian su esfuerzo no obstante que se aprovechan de sus resultados. Igualmente sienten cuán injusto es que pretendan hacerlos sentir que ellos viven porque la sociedad bondadosamente les procura un empleo. Más cierto es decir que la sociedad vive por el trabajo de sus ciudadanos.

El trabajo es un esfuerzo fraternal, es la mejor manera de probar el amor por los hermanos, responde a las exigencias de la justicia social y de la caridad. Una parte importante de la educación debería consistir en descubrir el sentido social de cada trabajo, pues el conocimiento de la finalidad del esfuerzo hará más interesante el trabajo mismo.

4.1.7 El empleador.

Respecto del empleador Manuel García manifiesta:

“El concepto de acreedor de trabajo ha de obtenerse en función de dos supuestos fundamentales: uno, la propia noción de contrato de trabajo; otro, la situación que el mismo acreedor de trabajo ostenta en el seno de la relación.

Según ello, por acreedor de trabajo podemos entender toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”¹⁷

Concepto de empleador.- “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”¹⁸.

El empresario o empleador es la persona a quien el trabajador presta su trabajo, por esta razón se lo denomina acreedor de trabajo puesto que tiene toda la facultad de exigir el cumplimiento de la labor a su trabajador; algo

¹⁷ Ob. Cit., GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, Pág.360.

¹⁸ Tomado de Código de Trabajo, artículo 10, 2013.

muy importante en la cita del autor es que empleador puede ser tanto una persona natural o una persona jurídica (ente ficticio), por lo cual puede ser empleador las sociedades o compañías de derecho privado y también las de derecho público.

4.1.8 CONCEPTO DE OBRERO

La palabra obrero en nuestra legislación es también utilizada como sinónimo de trabajador u empleado, de acuerdo a lo manifestado por Guillermo Cabanellas se denomina obrero “a quien obra o trabaja. Trabajador en general; es decir, no sólo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección”.¹⁹

En nuestra legislación el hombre es más utilizado para aquellas personas que realizan trabajos de esfuerzo físico, que de actividad mental, siempre hemos escuchado llamar obreros a los albañiles o personas que realizan actividades similares. A diferencia de lo que manifiesta Cabanellas sobre el concepto de obrero en que incluye aquellos trabajos de tipo intelectual como los que se realiza en una oficina o dependencia, el obrero en nuestro ambiente laboral como ya lo manifestamos anteriormente son aquellos que no realizan trabajos de representación ni de administración, etc.

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental Edición 2006, Pag. 345.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

Nociones Básicas sobre Derecho Laboral

El Derecho Laboral como lo define el Dr. Hugo Sylvester en su DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO manifiesta que Derecho del Trabajo es una *“Denominación que cuenta con mayor número de partidarios en la doctrina para designar las normas jurídicas que reglan las relaciones entre empleadores y trabajadores.”*²⁰

Entonces se desprende que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho o de la Ciencia Jurídica que se encarga de la regulación de relaciones laborales, o como también se denominada prestación de servicios por cuenta ajena, es decir, una persona realiza la prestación en beneficio de otra, teniendo esta última la obligación de retribuirle el esfuerzo en dinero.

Existen innumerables corrientes doctrinarias como cuantos autores o tratadistas existen, pero como señala el Dr. Carlos Vela Monsalve en su obra DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, todas estas tendencias se las

²⁰ SILVESTER Hugo, **DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO**, Vol. 7 Colección Diccionarios, 1ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1960, Pág. 66.

puede agrupar en dos grandes grupos, las definiciones objetivas y las subjetivas, es así que el autor en cuestión manifiesta:

“En primer lugar, Pérez Botija divide las definiciones en dos grandes grupos según la diferencia específica que utilicen se refiera a una concepción de objeto, tal como el trabajo, la cuestión social, la relación laboral; o a un concepto de persona: sujeto que trabaja, sea el trabajador en general, el obrero y el empleado... Así tenemos respectivamente: las definiciones objetivas (primer grupo), y las definiciones subjetivas (segundo grupo).”²¹

A su vez estas dos corrientes se subdividen en varias, pero para lograr una mayor comprensión de lo que es el Derecho del Trabajo, efectuaré una síntesis de las dos corrientes, así es que:

a.- Las Definiciones Objetivas: Establecen que el Derecho del Trabajo es una regulación jurídica de las relaciones laborales, en los aspectos inherentes a la prestación de servicios, remuneración y como fuente de producción de riqueza, la cual incluye bienes y servicios.

b.- Las Definiciones Subjetivas: En cambio tienden a centrar su objeto de estudio en el trabajador, obrero o empleado, y por ende definen al Derecho

²¹ VELA Carlos, **DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO**, Tomo 28, Vol. I, COLECCIÓN: Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Editorial del Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 1983, Pág. 11.

del Trabajo como el derecho de los económicamente débiles, estableciendo garantías legales que amparan el derecho al trabajo, como una fuente de realización personal y familiar esencialmente.

Como se puede observar la definición subjetiva es la que mayor influencia tiene en las legislaciones laborales de todo el mundo, y no podía ser la excepción el Código del Trabajo Ecuatoriano, en el cual se amparan los derechos del trabajador a un trabajo saludable, digno y libremente aceptado o escogido; así mismo se garantiza los derechos laborales con principios como la irrenunciabilidad de derechos, tutela judicial y administrativa, in dubio pro operario, entre otros.

La tendencia garantista surge del denominado Derecho Social, para el autor Guillermo Cabanellas en su DICCIONARIO DE DERECHO USUAL, cuando se habla de Derecho Social:

“Con reiteración se confunde este Derecho con el Laboral; porque, en realidad todo Derecho es social: de y para la sociedad. Todo ordenamiento jurídico que tiende a proteger al débil frente al fuerte, y que trata de restablecer la normalidad jurídica, es social.

Por convicción, costumbre o copia, esta denominación aparece en numerosos autores que se han ocupado del Derecho del Trabajo: Castán,

Cesarino, Junior, Duguit, Espejo de Hinojosa, García Oviedo, Gomes de Mercado, Hernstadt, Pérez Patón, Pic, Walker Linares y otros.

García Oviedo justifica el nombre porque este Derecho surge del problema social; es engendrado por la lucha de clases o social; social es por cuanto el contenido del problema y social debe ser el Derecho que trata de resolverlo.

...²²

En consecuencia el Derecho Social, viene a ser una rama jurídica que se encarga de resolver la denominada Cuestión Social, o como lo manifiesta el autor citado el problema social, el cual surge de la desigualdad producida en la sociedad por las diferentes clases sociales que han surgido en cada formación económica social o comúnmente denominados modos de producción (comunidad primitiva, esclavismo, feudalismo, capitalismo, y en algunos países el régimen socialista).

Para tener una visión integral de lo que es el Derecho Laboral, hay que analizar su objeto esencial, que es el trabajo, que según Guillermo Cabanellas es: *“El esfuerzo humano, físico o intelectual, implicado a la producción u obtención de riqueza.”* || *Toda actividad susceptible de*

²² CABANELLAS Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO USUAL**, Tomo I A-D, 9ª Edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires Argentina, 1976, Págs. 659-660.

*valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. || Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. || Obra. || Labor. || ...*²³

El trabajo es la realización de una actividad o esfuerzo humano que produce riqueza a favor de otra persona, quien retribuye al trabajador por la indicada prestación de servicio en dinero, denominado comúnmente salario o sueldo.

Pero no todo el tiempo existió el trabajo remunerado que tenemos hoy en día, sino que es producto del desarrollo evolutivo de muchos años, ya que inicia de periodos muy antiguos como la época de la esclavitud, a este respecto el autor Manuel Alonso García en su obra CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO manifiesta:

“La sociedad apareció, en realidad, dividida en dos grandes grupos o sectores: el de los hombres libres y el de los esclavos. Aquéllos contaban con todos los derechos; a estos les eran negados. En verdad, los últimos no pasaban de ser una cosa. Conocidas son, en fin, la actitud y la doctrina de una gran corriente de la filosofía griega (Platón y Aristóteles) – representativa de la estructura social imperante – para la cual el trabajo manual o mecánico equivale a condición servil propia del esclavo, incapaz

²³ Ob. Cit., CABANELLAS Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO USUAL**, Tomo IV S-Z, Pág. 256.

para la contemplación y el gobierno de los asuntos públicos; sin que haya de desconocerse la existencia de otro grupo de pensadores – por ejemplo, Hesíodo y Sócrates -, para los cuales la clase de servicio que nos a que nos referimos merece una elevada estimación.”²⁴

Cuando el hombre se volvió sedentario y dejó de ser nómada, se asentó en pequeños territorios y en grupos humanos reducidos, desarrollaron la agricultura y la ganadería, y conforme fueron creciendo en población se convirtieron en grandes ciudades estados como en Grecia, o en imperios como Roma.

Entonces la esclavitud surge como un fenómeno social de ese tiempo, las constantes guerras entre estas naciones, conllevaban que los vencidos en batalla sean ejecutados o que sean convertidos en esclavos a servicio de los vencedores.

De esta forma se explotaba al esclavo, con extenuantes esfuerzos físicos, poca alimentación y tratos crueles, como se puede ver no existía la remuneración que actualmente existe para los esclavos, aunque si se remuneraba a las personas libres, en el caso de Roma a los soldados les

²⁴ GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona-España, 1975, Pág. 53.

pagaban con pedazos de sal, y de allí viene el nombre de salario como sinónimo de remuneración.

Los esclavos no tenían ningún derecho, pues eran considerados como cosas o propiedades de sus amos, quienes podían venderlos o incluso darles muerte.

En esta etapa histórica de la esclavitud es necesario recalcar que no existe la relación jurídica de prestación de servicios, puesto que para que exista una relación jurídica se requiere mínimo dos sujetos, en este caso en particular el esclavo solo tiene la calidad de una cosa, un medio o instrumento; por lo que lo que el esclavo realizaba se consideraba realizado por el dueño.

También existía una división bien marcada en las formas de trabajo siendo el trabajo forzoso del esclavismo caracterizado por actividades de gran esfuerzo físico, mientras que el trabajo intelectual era destinado a los hombres libres, los mismos que gozaban de todos los derechos que incluso comprendían el poder ocupar magistraturas públicas, lo cual no era permitido para los esclavos.

El siguiente modo de producción es el feudalismo, el mismo que estaba caracterizado por la distribución de tierras en parcelas (fundos) a los siervos a cambio de que estos sirvan a los señores feudales.

Este régimen produjo la concentración de poder en los señores feudales propietarios de grandes extensiones de tierras, y la titularidad de la prestación de servicios. Esta titularidad en la prestación de servicios se da en tres periodos de evolución hacia el trabajo libre como tal, en un primer momento se produce la venta en trabajo como prestación del siervo, en un segundo momento la venta en especie y en un tercer momento venta en dinero.

Configurándose de esta manera el trabajo asalariado o remunerado en el último periodo, el cual producto de la Industrialización paulatinamente va dejando en segundo plano al trabajo autónomo o artesanal que se venía dando desde el régimen anterior al feudal.

Pero aun en el inicio de la industrialización todavía comprendía la industria artesanal o familiar, lo cual trajo consigo el aparecimiento de los Gremios, los cuales eran asociaciones profesionales que tenían por finalidad de amparar a ciertos grupos de trabajo industrial-artesanal y asegurar su monopolio en el mercado frente a terceros.

Los Gremios contaban con un orden jerarquizado que comprendía a los maestros, compañeros u oficiales y los aprendices.

