



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCIÓN CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL, CELEBRADOS EN AUDIENCIA Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE”

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADA.

AUTORA:

María José Yaruqui Betancourth

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva Mg. Sc.

Loja – Ecuador
2020

AUTORIZACIÓN

Dra. Gladys Beatriz Reátegui Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

CERTIFICO

Que el presente trabajo de investigación jurídica elaborado por la señorita María José Yaruqui Betancourth, titulado: **“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCIÓN CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL, CELEBRADOS EN AUDIENCIA Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE.”** ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y conforme al plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, 05 de Noviembre de 2019



Dra. Gladys Beatriz Reátegui. Mg. Sc.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, María José Yaruqui Betancourth declaro ser autora 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.

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Firma: -----

Cédula: No. 1105102170

Fecha: Loja, 11 de febrero de 2020

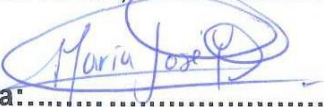
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, María José Yaruqui Betancourth declaro ser autora de la tesis titulada: **“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCIÓN CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL, CELEBRADOS EN AUDIENCIA Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE”**, como requisito para optar al **Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título 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 11 días de febrero dos mil veinte, firma la autora.


Firma:.....

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Cédula: No. 1105102170

Dirección: Ciudadela “Ciudad Alegría” Bloque de Departamentos N° 3.

Correo Electrónico: majo17046@hotmail.com

Teléfono Celular: 0959723580 **Convencional:** 2112154

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente del Tribunal: Dr. Guílber René Hurtado Herrera. Mg. Sc.

Primer Vocal: Dra. Susana Jacqueline Jaramillo. Mg. Sc.

Segundo Vocal: Dr. Marcelo Soto Calderón. Mg. Sc.

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo investigativo primeramente a Dios, por prestarme vida y salud, a mi mamita Clarita Betancourth, quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación, y con su ejemplo de lucha y amor, supo inculcar en mí el valor y dedicación por el estudio.

A Joseth Cañar, mi amor, quien con su cariño y paciencia supo brindarme su apoyo incondicional y motivación en los momentos difíciles, siendo aquel ingrediente perfecto en la realización de mi trabajo, por regalarme el tiempo que a él mismo le hacía falta, gracias por compartir los mismos sueños y metas que nos motivan a continuar juntos.

La Autora.

AGRADECIMIENTO:

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, en la persona de sus autoridades, a mis docentes que con suma dedicación compartieron sus conocimientos y experiencias en beneficio de mi formación, de manera muy especial a la Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva. Mg. Sc, quien supo brindar su guía y orientación en la realización del presente trabajo investigativo, de igual forma al Dr. Rolando Macas Saritama. Mg. Sc, por dedicarme su aporte desinteresado en el desarrollo de mi tesis.

La Autora.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

I. PORTADA

II. AUTORIZACIÓN

III. AUTORÍA

IV. CARTA DE AUTORIZACIÓN

V. DEDICATORIA

VI. AGRADECIMIENTO

VII. ESQUEMA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstrac

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Derecho Laboral

4.1.2. Principio pro- operario

4.1.3. Autoridad competente

4.1.4. Juicio laboral

4.1.5. Acuerdo de pago

4.1.6. Incumplimiento de pago

4.1.7. Formas de pago en la Vía Civil

4.1.8. Dolo

4.1.9. Principios que limitan el Poder Punitivo del Estado

4.1.10. Responsabilidad penal

4.1.11. Elementos del Tipo Pena

- 4.1.12. Pena
- 4.1.13. Teorías que sustentan la Función de la Pena
 - 4.1.13.1. Teoría Absoluta de la Pena
 - 4.1.13.2. Teoría Relativa de la Pena
 - 4.1.13.3. Teoría Ecléctica o Mixta de la Pena

4.2. Marco Doctrinario

- 4.2.1. Breve Reseña Histórica de los Acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales.
- 4.2.2. Principios procesales en Materia Laboral
- 4.2.3. Derechos afectados al Trabajador
- 4.2.4. Principio de Proporcionalidad de la pena
- 4.2.5. Los fines de la Pena

4.3. Marco Jurídico

- 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador respecto de los Derechos del trabajador
- 4.3.2. Instrumentos Internacionales
 - 4.3.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos Respecto de los Derechos del trabajador
 - 4.3.3. Ley de Garantías Jurisdiccionales Respecto de Evolución de la normativa
 - 4.3.4. Código Orgánico General de Procesos Respecto de Procedimientos L.
 - 4.3.5. Código Orgánico de la Función Judicial Respecto de la Aplicación de norma Constitucional
 - 4.3.6. Código Orgánico Integral Penal Respecto de Normativa sancionatoria
 - 4.3.7. Código de Trabajo Respecto de los Derechos del trabajador

4.4. Derecho Comparado

4.4.1. Legislación Boliviana

4.4.2. Legislación Peruana

4.4.3. Legislación Argentina

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales utilizados

5.2. Métodos

5.3. Técnicas

5.4. Observación Documental

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de las Encuestas

6.2. Resultados de Entrevista

6.3. Estudio de Casos

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de los Objetivos

7.1.1. Objetivo general:

7.1.2. Objetivos específicos:

7.2. Contrastación de Hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Proyecto de Reforma Legal

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

11.1. Proyecto de Tesis Aprobado

11.2. Cuestionario encuestas y entrevistas

INDICE

1. TÍTULO

“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCIÓN CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL CELEBRADOS EN AUDIENCIA, Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE.”