El trabajo asalariado inicia con el régimen capitalista, de esta forma el Dr. Benito Pérez en su obra intitulada DERECHO DEL TRABAJO, manifiesta:

“A nosotros nos interesa el estudio de las instituciones del derecho del trabajo, cuya gestación se opera, como una de las consecuencias de la revolución industrial, a causa de un proceso impulsado por la ideología liberal capitalista, dando lugar a la formación de dos clases sociales, la burguesía y el proletariado, y la división de estas produce el desequilibrio socio-económico que genera el fenómeno de la cuestión social de la época contemporánea, como antecedente sociológico del moderno derecho del trabajo.”²⁵

Entonces debemos determinar que la cuestión social se origina con la división de clases en burguesía y proletariado ocasiona que la mayor parte de la población carente de recursos económicos significativos presten sus servicios en los centros fabriles del lugar donde habitan, pero el mismo liberalismo comienza a agravar la situación de los obreros debido a que a

²⁵ PÉREZ Benito, **DERECHO DEL TRABAJO**, 1era Edición, Editorial ASTREA, Buenos Aires-Argentina, 1983, Pág. 65.

medida que se iba perfeccionando la maquinaria industrializada se iba desechando mano de obra quedando la gente en la desocupación.

Frente a la ley que regula al sistema capitalista, la cual es la OFERTA y LA DEMANDA, ocasiono más graves riesgos para la clase obrera debido que por dicha ley había libertad de contratación, con lo cual los patronos abusaban rechazando la mano de obra por la otros obreros que vendieran su fuerza de trabajo por menos precio.

Las ideas de Marx son las que impulsan el movimiento obrero a nivel mundial, en busca de justicia social y de equilibrio y equidad para los trabajadores, por lo cual todas las prerrogativas que tienen actualmente los trabajadores es producto de las constantes reclamaciones de sus derechos.

Incluso en el ámbito internacional han repercutido un sinnúmero de congresos internacionales, tal como el Congreso de Berlín de 1890, en el cual se estableció un protocolo concerniente a la edad mínima para el trabajo en las minas de 14 años y prohibición de trabajo nocturno para mujeres y menores.

Así mismo tenemos el Tratado de Paz de Versalles de 1919, en la cual se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sede en Ginebra, la

misma que tiende al mejoramiento de las condiciones de trabajo asalariado de los países miembros.

Una vez habiendo hecho una síntesis histórica del Derecho Laboral, y atendido su objeto es necesario analizar otro de sus componentes esenciales, el cual es el aspecto subjetivo compuesto por empleador y trabajador.

El término trabajador es amplio y abarca a todas las personas que realizan prestación de servicios por cuenta ajena, pero en si es necesario diferenciar dos tipos o clases esenciales de trabajadores.

- *Obrero*: El obrero es el trabajador que presta servicios de carácter manual, físico o mecánico, la remuneración que recibe es el salario o por jornal.

- *Empleado*: Es el trabajador que presta servicios de carácter intelectual o que requieren de cierta especialización, nuestro Código del Trabajo exige para esta clase de trabajadores un título académico, por ejemplo son empleados los contadores, ingenieros, etc.

La remuneración que reciben los empleados tiene la denominación de sueldo y se cancela el indicado pago cada mes. Los empleados que regula

el Código del Trabajo son los privados, es decir, aquellos que prestan sus servicios a un empleador particular, mientras que los que laboran para las entidades públicas tienen una regulación propia de carácter netamente administrativa que es la Ley Orgánica de Servicio Público. Esto no quiere decir que no exista obreros en las entidades públicas que igualmente se regulan por leyes laborales, solo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público es para los empleados públicos.

Para Manuel García el término de acreedor de trabajo es más preciso jurídica y técnicamente hablando, puesto que establece al sujeto de la relación laboral que tiene la facultad de exigir al trabajador el cumplimiento de sus labores; en cambio términos como patrón, dador de trabajo e incluso el de empleador tienen dificultades en el alcance de sus significados, el autor explica esto de la siguiente manera:

- PATRÓN: debido a que tiene un sentido clasista, esto recuerda las varias luchas entre los patronos y obreros, alejándose del sentido jurídico.
- DADOR DE TRABAJO: Implica una confusión con el trabajador, puesto que dador de trabajo se entiende al que da una plaza de trabajo como también al que da o presta un trabajo de cualquier tipo.
- EMPLEADOR: Es la traducción del francés *employeur* que significa el que emplea o usa a los trabajadores, por un lado corresponde a quien contrata

laboralmente a los trabajadores, y por otro a una persona encargada de la supervisión de la realización de la labor como un capataz por ejemplo.

Finalmente dentro de este punto de la tesis, debo referirme a lo que es la remuneración que es la esencia misma del trabajo asalariado, para ello me referiré a lo que menciona el autor Alfredo Gaete Berrios en su TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA:

“Es el precio que recibe el trabajador en remuneración al servicio que presta.”²⁶

Remuneración viene a ser la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios efectuados en beneficio del empleador, la indicada retribución se calcula en virtud al tiempo de labor, a la cantidad de obra o a destajo.

Dentro de la remuneración por tiempo generalmente se denomina jornal, la remuneración que se cancela diariamente por la labore efectuada, en cambio salario y sueldo, son el estipendio que se le cancela en un tiempo mayor que el jornal, pero presentan diferencias que es necesario denotar.

²⁶ GAETE Alfredo, **TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA**, 1era Edición, Editorial EDILEX Ediciones de Derecho Moderno, Santiago de Chile, 1970, Pág. 77.

El salario se cancela mensualmente o quincenalmente, y se paga al obrero por un trabajo de carácter físico o manual, incluso manual-mecánico, dependiendo de la labor asignada. El sueldo en cambio se cancela solo mensualmente y a los empleados, es decir, a quienes prestan servicios de carácter intelectual o inmaterial.

Vulneración al principio de cosa juzgada y a la calidad de créditos privilegiados de primera clase de los derechos laborales, por la acción de colusión en reclamos laborales.

El presente punto tiene vital importancia dentro de la presente tesis, pues es necesario establecer nociones conceptuales básicas de la problemática referente a la: “VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”.

Para ello primero partiré de lo que es un crédito, para lo cual he considerado conveniente citar al Dr. Luis Mendoza García que en su DICCIONARIO

JURÍDICO, al respecto manifiesta: “*CRÉDITO:- Significación subjetiva de confianza. // Parte subjetiva de la deuda.*”²⁷

Un crédito es un derecho personal, es decir el que se puede exigir a una persona determinada, este derecho puede tener diverso origen, así puede nacer de la ley, como el caso del derecho a alimentos, de la convención o contrato como cuando se contrae una deuda como el caso de la Letra de Cambio, por un cuasicontrato como en el caso de la agencia oficiosa o la comunidad en la que quedan los herederos al morir su antecesor, o por un acto ilícito como un delito o cuasidelito, que genera el derecho a reclamar la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

En el caso concreto de la presente tesis, me estoy refiriendo a los créditos o derechos del trabajador que nacen bien del contrato de trabajo como la remuneración, o de la ley como la que establece el Código del Trabajo a la decimotercera y decimocuarta remuneración.

Estos derechos pueden ser reclamados tanto en vía administrativa (ante las Inspectorías del Trabajo), o ante la vía judicial ante el juez de trabajo. El problema del presente trabajo investigativo radica, en que una vez

²⁷ MENDOZA GARCÍA Luis y otro, **DICCIONARIO JURÍDICO**, 1era Edición, Editorial LIPAE, Quito-Ecuador, Pág. 63.

sentenciado el proceso y en fase de ejecución (remate) pueden terceros acreedores del empleador solicitar la retención del producto del remate, por considerar que hay colusión en el reclamo laboral.

Entonces surge la necesidad de establecer que es colusión, y el significado que el da a este término Luis Mendoza García:

“COLUSIÓN:- Circunstancias por la cual dos personas realizan un acuerdo para entablar una acción judicial con miras a perjudicar a otras. // Acuerdos fraudulentos devenientes del concierto ilícito de dos personas en perjuicio de un tercero. // Procedimientos fraudulentos entre dos o más personas efectuadas para causar perjuicios a terceros. En esta clase de juicios no debe observarse lo dispuesto en el Código de Procedimiento Penal. // Pacto entre demandante y demandado con el propósito de ocasionar daño a terceros.”²⁸

Entonces la colusión en un reclamo laboral supone que existe un acuerdo fraudulento entre empleador y trabajador, para no pagar a terceros acreedores, es decir que el reclamo sea simulado o ficticio.

La problemática surge en la forma en que está planteada en el Art. 89 del Código del Trabajo, en el cual establece la facultad de los terceros acreedores del empleador de iniciar acción colusoria una vez efectuado el

²⁸ Ob. Cit., MENDOZA GARCÍA Luis y otro, **DICCIONARIO JURÍDICO**, Pág. 46.

remate, es decir cuando ya la sentencia se ejecutorió vulnerando por ende el principio de cosa juzgada y el derecho del trabajador que según la legislación laboral ecuatoriana es privilegiado y tiene preferencia incluso sobre los créditos hipotecarios, solo queda en segundo lugar ante el derecho de alimentos.

El principio de cosa juzgada según el Dr. Juan Ramírez Gronda en su DICCIONARIO JURÍDICO, es:

“Aquello sobre lo cual ha recaído en juicio contradictorio una sentencia válida y firme, bien porque la ley no admita apelación de ella o porque ha sido consentida por las partes. Según el criterio tradicional, la sentencia tiene como característica esencial: la de su inmutabilidad. La doctrina moderna admite, sin embargo, que una sentencia dictada en un conflicto de trabajo pueda ser anulada o revocada, aun pasando en cosa juzgada, si va contra un reglamento colectivo (contrato colectivo o sentencia colectiva) que establezca condiciones más favorables para el trabajador (E. J. Couture)”²⁹

Es decir el principio de cosa juzgada radica en la inmutabilidad de la sentencia, y es el caso preciso, pues para iniciar la fase de ejecución se

²⁹ RAMÍREZ GRONDA Juan, **DICCIONARIO JURÍDICO**, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976, Pág. 100.

requiere que el fallo este en firme es decir, ejecutoriado. Como manifiesta el autor la doctrina moderna puede considerar que se revoque una sentencia en un proceso laboral cuando perjudique los derechos del trabajador, pero nunca por una acción que beneficia a terceros y perjudica el crédito privilegiado del trabajador.

Tal y como está establecido el Art. 89 del Código del Trabajo, los terceros acreedores pueden pedir la retención del remate si consideran que ha existido colusión, mas no con pruebas concretas, y alterando la decisión judicial, pues para que se dicte sentencia es necesario que se haya tramitado el proceso con todas las solemnidades sustanciales y haberse practicado la prueba correspondiente.

Por ello considero que la colusión es muy difícil que ocurra en un proceso laboral, y de ocurrir debería reclamarse en vía separada, pues tal y como establece la actual normativa del Código del Trabajo se vulnera el principio de cosa juzgada y se afecta los derechos del trabajador, que tienen primacía sobre los derechos de terceros acreedores, excepto el caso de alimentos.

El enfoque de la problemática lo ampliare de mejor manera en el Marco Jurídico de la presente tesis.

Derechos Laborales.

Para el autor Guillermo Cabanellas de Torres en su DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, respecto del derecho a trabajar manifiesta:

“Con la abolición de la esclavitud –de la que perduran sólo ciertos remedos o muy aislados focos en países rebeldes a la civilización-, la aplicación de la actividad personal al servicio ajeno se encuentra proclamada como facultad de cada individuo, que cuenta con su libertad para concretar una prestación, para ofrecer sus servicios o para abstenerse, si no tiene absoluta necesidad de trabajar o mientras posea recursos para diferir el empeño laboral.”³⁰

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre, es además un bien útil para expresar y acrecentar la dignidad humana, así la Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad.

El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común de la familia humana y de la sociedad en general. La consideración de las implicaciones morales que la

³⁰ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL**, 2da Edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires- Argentina 2001, Pág. 172.

cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a la Iglesia a indicar la desocupación como una verdadera calamidad social, sobre todo en relación con las jóvenes generaciones.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La plena ocupación es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común, en una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social.

Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los empresarios indirectos, es decir aquellos sujetos, sean estos personas o instituciones de diverso tipo, que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.

La capacidad propulsora de una sociedad orientada hacia el bien común y proyectada hacia el futuro se mide también, y sobre todo, a partir de las perspectivas de trabajo que puede ofrecer.

El alto índice de desempleo, la presencia de sistemas de instrucción obsoletos y la persistencia de dificultades para acceder a la formación y al mercado de trabajo constituyen para muchos, sobre todo jóvenes, un grave obstáculo en el camino de la realización humana y profesional.

Quien está desempleado o subempleado padece, en efecto, las consecuencias profundamente negativas que esta condición produce en la personalidad y corre el riesgo de quedar al margen de la sociedad y de convertirse en víctima de la exclusión social.

Además de a los jóvenes, este drama afecta, por lo general, a las mujeres, a los trabajadores menos especializados, a los minusválidos, a los inmigrantes, a los ex-reclusos, a los analfabetos, personas todas que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo, es decir, a las personas en situación de vulnerabilidad y que requieren atención prioritaria como lo determina la Constitución de la República del Ecuador.

La conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales, y por tanto el sistema de instrucción y de educación no debe

descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar con provecho las tareas requeridas.

La necesidad cada vez más difundida de cambiar varias veces de empleo a lo largo de la vida, impone al sistema educativo favorecer la disponibilidad de las personas a una actualización permanente y una reiterada calificación de sus conocimientos y aptitudes laborales.

Los jóvenes deben aprender a actuar autónomamente, a hacerse capaces de asumir responsablemente la tarea de afrontar con la competencia adecuada los riesgos vinculados a un contexto económico cambiante y frecuentemente imprevisible en sus escenarios de evolución. Es igualmente indispensable ofrecer ocasiones formativas oportunas a los adultos que buscan una nueva oportunidad laboral, así como a los desempleados. En general, la vida laboral de las personas debe encontrar nuevas y concretas formas de apoyo, comenzando precisamente por el sistema formativo, de manera que sea menos difícil atravesar etapas de cambio, de incertidumbre y de precariedad.

Los problemas de la ocupación reclaman las responsabilidades del Estado, al cual compete el deber de promover políticas que activen el empleo, es

decir, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional, incentivando para ello el mundo productivo.

El deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, sino a la par de las actividades de las empresas privadas, crear condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis.

Teniendo en cuenta las dimensiones planetarias que han asumido vertiginosamente las relaciones económico-financieras y el mercado de trabajo, se debe promover una colaboración internacional eficaz entre los Estados, mediante tratados, acuerdos y planes de acción comunes que salvaguarden el derecho al trabajo, incluso en las fases más críticas del ciclo económico, a nivel nacional e internacional.

Hay que ser conscientes de que el trabajo humano es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y de la paz civil; tareas importantes en esta dirección corresponden a las Organizaciones Internacionales, así como a las sindicales que uniéndose en las formas más

oportunas, deben esforzarse, ante todo, en el establecimiento de una trama cada vez más compacta de disposiciones jurídicas que protejan el trabajo de los hombres, de las mujeres, de los jóvenes, y les aseguren una conveniente retribución.

El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso educativo de los hijos.

Familia y trabajo, tan estrechamente interdependientes en la experiencia de la gran mayoría de las personas, requieren una consideración más conforme a la realidad, una atención que las abarque conjuntamente, sin las limitaciones de una concepción privatista de la familia y economicista del trabajo. Es necesario para ello que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional.

La vida familiar y el trabajo, en efecto, se condicionan recíprocamente de diversas maneras, los largos desplazamientos diarios al y del puesto de trabajo, el doble trabajo, la fatiga física y psicológica limitan el tiempo

dedicado a la vida familiar; las situaciones de desocupación tienen repercusiones materiales y espirituales sobre las familias, así como las tensiones y las crisis familiares influyen negativamente en las actitudes y el rendimiento en el campo laboral.

Garantizar la participación femenina en todas las expresiones de la vida social, es indispensable en toda sociedad, por ello se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral.

La persistencia de muchas formas de discriminación que ofenden la dignidad y vocación de la mujer en la esfera del trabajo, se debe a una larga serie de condicionamientos perniciosos para la mujer, que ha sido y es todavía olvidada en sus prerrogativas, marginada frecuentemente e incluso reducida a esclavitud.

Estas dificultades, desafortunadamente, no han sido superadas, como lo demuestran en todo el mundo las diversas situaciones que humillan a la mujer, sometiéndola a formas de verdadera y propia explotación. La urgencia de un efectivo reconocimiento de los derechos de la mujer en el trabajo se advierte especialmente en los aspectos de la retribución, la seguridad y la previsión social.

Así dentro del ámbito de protección de los derechos laborales, se ha protegido contra el trabajo infantil y de menores, que en sus formas intolerables, constituye un tipo de violencia menos visible, mas no por ello menos terrible.

Una violencia que, más allá de todas las implicaciones políticas, económicas y jurídicas, sigue siendo esencialmente un problema moral. En cuanto a los niños, se ha de evitar cuidadosamente y sobre todo que entren en talleres antes de que la edad haya dado el suficiente desarrollo a su cuerpo y a su inteligencia.

Puesto que la actividad precoz agota, con lo que la constitución de la niñez vendría a destruirse por completo y la plaga del trabajo infantil, a más de cien años de distancia, todavía no ha sido eliminada.

La inmigración por motivos laborales puede ser un recurso más que un obstáculo para el desarrollo, ya que en el mundo actual, en el que el desequilibrio entre países ricos y países pobres se agrava y el desarrollo de las comunicaciones reduce rápidamente las distancias, crece la emigración de personas en busca de mejores condiciones de vida, procedentes de las zonas menos favorecidas de la tierra; su llegada a los países desarrollados,

a menudo es percibida como una amenaza para los elevados niveles de bienestar, alcanzados gracias a decenios de crecimiento económico.

Los inmigrantes, sin embargo, en la mayoría de los casos, responden a un requerimiento en la esfera del trabajo que de otra forma quedaría insatisfecho, en sectores y territorios en los que la mano de obra local es insuficiente o no está dispuesta a aportar su contribución laboral.

Las instituciones de los países que reciben inmigrantes deben vigilar cuidadosamente para que no se difunda la tentación de explotar a los trabajadores extranjeros, privándoles de los derechos garantizados a los trabajadores nacionales, que deben ser asegurados a todos sin discriminaciones.

La regulación de los flujos migratorios según criterios de equidad y de equilibrio es una de las condiciones indispensables para conseguir que la inserción se realice con las garantías que exige la dignidad de la persona humana.

Los inmigrantes deben ser recibidos en cuanto personas y ayudados, junto con sus familias, a integrarse en la vida social. En este sentido, se ha de respetar y promover el derecho a la reunión de sus familias. Al mismo

tiempo, en la medida de lo posible, han de favorecerse todas aquellas condiciones que permiten mayores posibilidades de trabajo en sus lugares de origen.

Los derechos de los trabajadores, como todos los demás derechos, se basan en la naturaleza de la persona humana y en su dignidad trascendente, es por ello que se ha dado un reconocimiento en los ordenamientos jurídicos del derecho a una justa remuneración; el derecho al descanso; el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral; el derecho a que sea salvaguardada la propia personalidad en el lugar de trabajo, sin que sean conculcados de ningún modo en la propia conciencia o en la propia dignidad; el derecho a subsidios adecuados e indispensables para la subsistencia de los trabajadores desocupados y de sus familias; el derecho a la pensión, así como a la seguridad social para la vejez, la enfermedad y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral; el derecho a previsiones sociales vinculadas a la maternidad; el derecho a reunirse y a asociarse.

Estos derechos son frecuentemente desatendidos, como confirman los tristes fenómenos del trabajo infra-remunerado, sin garantías ni representaciones adecuadas, con frecuencia sucede que las condiciones de

trabajo para hombres, mujeres y niños, especialmente en los países en vías de desarrollo, son tan inhumanas que ofenden su dignidad y dañan su salud.

Se reconoce la función fundamental desarrollada por los sindicatos de trabajadores, cuya razón de ser consiste en el derecho de los trabajadores a formar asociaciones o uniones para defender los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones.

Los sindicatos se han desarrollado sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y, ante todo, de los trabajadores industriales para la tutela de sus justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción. Las organizaciones sindicales, buscando su fin específico al servicio del bien común, son un factor constructivo de orden social y de solidaridad y, por ello, un elemento indispensable de la vida social.

El reconocimiento de los derechos del trabajo ha sido desde siempre un problema de difícil solución, porque se realiza en el marco de procesos históricos e institucionales complejos, y todavía hoy no se puede decir cumplido, lo que hace más actual y necesario el ejercicio de una auténtica solidaridad entre los trabajadores.

La doctrina social enseña que las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración, y el odio y la lucha por eliminar al otro (lucha de clases sociales), constituyen métodos absolutamente inaceptables, porque en todo sistema social son indispensables al proceso de producción tanto el trabajo como el capital.

A la luz de esta concepción, la doctrina social no considera de ninguna manera que los sindicatos constituyan únicamente el reflejo de la estructura de clase, de la sociedad ni que sean el exponente de la lucha de clases que gobierna inevitablemente la vida social.

Los sindicatos son propiamente los promotores de la lucha por la justicia social, por los derechos de los hombres del trabajo, en sus profesiones específicas; en razón de su vocación, debe vencer las tentaciones del corporativismo, saberse autorregular y ponderar las consecuencias de sus opciones en relación al bien común.

El sindicato y las demás formas de asociación de los trabajadores deben asumir una función de colaboración con el resto de los sujetos sociales. Las organizaciones sindicales tienen el deber de influir en el poder público, en orden a sensibilizarlo debidamente sobre los problemas laborales y a

comprometerlos a favorecer la realización de los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos, sin embargo, no tienen carácter de partidos políticos que luchan por el poder, y tampoco deben estar sometidos a las decisiones de los partidos políticos o tener vínculos demasiado estrechos con ellos.

En la búsqueda de nuevas formas de solidaridad, las asociaciones de trabajadores deben orientarse hacia la asunción de mayores responsabilidades, no solamente respecto a los tradicionales mecanismos de la redistribución, sino también en relación a la producción de la riqueza y a la creación de condiciones sociales, políticas y culturales que permiten a todos aquellos que pueden y desean trabajar, ejercer su derecho al trabajo, en el respeto pleno de su dignidad de trabajadores.

El trabajo, sobre todo en los sistemas económicos de los países más desarrollados, atraviesa una fase que marca el paso de una economía de tipo industrial a una economía esencialmente centrada en los servicios y en la innovación tecnológica.

Los servicios y las actividades caracterizados por un fuerte contenido informativo crecen de modo más rápido que los tradicionales sectores

primario y secundario, con consecuencias de gran alcance en la organización de la producción y de los intercambios, en el contenido y la forma de las prestaciones laborales y en los sistemas de protección social.

Gracias a las innovaciones tecnológicas, el mundo del trabajo se enriquece con nuevas profesiones, mientras otras desaparecen, en la actual fase de transición se asiste, en efecto, a un pasar continuo de empleados de la industria a los servicios; mientras pierde terreno el modelo económico y social vinculado a la grande fábrica y al trabajo de una clase obrera homogénea, mejoran las perspectivas ocupacionales en el sector terciario y aumentan, en particular, las actividades laborales en el ámbito de los servicios a la persona, es decir, las formas de trabajo que no se pueden encuadrar ni como trabajo dependiente ni como trabajo autónomo.

La transición en curso significa el paso de un trabajo dependiente a tiempo indeterminado, entendido como puesto fijo, a un trabajo caracterizado por una pluralidad de actividades laborales; de un mundo laboral compacto, definido y reconocido, a un universo de trabajos, variado, fluido, rico de promesas, pero también cargado de preguntas inquietantes, especialmente ante la creciente incertidumbre de las perspectivas de empleo, a fenómenos persistentes de desocupación estructural, a la inadecuación de los actuales sistemas de seguridad social.

La inseguridad y la precariedad no afectan solamente a la condición laboral de los hombres que viven en los países más desarrollados, sino también, y sobre todo, a las realidades económicamente menos avanzadas del planeta, los países en vías de desarrollo y los países con economías en transición, estos últimos, además de los complejos problemas vinculados al cambio de los modelos económicos y productivos, deben afrontar cotidianamente las difíciles exigencias procedentes de la globalización en curso.

La situación resulta particularmente dramática para el mundo del trabajo, afectado por vastos y radicales cambios culturales y estructurales, en contextos frecuentemente privados de soportes legislativos, formativos y de asistencia social.

El trabajo en las pequeñas y medianas empresas, el trabajo artesanal y el trabajo independiente, pueden constituir una ocasión para hacer más humana la vivencia laboral, ya que por la posibilidad de establecer relaciones interpersonales positivas en comunidades de pequeñas dimensiones, ya sea por las mejores oportunidades que se ofrecen a la iniciativa y al espíritu emprendedor; sin embargo, no son pocos, en estos sectores, los casos de trato injusto, de trabajo mal pagado y sobre todo inseguro.

En los países en vías de desarrollo se ha difundido, en estos últimos años, el fenómeno de la expansión de actividades económicas informales, que representa una señal de crecimiento económico prometedor, pero plantea problemas éticos y jurídicos.

Características

Dentro de las características de los derechos laborales están las siguientes:

a.- Son Irrenunciables: En Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Para Alfredo Gaete Berrios: *“Todos los países han consagrado en sus leyes del trabajo el principio fundamental de la irrenunciabilidad de ellas. ...*

Con la disposición anterior se impide la renuncia anticipada de los derechos y beneficios consagrados a favor del asalariado, lo cual no obsta para que

*una vez terminados los servicios se puedan celebrar convenios que digan relación con ellos.*³¹

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio, lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento jurídico ecuatoriano; si la jornada de trabajo diaria máxima es de ocho horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante doce horas.

Aunque el trabajo excedente en el Código del Trabajo constituye las denominadas horas suplementarias y extraordinarias, con los respectivos recargos de ley.

³¹ Ob. Cit., GAETE Alfredo, **TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA**, Págs. 13 y 14.

b.- Son Inalienables: Del latín *inalienabilis*, inalienable es aquello que no se puede enajenar (es decir, que no se puede pasar o transmitir a alguien el dominio de algo). Lo inalienable, por lo tanto, no puede venderse o cederse de manera legal.

Los derechos inalienables son aquellos derechos fundamentales que no pueden ser legítimamente negados a una persona y ningún gobierno o autoridad tiene competencia para negar este tipo de derechos, ya que forman parte de la esencia de la persona, esto se resume en que todos los derechos humanos son derechos inalienables.

Este tipo de derechos, por otra parte, son irrenunciables como mencione en el literal anterior, ningún sujeto puede desprenderse de los derechos inalienables, ni siquiera por propia voluntad.

Los derechos inalienables son inherentes al individuo por el solo hecho de su condición humana, por lo tanto no existe orden jurídico posible o castigo que pueda privar de estos derechos a un ser humano, ya que son independientes de cualquier tipo de factor particular.

Suele decirse que los derechos humanos son irrenunciables, irrevocables e intransferibles. Además de estar protegidos por diversas legislaciones

internacionales, los derechos humanos están considerados como una base ética y moral para resguardar la dignidad de las personas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que fue adoptada por las Naciones Unidas en 1948, recoge los derechos inalienables de los seres humanos. La unión de esta declaración y los pactos internacionales acordados por los países recibe el nombre de Carta Internacional de los Derechos Humanos, de esta manera establece en el primer considerando del preámbulo de este instrumento internacional:

*“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,”*³²

c.- Son Indivisibles: Partimos para nuestro examen de situación, del principio de que los Derechos Humanos son universales, interdependientes e indivisibles y consideramos que sin el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos no puede garantizarse el desarrollo social, también derecho universal e inalienable.

³² PNUD, **INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**, 1era Edición, Editores del Puerto s.r.l., Buenos Aires-Argentina, Año de Publicación 1998, Pág.1.

Estos principios, además de estar reconocidos en el Preámbulo del Pacto, están aceptados por la comunidad Internacional. Así, la Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena en Junio de 1993, expresa que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí.

La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso, es decir, que ese carácter de inescindibilidad del conjunto de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, individuales y colectivos, necesariamente está presente en nuestras consideraciones, ya que la violación de unos lleva a comprometer la garantía de los demás.

En la situación particular de nuestro país, es fundamental para nuestro pueblo, partir de la estrecha e indisoluble relación entre democracia, desarrollo y derechos humanos.

d.- Interdependencia: Los derechos laborales son interdependientes, pues dependen unos de otros, y por consecuencia, el detrimento de uno de ellos

conlleva la vulneración de otro derecho, así el derecho a una vida digna y decorosa se ve vulnerada por la afectación al derecho de estabilidad laboral.

4.3 MARCO JURÍDICO

Constitución de la República del Ecuador

Nuestra actual Constitución de la República del Ecuador aprobada mediante referéndum y publicada en el R.O. Nro. 449 del 20 de octubre del 2008, la misma que en su Art. 33 establece que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*³³

El derecho al trabajo es una de las principales garantías que reconoce nuestra Carta Magna, por ser una prerrogativa de relevancia económica, social y cultural, la misma que permite el movimiento de la economía del Ecuador, debido a que toda actividad laboral genera bienes y servicios, además de generar ingresos al Estado, principalmente fiscales, pues el trabajo bajo relación de dependencia genera renta, claro está, siempre y cuando cumpla con la base imponible de este tributo.

³³ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Junio del 2011, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 25.

Referente a la calidad de los derechos del trabajador, la Norma Fundamental de la República en su Art. 328 establece:

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

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies,

inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.”³⁴

Los derechos del trabajador son créditos privilegiados de primera clase y por ende tienen preferencia en el orden de pago, cuando han concurrido en una misma ejecución varios créditos, excepto el pago de alimentos, en el cual pueden ser embargados estos derechos laborales, para satisfacer las necesidades del alimentario.

³⁴ Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Págs. 149-150.

Derechos del Buen Vivir

Sección octava: Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo,

toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”³⁵.

Derechos Constitucionales

La Constitución de Montecristi declara en su artículo primero “El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos”. La pregunta salta de inmediato, ¿por qué se incluye tal definición en el artículo sobre la naturaleza del Estado, dejando de lado la definición de 1998 del “Estado de derecho”? Parecería que se intenta superar la noción del Estado de Derecho, que tiene la connotación de que la sociedad se rige por el derecho vigente. La nueva definición coloca directamente lo “constitucional” como centro del acuerdo jurídico político de la sociedad y única inmediatamente “de derechos”, en plural que supone que el Estado es garante de ellos. En suma, se trata de dar más fuerza a la relación entre sociedad y Estado y a la vez profundizar la vigencia y garantía de derechos.

Derechos de los trabajadores

“Según establece el artículo 4 de la sección 2ª del Estatuto de Trabajadores los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

³⁵ Tomado de Derechos del buen vivir, disponible (en Línea): http://www.eruditos.net/mediawiki/index.php?title=Derechos_del_buen_vivir, (consultado 15-11-2014)

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”³⁶

Así mismo todo trabajador ecuatoriano tiene derecho a:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
- A percibir como mínimo el sueldo básico
- A percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.
- A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas.
- A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.
- A un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
- A recibir una compensación por el salario digno.
- A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre).
- A un periodo de licencia por maternidad(madre)
- Al subsidio por maternidad para la nueva madre.
- Solicitar certificados relativos a su trabajo.
- A recibir un pago por concepto de utilidades.

³⁶ Estatuto de Trabajadores artículo 4 de la sección

Obligaciones del empleador en Ecuador

“El empleador tiene las siguientes obligaciones: Celebrar un contrato de trabajo, inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales, afiliar a tu trabajador a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba, tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra, sueldo básico que se debe pagar es de 354.00 usd (SBU 2015), asumir el porcentaje(11,15%) que corresponde al empleador por la seguridad social, pagar horas extras y suplementarias, pagar los décimos tercero y cuarto, a partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de Reserva, a pagar una compensación por el salario digno, a pagar utilidades si la empresa tiene beneficios”³⁷.

Derechos laborales del trabajador en Ecuador

Los trabajadores tienen los siguientes derechos laborales: afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo, a percibir como mínimo el sueldo básico (354 usd), a percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabajes estas horas, a percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas, a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo, a un periodo de vacaciones laborales remuneradas, a recibir

³⁷ Tomado de Derechos y obligaciones del empleado y empleador en el Ecuador, disponible (en línea): <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empedor-y-empleado/comment-page-1/>, (consultado 18-11-2014)

una compensación por el salario digno, a un periodo de licencia por paternidad(nuevo padre), a un periodo de licencia por maternidad(madre), al subsidio por maternidad para la nueva madre, solicitar certificados relativos a su trabajo, a recibir un pago por concepto de utilidades.

Prohibiciones al empleador

“Artículo 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores; i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas”³⁸

Obligaciones del trabajador

“Las obligaciones del trabajador son: Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus

³⁸ CODIGO DE TRABAJO. Art. 44

compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; observar buena conducta durante el trabajo; cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, las demás establecidas en el CT³⁹.

Prohibiciones al trabajador

“Artículo 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

³⁹ Tomado de Derechos y obligaciones del empleado y empleador en el Ecuador, disponible (en línea): <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/comment-page-1/>, (consultado 18-11-2014)

- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal⁴⁰.

Jornada de trabajo

El Trabajador debe cumplir una jornada laboral (diurna o nocturna). En caso de laborar fuera de dichas jornadas tiene derecho a percibir horas extras o suplementarias, según sea el caso.

Terminación de la relación laboral.

La relación laboral puede darse por terminada por las siguientes causas (Art. 169 del Código del trabajo):

⁴⁰ CODIGO DE TRABAJO. Art.46

Código del Trabajo

La actual Codificación del Código del Trabajo en su Art. 88 establece que:

“Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.”⁴¹

Igualmente esta disposición legal da el carácter de privilegiado a los derechos del trabajador, y por ende en un reclamo laboral o en otra ejecución como por ejemplo en el cobro de una Letra de Cambio, se cancela primeramente los haberes que se le adeuda al trabajador.

Pero esta garantía se ve vulnerada por el contenido del Art. 89 del mismo cuerpo normativo que establece que:

“Los acreedores del empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán obtener que no se entregue al

⁴¹ **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA**, Legislación Codificada Serie: Profesional, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Actualizado a Noviembre del 2010 Quito- Ecuador, Pág. 24.

trabajador los dineros depositados por el remate cuando hayan iniciado o fueren a iniciar la acción por colusión, de estimar ficticios o simulados los reclamos del trabajador.

Si no se propusiere la acción por colusión dentro del plazo de treinta días de decretada la retención, el juez podrá ordenar la entrega al trabajador de los dineros retenidos.

Mientras se tramite el juicio por colusión no se entregarán al trabajador los dineros depositados por el remate, salvo que el actor dejare de impulsar la acción por treinta días o más.

De rechazarse la demanda por colusión se impondrá al actor la multa del veinte por ciento de los dineros que hubieren sido retenidos al trabajador, en beneficio de éste, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas por la ley.”⁴²

Como se puede denotar, la citada norma laboral, vulnera el principio de cosa juzgada, pues para efectuarse el remate la sentencia está en firme y por ende ya no es susceptible de recursos ordinarios, excepto la acción extraordinaria de protección la cual así mismo no cabe en todos los casos, sino cuando existe vulneración concreta y determinada de un derecho constitucional.

⁴² Ob. Cit., CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA, Págs. 24-25.

La indicada norma concede excesiva facultad a los terceros acreedores, pues afectan el pago al trabajador que planteó el reclamo laboral, y como reza la misma norma, si ya han iniciado o fueren a iniciar una acción por colusión de considerar que ha existido fraude o simulación en el proceso laboral, con el objeto de perjudicar a terceros acreedores.

El Art. 616 del Código del Trabajo establece que: *“El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso, ante el juez, quien la entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo.*

El adolescente mayor de quince años y menor de dieciocho años, podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales o extrajudiciales, ya sea como actor o como demandado, y el pago de los valores que correspondan se efectuará directamente al adolescente trabajador, aun cuando hubiere procurador designado para el efecto. Si violando las disposiciones de este Código se hubiere contratado a menores de quince años, el pago de las reclamaciones se hará en la persona del correspondiente representante legal, y de no tenerlo, intervendrá el Juez de la Niñez y Adolescencia.

Los juicios de trabajo en los que intervinieren directamente los adolescentes que han cumplido quince años o menores de esta edad con su representante legal, tutor o curador, se sujetarán al procedimiento oral ante los jueces de trabajo o quienes hagan sus veces y no precisan contarse con el Juez de la Niñez y Adolescencia ni con los procuradores de adolescentes infractores, ni se requieren dictámenes o vistas de éstos, salvo que, por razones especiales, el Juez o Tribunal, en guarda de los intereses y para mayor protección de los menores, estimen procedente oír a dichos funcionarios.

En la fase de ejecución de una sentencia definitiva dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar el Juez respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se ordene en el fallo o que se establezca en la respectiva liquidación, sin que el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 439 del Código de Procedimiento Civil.”⁴³

Un reclamo laboral ante la vía judicial, se tramita mediante el procedimiento oral, el cual presenta dos audiencias, la primera de conciliación, contestación y anunciación de prueba, y la segunda definitiva de actuación la prueba

⁴³ Ob. Cit., CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA, Págs. 137-138.

testimonial, confesión de parte, juramento deferido, y así mismo para la presentación de los alegatos de las partes procesales.

Luego dictada la sentencia puede caber recurso de apelación y casación si la cuantía de la demanda supera los mil dólares americanos. La ejecución se rige por lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil, lo cual trataré en el siguiente punto del informe final de tesis.

Código de Procedimiento Civil

El Código de Procedimiento Civil en su Art. 439 establece:

“Si el deudor no señalare bienes para el embargo, si la dimisión fuere maliciosa, si los bienes estuvieren situados fuera de la República o no alcanzaren para cubrir el crédito, a solicitud del acreedor, se procederá al embargo de los bienes que éste señale, prefiriendo dinero, los bienes dados en prenda o hipoteca, o los que fueron materia de la prohibición, secuestro o retención. Si la dimisión hecha por el deudor o el señalamiento del acreedor versa sobre bienes raíces, no será aceptada si no acompaña el certificado del registrador de la propiedad y el del avalúo catastral.

La prohibición de enajenar, la retención o el secuestro no impiden el embargo; y decretado éste, el juez que lo ordena oficiará al que haya dictado la medida preventiva, para que notifique al acreedor que la solicitó, a fin de que pueda hacer valer sus derechos como tercerista, si lo quisiere. Las

providencias preventivas subsistirán, no obstante el embargo, sin perjuicio del procedimiento de ejecución para el remate.

El depositario de las cosas secuestradas las entregará al depositario designado por el juez que ordenó el embargo, o las conservará en su poder, a órdenes de este juez si también fuere designado depositario de las cosas embargadas. Si el embargo fuere cancelado sin llegar al remate, en la providencia de cancelación se mandará oficiar al juez que ordenó la providencia preventiva, y ésta seguirá su curso hasta que sea cancelada por el juez que la dictó. Se notificará también al depositario de las cosas embargadas, las cuales quedarán a órdenes del juez que ordenó el secuestro de las mismas.

Hecho el remate, el juez declarará canceladas las providencias preventivas y oficiará al juez que las ordenó para que se tome nota de tal cancelación en el proceso respectivo.”⁴⁴

La ejecución de una sentencia de un proceso laboral, se rige de idéntica forma que en el juicio ejecutivo, así:

PRIMERO: Se decreta el embargo a petición del actor.

SEGUNDO: Embargados los bienes se procede al avalúo con peritos.

⁴⁴ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, LEGISLACIÓN CONEXA Y CONCORDANCIAS**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Tomo III Serie Profesional, Actualizado a abril del 2010, Quito-Ecuador, Pág. 70.

TERCERO: Se realiza las respectivas publicaciones del remate así como la fijación de carteles en los lugares más frecuentados, en un número de 3 mediando término de ocho días entre ellos y con el día a efectuarse el remate.

CUARTO: Llegado el día del remate los oferentes presentarán sus posturas por escrito acompañadas del 10%. Si se efectúa con éxito el remate se adjudica el bien rematado, y del producto se cancela los acreedores según el orden de prelación de créditos.

Cabe mencionar que el trabajador puede intervenir como tercerista en otro proceso iniciado por otro acreedor de su empleador, e incluso solicitar el embargo de bienes ya embargados, con lo cual se cancela el embargo del acreedor de menor derecho, salvo claro está, si se trata de juicio de alimentos.

Ley para el Juzgamiento de la Colusión

El juzgamiento del delito de colusión tiene un procedimiento especial, y se regula por la Ley para el Juzgamiento de la Colusión, la cual en su Art. 1 establece:

“El que mediante algún procedimiento o acto colusorio hubiere sido perjudicado en cualquier forma, como entre otros, en el caso de privársele del dominio, posesión o tenencia de algún inmueble, o de algún derecho real de uso, usufructo, habitación, servidumbre o anticresis constituido sobre un inmueble o de otros derechos que legalmente le competen, podrá acudir con su demanda ante la jueza o juez de lo civil y mercantil del domicilio de cualquiera de los demandados.”⁴⁵

Como se puede entender de la disposición legal, la colusión es el acuerdo entre dos o más personas con el objeto de perjudicar a un tercero en su dominio, posesión o tenencia de inmuebles o de algún derecho real constituido, este régimen legal es de carácter especial, pues la colusión se juzga ante un juez civil quien impondrá una sanción de carácter económico y ordenara que se restituyan las cosas al estado anterior al acto colusorio.

De lo expresado el Art. 3 del indicado cuerpo legal establece: *“La jueza o juez de lo civil y mercantil luego de calificar la demanda, ordenará que se cite a los demandados para que la contesten en el término de seis días.”⁴⁶*

⁴⁵ **LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSIÓN Y LEGISLACIÓN CONEXA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizada a marzo del 2010, Quito-Ecuador, Pág. 2.

⁴⁶ IBÍDEM, Pág. 2.

Vencido el término para contestar se señalará día y hora para la junta de conciliación, de no haber acuerdo se concederá término de prueba por diez días y se pedirá las pruebas pertinentes para esclarecer los hechos, si la colusión se ha producido en un juicio se ordenará que este juicio sea remitido para inspeccionarlo, así mismo si el acto colusorio estuviere en una escritura pública se oficiará a la Notaría que remita una copia certificada del mismo.

Finalmente el Juez expedirá el fallo en el término de quince días, ordenando la indemnización de daños y perjuicios y la restitución al estado anterior a la colusión, de probarse que ha existido acto colusorio.

El juzgamiento penal se efectúa en vía separada, así el Art. 7 de la Ley para el Juzgamiento de la Colusión establece: *“El afectado podrá iniciar la correspondiente acción penal privada, para que se imponga a los responsables de la colusión la pena de un mes a un año de prisión por el cometimiento de la colusión. El plazo de prescripción de la acción comenzará a correr desde el día en que se ejecutorie la sentencia en el juicio civil.”*⁴⁷

⁴⁷ Ob. Cit., LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSIÓN Y LEGISLACIÓN CONEXA, Pág. 4.

La correspondiente acción privada es el delito de usurpación, acción que requiere pre-judicialidad civil y prescribe en ciento ochenta días.

En cambio la acción civil por colusión prescribe en cinco años, desde que se cometió el acto colusorio.

Como puede verse la colusión se rige por un procedimiento separado, que no debe afectar la sentencia de un proceso laboral, en virtud del privilegio del crédito laboral y del principio de cosa juzgado.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Materiales

Dentro de la presente investigación utilice los siguientes materiales:

a.- Insumos de Oficina: Dentro del material de oficina, para la redacción del informe final se empleó: papel, esferográficos, computador, memoria extraíble, etc.

b.- Fuentes de Información: Dentro de las fuentes de información empleada están libros tales como: Diccionario Jurídico del Trabajo de Hugo Sylvester; Derecho Ecuatoriano del Trabajo de Carlos Vela Monsalve; Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas; Curso de Derecho del Trabajo de Manuel García; Derecho del Trabajo de Benito Pérez; Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Chilena de Alfredo Gaete Berrios; Diccionario Jurídico de Luis Mendoza, entre otros.

Métodos Utilizados

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica utilice los siguientes métodos:

- **Inductivo:** El cual me permitió establecer el nexo común de la problemática investigada, el cual es la vulneración del principio de cosa

juzgada y de la calidad de crédito privilegiado de primera clase de los derechos del trabajador por la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo referente a la acción por colusión en reclamos laborales.

- **Deductivo:** El cual me sirvió para deducir los puntos más sobresalientes de la investigación literaria, que en forma conjunta con los resultados de la investigación de campo me permitirá establecer las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

- **Descriptivo:** El cual me permite enfocar al lector de una manera clara y precisa los conocimientos doctrinarios, jurídicos y críticos de la presente investigación para lograr una mejor comprensión y socialización de la temática, y lo cual se ve reflejado en la investigación de campo que se presenta con los respectivos gráficos estadísticos, interpretación y comentario de la autora.

- **Analítico-Sintético:** Es el Método empleado durante la selección de la información recopilada, su estudio y redacción en el informe final de la presente tesis.

Dentro de las técnicas utilizadas para la investigación de campo se encuentran la Encuesta y Entrevista, aplicadas en un número de 30 y 5 personas respectivamente, entre los que están funcionarios judiciales,

empleados públicos, abogados en libre ejercicio, docentes de Derecho y demás personas conocedoras de la problemática.

- **Método Científico**, el mismo que se desarrolla en las siguientes etapas:

a.- Observación: Es la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudó principalmente en lo que fue el acopio de información teórica y empírica.

b.- Análisis: Consiste en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitió desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.

c.- Síntesis: Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual se materializó en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

6. RESULTADOS

La encuesta fue aplicada a una población de 30 personas, entre las cuales están: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios, obteniendo los siguientes resultados:

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la calidad de crédito privilegiado de primera clase de los derechos del trabajador frente a los derechos de terceros acreedores del empleador?

CUADRO N° 1		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Elaboración: Betty Araceli Nole López.



INTERPRETACIÓN: La totalidad de la población encuestada, la cual la conforman treinta personas, respondieron que si tienen conocimiento acerca de lo que es la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador, manifestando las siguientes razones:

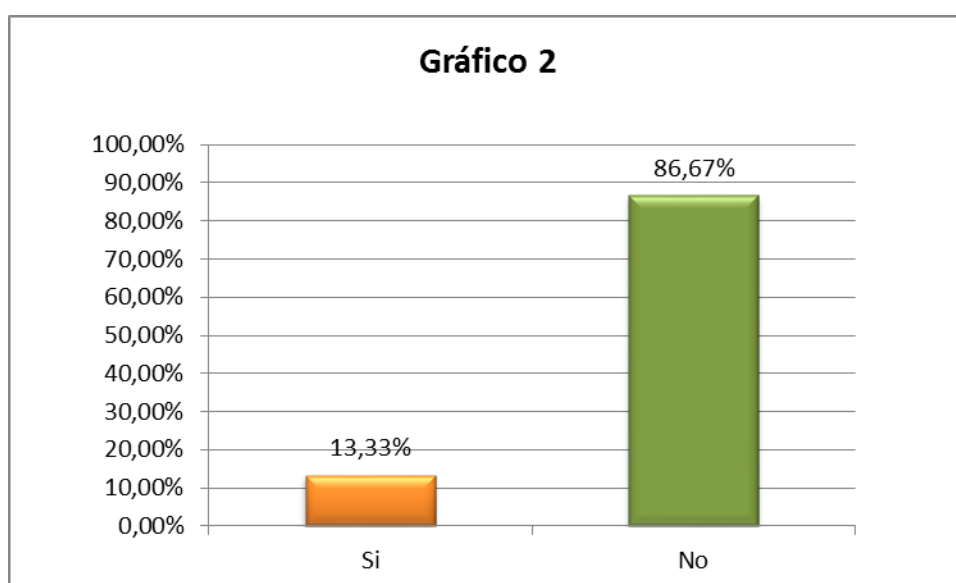
- Los haberes que se adeuda un empleador a un trabajador tienen preferencia a otros créditos del patrono con terceros acreedores.
- Se refiere a la prelación de créditos.
- Los derechos del trabajador tienen primacía y están en segundo lugar después de los alimentos.

ANÁLISIS: La totalidad de encuestados conocen lo que es la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador, y manifiestan su privilegio en el orden de prelación de créditos, y concuerdan con mi opinión como investigadora, pues los derechos laborales son prerrogativas de carácter fundamental para el desarrollo económico y cultural del Ecuador.

2.- ¿Considera adecuada la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo, que establece que en la fase de ejecución de un reclamo laboral ante el Juez Provincial del Trabajo, terceros acreedores del empleador puedan solicitar la retención del producto del remate, por considerar que existe colusión en dicho reclamo laboral, es decir, que es simulado o ficticio?

CUADRO N° 2		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13,33%
No	26	86,67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Elaboración: Betty Araceli Nole López.



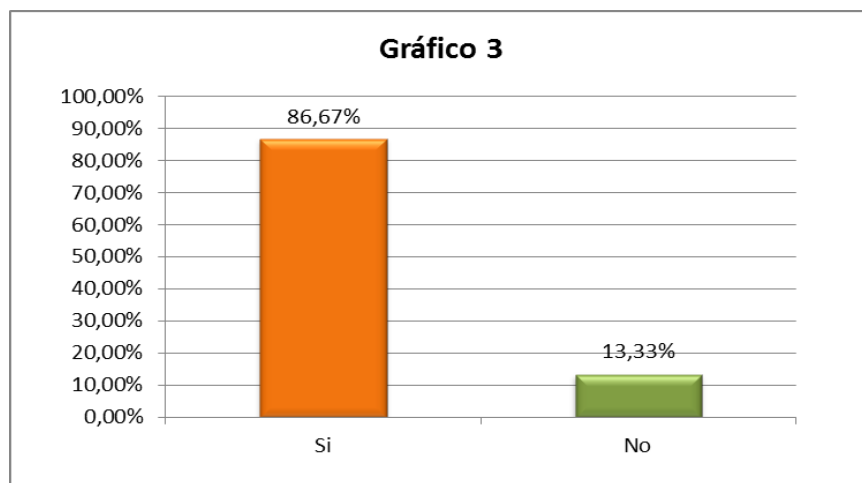
INTERPRETACIÓN: De la totalidad de 30 encuestados, 26 que representan el 86,67% contestaron que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo que permite a terceros acreedores del empleador, es negativa porque la retención del producto de remate afecta directamente el derecho del trabajador y a la normal ejecución del fallo dictado por el Juez de Trabajo correspondiente.

Solo 4 encuestados que representan el 13,33%, contestaron que la disposición es adecuada, pues si existe colusión es necesario evitar los daños a terceras personas.

ANÁLISIS: La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión de que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo, por la cual terceros acreedores pueden solicitar la retención del producto del remate, es completamente perjudicial debido a que el derecho del trabajador según el ordenamiento jurídico ecuatoriano tiene privilegio sobre otros créditos excepto alimentos, y además vulnera el principio de cosa juzgada, pues en fase de ejecución se entiende que la sentencia está en firme.

3.- ¿Considera Usted que el Art. 89 del Código del Trabajo que establece la retención del producto del remate si terceros acreedores del empleador, inicien o vayan a iniciar acción por presunta colusión en el reclamo laboral, afecta la calidad de crédito privilegiado del trabajador que propuso la acción laboral?

Cuadro N° 3		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86,67%
No	4	13,33%
TOTAL	30	100%
Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios. Elaboración: Betty Araceli Nole López.		



INTERPRETACIÓN: Del 100% de encuestados, 86,67% que son 26 personas contestaron que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo si vulnera la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador, pues el pago ya se ha ordenado en sentencia ejecutoriada.

Solo el 13,33%, que son 4 personas encuestadas, consideran que no se vulnera la calidad de crédito privilegiado debido a que la retención es temporal hasta que se inicie la acción por colusión.

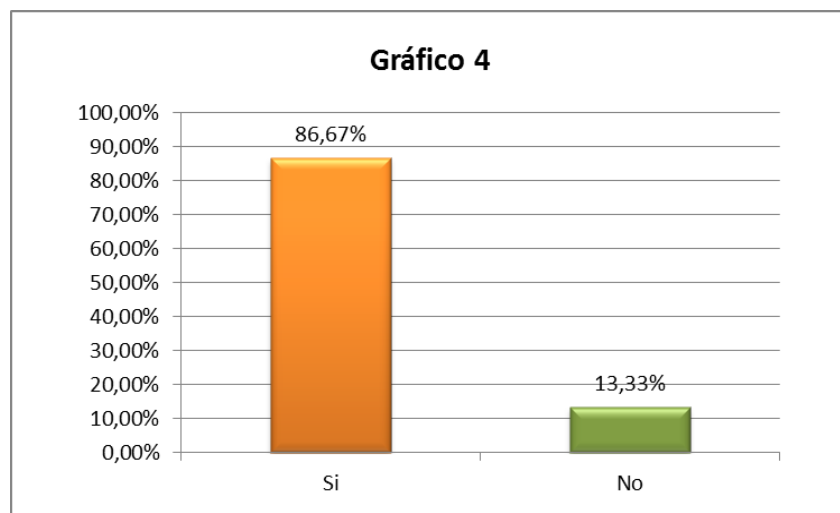
ANÁLISIS: La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión de que el Art. 89 del Código del Trabajo si vulnera la calidad de crédito privilegiado, debido a que si ya se ha rematado los bienes del empleador demandado, ya se está para efectuar el pago al trabajador ordenado por sentencia ejecutoriada, si existe vulneración, debido en primer lugar para que se haya dictado sentencia ya se ha sustanciado el reclamo laboral con todas sus solemnidades y es muy difícil que un Juez del Trabajo ordene el pago de un reclamo simulado, pero de darse el caso debe acudir al trámite de

juzgamiento de colusión en vía separada pues compete según la ley de la materia al fuero civil y con facultad posterior de iniciar acción penal privada (querrela).

4.- ¿Considera que el Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el principio de cosa juzgada, al interferir en la ejecución de una sentencia ejecutoriada en un proceso laboral?

Cuadro N° 4		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86,67%
No	4	13,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Elaboración: Betty Araceli Nole López.



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de encuestados, 26 que constituyen el 86,67% contestaron que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo si vulnera el principio de cosa juzgada, debido a que si ya se está en fase de remate ya existe sentencia ejecutoriada y pasa por autoridad de cosa juzgada. Además mencionaron que el principio de cosa juzgada es una garantía básica de las decisiones judiciales y de la seguridad jurídica, que produce bien por haberse agotado todos los recursos aplicables o por no haberse interpuesto los mismos dentro del término legal.

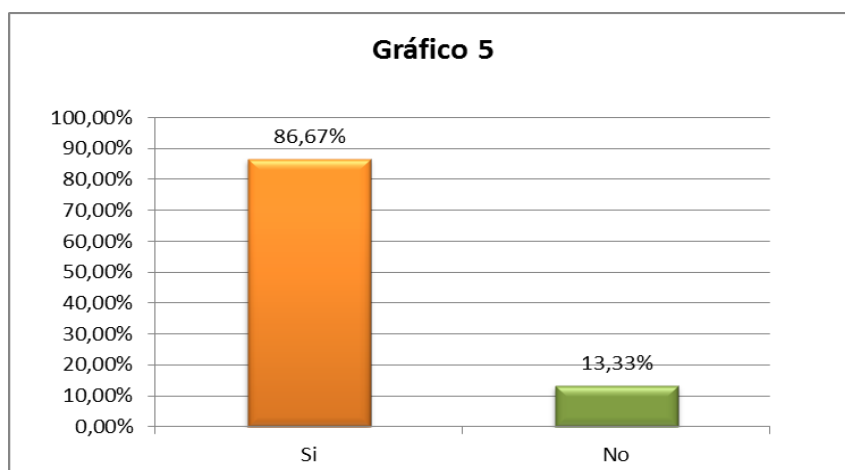
Solo 4 personas que constituyen el 13,33% respondieron que no existe vulneración al principio de cosa juzgada por considerar que la acción por colusión es una medida que previene la corrupción y daños a terceros.

ANÁLISIS: La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio de que tal como está redactado el Art. 89 del Código del Trabajo se vulnera el principio de cosa juzgada, pues en la fase de ejecución de acuerdo al Código de Procedimiento Civil, se atenta contra la sentencia que se encuentra ejecutoriada, y como conocemos quienes estudiamos Derecho, la autoridad de una sentencia de cosa juzgada produce el efecto jurídico de que no se pueda plantear otra acción por la misma causa, y además es una de las principales excepciones perentorias, base de nuestro sistema procesal.

5.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo, tendiente a reformar el planteamiento de acción colusoria en vía separada del reclamo laboral, con el objeto de amparar los derechos laborales?

Cuadro N° 5		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	86,67%
No	4	13,33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Elaboración: Betty Araceli Nole López.



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de encuestados, 26 que representan el 86,67% contestaron que si es necesaria una reforma al Código del Trabajo

que garantice las decisiones judiciales y el privilegio en el pago de los derechos laborales en armonía a las garantías constitucionales y legales establecidas en favor del trabajador.

Solo 4 personas que representan el 13,33% contestaron que no es necesaria la reforma al Código del Trabajo, debido a que la disposición legal está orientada a sancionar todo acto colusorio.

ANÁLISIS: La mayoría de encuestados me ha dado una respuesta favorable a la finalidad de la presente tesis de reformar el Art. 89 del Código del Trabajo por ser atentatorio a un principio procesal básico que es el de cosa juzgada y vulnerar los derechos de los trabajadores que según nuestra Constitución de la República del Ecuador son irrenunciables y constituyen créditos privilegiados de primera clase.

ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

La entrevista fue aplicada a cinco personas conocedoras de la temática, entre las cuales están: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios, obteniendo los siguientes resultados:

1.- En su valioso criterio la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo que establece que terceros acreedores del empleador pueden solicitar la retención del producto del remate de un reclamo laboral, por considerar que existe colusión en el juicio laboral, es adecuada o atentatoria a los derechos del trabajador y al principio de cosa juzgada.

Del total de entrevistados, cuatro consideran que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo si atenta contra los derechos del trabajador, debido a que el reclamo laboral tiene por objeto proteger los derechos del trabajador, y si ya al momento de cancelar los indicados haberes, se vulnera las referidas prerrogativas laborales y la autoridad de cosa juzgada de la sentencia ejecutoriada.

Un entrevistado manifiesta que la acción por colusión que concede la facultad de solicitar la retención es necesaria para proteger derechos de terceros de todo acto fraudulento acordado entre empleador y trabajador, con claro dolo.

ANÁLISIS: La mayoría de entrevistados concuerdan con mi opinión de que el contenido del Art. 89 del Código del Trabajo, referente a la facultad de terceros acreedores, especialmente hipotecarios pueden solicitar la retención del producto del remate atenta contra los derechos laborales, que según la Constitución de la República son irrenunciables, intangibles y tienen primacía en el orden de prelación de créditos, y así mismo vulnera la

decisión judicial en fase de ejecución, la misma que produce el efecto de cosa juzgada.

2.- Considera Usted qué pueda existir colusión en un reclamo laboral, es decir el acuerdo entre empleador y trabajador para perjudicar a terceros acreedores simulando un reclamo laboral, pese que para iniciar la ejecución de la sentencia se requiere que este ejecutoriada y haberse practicado los medios probatorios previstos en el Código del Trabajo para el Procedimiento Oral bajo la supervisión del Juez del Trabajo.

Tres de los entrevistados opinan que es muy difícil que se produzca un reclamo laboral simulado o fraudulento, con el objeto de perjudicar a terceros, principalmente por las solemnidades del proceso judicial laboral.

Dos entrevistados opinan que si existe la posibilidad de que se dé un acto de colusión.

ANÁLISIS: La mayoría de entrevistados concuerdan con el criterio de mi persona, de que es difícil de que se produzcan actos colusorios o reclamos fraudulentos de trabajo, debido a que existe la supervisión del Juez del Trabajo.

Pero en caso de suceder, la acción colusoria se puede perseguir en vía separada, ya que la Ley para el Juzgamiento de la Colusión, establece fuero jurisdiccional, términos y trámite propio para el delito de colusión, que

primeramente se trata del establecimiento de esta infracción y sancionada civilmente, para luego proceder a la acción penal privada.

3.- En una propuesta de reforma jurídica al Art. 89 del Código del Trabajo, en que se garantice el principio de cosa juzgada y los derechos del trabajador frente a la acción por colusión de terceros acreedores a más de establecer que la indicada acción se ventile en forma separada a la ejecución del reclamo laboral ¿Qué otros aspectos deberían tomarse en cuenta?

Cuatro de los entrevistados manifiestan que la retención del producto del remate no se puede solicitar sin existir el requisito de pre-judicialidad de una sentencia ejecutoriada de un proceso colusorio y de una sentencia de un juicio de nulidad de las sentencia del juicio laboral, pues sino se vulnera el principio de cosa juzgada.

Uno de los entrevistados, contesto que no se requiere reformar el Código del Trabajo por considerar que esta correctamente regulado el caso de colusión en un reclamo laboral.

ANÁLISIS: La mayoría de entrevistados aportan valiosos criterios para efectuar la propuesta de reforma jurídica, que tomaré muy en cuenta con la finalidad de amparar los derechos del trabajador y el principio procesal de cosa juzgada que es la garantía de las decisiones judiciales.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

En el proyecto de tesis, he planteado los siguientes objetivos, los mismos que mediante la investigación bibliográfica y de campo se verifican de la siguiente manera:

Objetivo General:

- Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario de los principios constitucionales y legales de la preferencia en el pago de los derechos laborales frente a los créditos hipotecarios y prendarios.

El objetivo general se cumplió satisfactoriamente en el punto 4. Revisión de Literatura, en donde desde un marco conceptual, doctrinario y jurídico se estudió integralmente nociones del Derecho Laboral y las garantías constitucionales y legales de los derechos laborales como créditos privilegiados de primera clase, los cuales están sobre los hipotecarios y prendarios.

Objetivos específicos:

1) Determinar el orden que ocupan los derechos laborales en la prelación de créditos.

Este objetivo se verificó en el punto 4.2.2 La Prelación de Créditos, en donde se estableció las diferentes clases de créditos según el privilegio y la hipoteca, que son los dos fundamentos de primacía en el orden de pago, determinando que los derechos laborales se encuentran entre los créditos privilegiados de primera clase y únicamente se encuentran en segundo lugar luego del derecho de alimentos.

Así mismo se cumplió con este objetivo con la pregunta 1 de la encuesta, en donde el 100% de encuestados (30 personas) manifestaron conocer la calidad de crédito privilegiado de los derechos laborales.

2) Establecer y/o determinar los efectos negativos para el trabajador de la acción colusoria que proponen terceros acreedores hipotecarios y prendarios en la fase de ejecución de la reclamación laboral.

El presente objetivo se lo comprobó mediante la pregunta 2 de la encuesta, en la cual el 86,67% de los encuestados contestaron que la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el pago preferencial de los derechos del trabajador, y aún más afecta la ejecución del fallo del reclamo laboral.

Así mismo en la Revisión de Literatura, concretamente en el punto 4.1.2 Vulneración de la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador y del principio de cosa juzgada por disposición del Art. 89 del Código del Trabajo referente a la acción por colusión en reclamos laborales.

3) Realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo, tendiente a reformar el planteamiento de acción colusoria en vía separada del reclamo laboral, con el objeto de amparar los derechos laborales.

El presente objetivo se verifica con la pregunta 5 de la encuesta en la cual la mayoría de encuestados consideran necesaria una reforma legal al Código del Trabajo, y de idéntica forma la pregunta 3 de la entrevista, en la cual los entrevistados aportaron que se requiere para solicitar la retención del producto del remate un antecedente de pre-judicialidad civil, con un fallo de una causa por colusión y una sentencia de un juicio de nulidad de la sentencia dictada en el proceso laboral, pues de no existir el segundo fallo indicado, la sentencia del Juez de Trabajo se encontraría en firme y tendría autoridad de cosa juzgada.

7.2 Contrastación de Hipótesis y Subhipótesis.

En el proyecto de tesis me he planteado una Hipótesis y una Subhipótesis, las mismas que se verifican de la siguiente manera:

HIPÓTESIS:

“El Art. 89 del Código del Trabajo que establece la retención del producto del remate si terceros acreedores del empleador, inician o vayan a iniciar acción por presunta colusión en el reclamo laboral,

afecta la calidad de crédito privilegiado del trabajador que propuso la acción laboral”

La hipótesis propuesta resulto ser verdadera, debido a que el 86,67% de los encuestados en la pregunta 3, respondieron que el contenido del Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el privilegio de los derechos laborales en el orden de pago del producto del remate. Así mismo con la pregunta 1 de la entrevista, obteniendo una respuesta mayoritaria de que la facultad concedida a terceros acreedores es atentatoria a los derechos laborales.

SUBHIPÓTESIS:

“El Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el principio de cosa juzgada, al interferir en la ejecución de una sentencia ejecutoriada en un proceso laboral”.

La Subhipótesis se contrasto como verdadera, debido que en la pregunta 4 de la encuesta la mayoría de encuestados, respondieron que si se vulnera el pago de los haberes del trabajador ordenados en sentencia ejecutoriada.

7.3 Fundamento Jurídico-Técnico de la Propuesta de Reforma Jurídica.

La propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo, tendiente a garantizar los derechos del trabajador y el principio de cosa juzgada, se fundamenta en las siguientes razones:

a.- Principios Constitucionales: Nuestra Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece la importancia económica, social y cultural del derecho al trabajo, y de las prerrogativas derivadas de la prestación de

servicios laborales, tales como: el sueldo o salario convenido, las remuneraciones adicionales (decimotercero y decimocuarta remuneración), participación en utilidades, fondos de reserva y aportaciones de seguridad social.

En el Art. 326 numeral 2 que establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, pues según el Art. 89 del Código del Trabajo Ecuatoriano, a solicitud de terceros acreedores, se puede ordenar la retención del producto del remate vulnerando la intangibilidad de los derechos laborales, ya que se está perjudicando el pago de haberes debidos al trabajador.

De igual manera el Art. 328 establece la calidad de crédito privilegiado de primera clase de los derechos laborales sobre los hipotecarios y prendarios, y el Art. 89 concede excesiva facultad a estos acreedores en detrimento de los derechos del trabajador, y en el caso de que hayan iniciado o vayan a iniciar una acción por colusión, por simples consideraciones de que ha existido fraude o simulación, es decir falta requisitos de pre-judicialidad.

b.- Vulneración del Principio de Cosa Juzgada del Fallo dictado en el proceso laboral: Ni siquiera el Juez de Trabajo que dictó el fallo tiene la facultad de retardar la ejecución de la sentencia, ya que esto constituye un atentado a la seguridad jurídica y a la obligatoriedad de las decisiones judiciales, ni mucho menos aún por suposiciones de terceros acreedores de que existe un acto colusorio.

El acto colusorio debe ser probado y establecido mediante sentencia de fuero civil, para que tenga validez la retención del reclamo laboral y que se anule la sentencia, sino la sentencia del reclamo laboral se encuentra en firme y su cumplimiento es obligatorio.

c.- Necesidad de establecer la acción por colusión en forma independiente a la ejecución del fallo laboral: La acción por colusión debe ser planteada ante su fuero competente y trámite previsto en la ley de la materia, esta es la Ley para el Juzgamiento de la Colusión.

Y según este cuerpo legal de existir colusión se reintegraría al estado anterior, esto sería que debería anular la sentencia laboral y revertir el remate, y sancionar con la indemnización de daños y perjuicios.

8. CONCLUSIONES

Una vez culminado el presente trabajo investigativo, puedo concluir lo siguiente:

1.- El derecho al trabajo tiene una importancia económica, social y cultural para el pueblo ecuatoriano, pues es fuente de desarrollo y realización personal, familiar y en general de todo el país.

2.- Los derechos laborales según el Art. 326 numeral 2 y Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador son irrenunciables, intangibles y constituyen créditos privilegiados de primera clase.

3.- La disposición del Art. 89 del Código del Trabajo que establece la facultad a terceros acreedores hipotecarios para retener el producto del remate en la ejecución de un proceso laboral, vulnera el privilegio en la prelación de créditos que la Constitución y el Código del trabajo conceden a los derechos del trabajador.

4.- La facultad de retención de producto de remate por parte de terceros acreedores, se basa en supuestos o consideraciones de que hay un acto colusorio en el reclamo laboral.

5.- El Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el principio de cosa juzgada, debido a que una vez ejecutoriado el fallo, su cumplimiento es obligatorio, y por ende no debería afectarse el pago al trabajador ordenado en sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.

6.- El juzgamiento de la colusión tiene procedimiento y órgano jurisdiccional determinado en una ley especial y debería ser tramitado en vía separada.

7.- No existe un requisito de pre-judicialidad para dejar sin efecto la sentencia del reclamo laboral.

9. RECOMENDACIONES

En la culminación del presente trabajo investigativo, debo recomendar lo siguiente:

1.- A la Asamblea Nacional, que efectúe reformas legales tendientes a eliminar las disposiciones atentatorias de los derechos del trabajador y a efectivizar las garantías normativas de los mismos.

2.- Al Ejecutivo, que por intermedio de las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales se efectivicen los mecanismos administrativos, para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que hayan presentado el correspondiente reclamo.

3.- A los Jueces del Trabajo, que ante una solicitud que vulnere derechos laborales constitucionales, no la acepte por improcedente e inconstitucional, haciendo uso del control concreto de la constitucionalidad que le faculta la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

4.- A los Abogados en libre ejercicio, que por ética no defiendan intereses de terceros que afecten derechos del trabajador, y que recurran al trámite pertinente como la acción colusoria en forma separada de la ejecución del proceso laboral.

5.- A las Universidades, que efectúen capacitaciones en procedimiento administrativo y judicial en asuntos laborales.

6.- A los Estudiantes de Derecho, que efectúen investigaciones tendientes a aportar soluciones legales a la problemática social de los trabajadores ecuatorianos.

7.- A los Empleadores y Trabajadores, que no incurran en actos fraudulentos o colusorios en perjuicio de terceros, ya que ello acarrea consecuencias civiles y penales.

8.- A la Sociedad en General, que respete los derechos de los trabajadores.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

El pleno:

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. Y los derechos del trabajador derivados de la prestación de sus servicios lícitos y personales son irrenunciables, intangibles y constituyen crédito privilegiado de primera clase, y son preferentes a los créditos hipotecarios y prendarios según los Arts. 328 y 326 numeral 2 de la Constitución.

Que, el Art. 88 del Código del Trabajo concede igualmente la calidad de crédito privilegiado a los derechos laborales.

Que, la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo vulnera la calidad de crédito privilegiado de los derechos del trabajador y el principio de cosa juzgada, por conceder a terceros acreedores la facultad de solicitar la retención del producto del remate, pese a que el trabajador constitucional y legalmente tiene derecho preferente y de que la sentencia se encuentra ejecutoriada, y por ende su cumplimiento es obligatorio.

Que, no existe requisito de pre-judicialidad respecto a que haya existido colusión en el reclamo laboral, pues el Art. 89 del Código del Trabajo permite a los terceros acreedores solicitar la retención si ya han iniciado o vayan a

iniciar la acción por colusión, en ningún momento se menciona que ya se haya expedido sentencia en este trámite por colusión, la misma que de conformidad a la Ley para el Juzgamiento de la Colusión debe restituir al estado anterior al acto colusorio, y por ende debe declarar la nulidad de la sentencia del proceso laboral, trayendo consigo la nulidad también del remate y de las actas de adjudicación al postor que pagó por el bien rematado.

Por las consideraciones expuestas y en uso de la facultad concedida a la Asamblea Nacional por el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el Art. 89 por el siguiente:

“Art. 89.- Acción por colusión en reclamos laborales.- Una vez en fase de ejecución de una sentencia dictada por el Juez Provincial de Trabajo, en la que se haya ordenado el embargo y remate de bienes del empleador demandado, con el objeto de cancelar los haberes adeudados por éste al trabajador, no podrán terceros acreedores hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones contraídas con anterioridad al reclamo laboral solicitar la retención del producto del remate.

La prohibición establecida en el inciso anterior no afecta la intervención de los acreedores como terceristas coadyuvantes, quienes podrán demandar el cobro de sus respectivos créditos según el orden de prelación de conformidad a las disposiciones del Código Civil.

Si los terceros acreedores del empleador consideran que existe colusión en el reclamo laboral, deberán establecer la acción colusoria en vía separada y de conformidad a lo dispuesto en la Ley para el Juzgamiento de la Colusión.”

Art. 2.- Agréguese a continuación del Art. 89 el siguiente artículo innumerado:

“Art. ... Nulidad de la Sentencia del Reclamo Laboral.- Solo mediante sentencia ejecutoriada en el proceso por colusión a la que se refiere el artículo anterior, por la cual se determine que ha existido acto colusorio fraguado entre empleador y trabajador para perjudicar a terceros acreedores mediante el reclamo laboral, la restitución al estado anterior a la colusión que establezca el indicado fallo, anulará la sentencia dictada por el Juez Provincial de Trabajo.

La nulidad de la sentencia conlleva la del acta de remate y las correspondientes adjudicaciones, correspondiendo al empleador y trabajador

indemnizar los daños y perjuicios ocasionados a los adjudicatarios del remate.”

Art. 3.- La presente ley reformativa entrará en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Es dado en Quito, a los... días del mes de... del año...

.....
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

.....
SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL**, 2da Edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires- Argentina 2001.
- CABANELLAS Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO USUAL**, Tomo I A-D, 9ª Edición, Editorial HELIASTA, Buenos Aires Argentina, 1976.
- **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, LEGISLACIÓN CONEXA Y CONCORDANCIAS**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Tomo III Serie Profesional, Actualizado a abril del 2010, Quito-Ecuador.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA**, Legislación Codificada Serie: Profesional, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Actualizado a Noviembre del 2010 Quito- Ecuador.
- COLOMBO Carlos, **EJECUCIÓN HIPOTECARIA**, 1era Edición, Editorial ABELEDO-PERROT, Buenos Aires-Argentina, 1974.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Junio del 2011, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador.

- GAETE Alfredo, **TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CHILENA**, 1era Edición, Editorial EDILEX Ediciones de Derecho Moderno, Santiago de Chile, 1970.
- GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona-España, 1975.
- **LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSIÓN Y LEGISLACIÓN CONEXA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizada a marzo del 2010, Quito-Ecuador.
- MENDOZA GARCÍA Luis y otro, **DICCIONARIO JURÍDICO**, 1era Edición, Editorial LIPAE, Quito-Ecuador.
- PÉREZ Benito, **DERECHO DEL TRABAJO**, 1era Edición, Editorial ASTREA, Buenos Aires-Argentina, 1983.
- PNUD, **INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**, 1era Edición, Editores del Puerto s.r.l., Buenos Aires-Argentina, Año de Publicación 1998.
- RAMÍREZ GRONDA Juan, **DICCIONARIO JURÍDICO**, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976.

- RENGIFO Ramiro, **CONTRATOS COMERCIALES**, Vol. II EL DEPÓSITO, LA PRENDA Y EL MANDATO de la Colección Pequeño Foro, 4ta Edición, Bogotá-Colombia 1986.
- SILVESTER Hugo, **DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO**, Vol. 7 Colección Diccionarios, 1ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1960.
- VELA Carlos, **DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO**, Tomo 28, Vol. I, COLECCIÓN: Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Editorial del Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 1983.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digno dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente encuesta, cuyas respuestas serán de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: **“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”**

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la calidad de crédito privilegiado de primera clase de los derechos del trabajador frente a los derechos de terceros acreedores del empleador?

SI () NO()

2.- ¿Considera adecuada la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo, que establece que en la fase de ejecución de un reclamo laboral ante el Juez Provincial del Trabajo, terceros acreedores del

empleador puedan solicitar la retención del producto del remate, por considerar que existe colusión en dicho reclamo laboral, es decir, que es simulado o ficticio?

SI () NO()

3.- ¿Considera Usted que el Art. 89 del Código del Trabajo que establece la retención del producto del remate si terceros acreedores del empleador, inicien o vayan a iniciar acción por presunta colusión en el reclamo laboral, afecta la calidad de crédito privilegiado del trabajador que propuso la acción laboral?

SI () NO()

4.- ¿Considera que el Art. 89 del Código del Trabajo vulnera el principio de cosa juzgada, al interferir en la ejecución de una sentencia ejecutoriada en un proceso laboral?

SI () NO()

5.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo, tendiente a reformar el planteamiento de acción colusoria en vía separada del reclamo laboral, con el objeto de amparar los derechos laborales?

SI () NO()



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente encuesta, cuyas respuestas serán de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: **“VULNERACIÓN DE LA CALIDAD DE CRÉDITO PRIVILEGIADO DE PRIMERA CLASE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA POR EL ART. 89 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA ACCIÓN POR COLUSIÓN EN RECLAMOS LABORALES”**

1.- En su valioso criterio la disposición del Art. 89 del Código del Trabajo que establece que terceros acreedores del empleador pueden solicitar la retención del producto del remate de un reclamo laboral, por considerar que existe colusión en el juicio laboral, es adecuada o atentatoria a los derechos del trabajador y al principio de cosa juzgada.

2.- Considera Usted qué pueda existir colusión en un reclamo laboral, es decir el acuerdo entre empleador y trabajador para perjudicar a terceros acreedores simulando un reclamo laboral, pese que para iniciar la ejecución de la sentencia se requiere que este ejecutoriada y

haberse practicado los medios probatorios previstos en el Código del Trabajo para el Procedimiento Oral bajo la supervisión del Juez del Trabajo

3.- En una propuesta de reforma jurídica al Art. 89 del Código del Trabajo, en que se garantice el principio de cosa juzgada y los derechos del trabajador frente a la acción por colusión de terceros acreedores a más de establecer que la indicada acción se ventile en forma separada a la ejecución del reclamo laboral ¿Qué otros aspectos deberían tomarse en cuenta?

ÍNDICE

Portada	i
Certificación.	ii
Autoría.	iii
Carta de Autorización de tesis	iv
Dedicatoria.	v
Agradecimiento.	vi
Tabla de contenidos	vii
1. TÍTULO.	1
2.- RESUMEN.	2
2.1.- ABSTRACT.	4
3.- INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1 MARCO CONCEPTUAL	9
4.1.1 VULNERACIÓN	9
4.1.2 COLUSIÓN	11
4.1.3 COSA JUZGADA	13
4.1.4 RECLAMOS LABORALES	14
4.1.5 CRÉDITO	17
4.1.6 El Trabajador.	25

4.1.7 El empleador.	27
4.1.8 CONCEPTO DE OBRERO	28
4.2 MARCO DOCTRINARIO	29
4.3 MARCO JURÍDICO	68
5.- MATERIALES Y MÉTODOS.	90
6.- RESULTADOS.	93
7.- DISCUSIÓN.	105
7.1.- Verificación de Objetivos.	105
7.2.- Contrastación de Hipótesis y Subhipotesis	107
7.3.- Fundamento Técnico-Jurídico de la Propuesta de Reforma Jurídica.	108
8.- CONCLUSIONES.	111
9 RECOMENDACIONES.	113
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.	115
10.- BIBLIOGRAFÍA.	119
11. ANEXOS	122
ÍNDICE	127