2. RESÚMEN

La presente tesis titulada: **“Incrementar en el Código Orgánico Integral Penal, sanción con pena privativa de libertad, por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral celebrados en audiencia, y dispuestos por autoridad competente”**, que resulta del estudio analítico de la Constitución de la República del Ecuador, la cual norma en el artículo 33 el derecho al trabajo conceptualizándolo como una fuente de realización personal, el artículo 326, numeral 2 funda que todos los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, por mencionar algunos como el derecho al trabajo, a una remuneración justa, a la seguridad jurídica, el artículo 575 del Código de Trabajo establece que los litigios individuales de trabajo, se extraerán en procedimiento sumario conforme lo presagia el Código Orgánico General de Procesos, las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso, es lo que se instituye en el artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos, según el artículo 294 numeral 4 de la norma antes mencionada de darse la conciliación total, será aprobada en la misma audiencia, dictando sentencia que causará ejecutoria, dicha conciliación al ser incumplida por el empleador y además usada como un mecanismo legal para poder precautelar sus bienes, debe considerarse como una grave vulneración de derechos innatos del trabajador.

Al analizar las categorías y procedimiento que conllevan a esta acción, se puede establecer que recae la sección sexta de los delitos contra el derecho al trabajo en el tipo penal establecido en el art. 243 del Código Orgánico

Integral Penal, referente a la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica, en la que no se establece una sanción para el empleador que evade sus responsabilidades, aun siendo ordenadas por autoridad competente, por lo que considero pertinente que se tipifique en la norma penal el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, para así precautelar la seguridad jurídica y demás derechos irrenunciables que poseen los trabajadores en general.

Durante el desarrollo de la presente investigación se procedió a la aplicación de varios materiales y métodos que positivamente aportaron al cumplimiento de los objetivos planteados, de igual manera se aplicó entrevistas y encuestas, las cuales favorecieron en su totalidad para plantear el proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, incrementando sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, para garantizar los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador.

2.1 ABSTRACT

This thesis entitled: "Increase in the Comprehensive Organic Criminal Code, penalty with imprisonment, for breach of payment agreements in labor matters concluded at the hearing, and arranged by competent authority", resulting from the analytical study of the Constitution of the Republic of Ecuador, which rules in article 33 the right to work conceptualizing it as a source of personal fulfillment, article 326, numeral 2 establishes that all worker rights are inalienable and intangible, to name a few as the right to work, at fair remuneration, to legal certainty, article 575 of the Labor Code establishes that individual labor disputes will be extracted in summary procedure as foreseen by the General Organic Code of Processes, the parties may reconcile in any state of the process, is what is established in article 233 of the Proc General Organic Code those, according to article 294 numeral 4 of the aforementioned rule of total conciliation, will be approved at the same hearing, issuing judgment that will cause enforceability, such conciliation when breached by the employer and also used as a legal mechanism to be able to precautionary their assets should be considered as a serious violation of the innate rights of the worker.

When analyzing the categories and procedure that lead to this action, it can be established that the sixth section of the crimes against the right to work falls under the criminal type established in art. 243 of the Organic Integral Criminal Code, referring to the lack of affiliation to the Ecuadorian Social Security Institute by a legal person, in which a sanction is not established for the

employer that evades his responsibilities, even being ordered by competent authority, by What I consider pertinent is that the breach of payment agreements in labor matters, entered into at a hearing and arranged by a competent authority, is typified in the criminal law, in order to protect the legal security and other inalienable rights that workers have in general.

During the development of the present investigation, several materials and methods were applied that positively contributed to the fulfillment of the objectives set, in the same way interviews and surveys were applied, which favored in its entirety to propose the draft reform of the Code Organic Integral Penal, increasing penalty with imprisonment for breach of payment agreements in labor matters, to guarantee the rights to work, fair remuneration and legal security of the worker.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: **“Incrementar en el Código Orgánico Integral Penal, sanción con pena privativa de libertad, por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral celebrados en audiencia, y dispuestos por autoridad competente”**, hace referencia a la vulneración de los derechos de los trabajadores dentro de las acciones judiciales, ya que empleadores mediante un mecanismo de solución de conflictos como es la conciliación, proponen dolosamente en audiencia, llegar a un acuerdo de pago con el fin de dar por terminada la Litis, dicho arreglo, es homologado y convalidado por autoridad competente por ende se eleva a sentencia que causará ejecutoria, pasa el tiempo y el acuerdo de pago no se ha cumplido, generando a el empleador el suficiente tiempo para poder precautelar los bienes que pueden ser susceptibles de alguna medida real, dejando al trabajador en total indefensión puesto que no existe otro mecanismo por el cual se pueda ejecutar el cumplimiento de lo acordado, vulnerando la seguridad jurídica, el derecho a la remuneración y el derecho al trabajo del accionante.

Por ello se ha procedido a instaurar en la presente tesis como objetivo general, realizar un estudio conceptual, jurídico y doctrinario en lo concerniente al incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencia en materia laboral, dispuestos por autoridad competente, se adiciona dos objetivos específicos el primero: instaurar la real necesidad de que el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia laboral y admitidos por autoridad competente sea sancionado penalmente; el segundo objetivo específico

sentado en la investigación comprende en determinar los derechos que por no existir sanción penal por incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia laboral, le son vulnerados al trabajador; y, el tercer objetivo específico concibe en la elaboración de un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, en el que se sancione con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente.

En la presente tesis se determina la siguiente hipótesis: La no existencia de una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente, vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador.

En la presente investigación fue necesario recurrir a varios métodos, entre ellos el método analítico, que nos permite estudiar minuciosamente varias categorías inmersas en el marco conceptual, marco doctrinario y marco jurídico, el método mayéutica permitió el correcto desarrollo de la información obtenida, mediante preguntas y respuestas, el método inductivo permitió alcanzar conclusiones generales en torno a la hipótesis propuesta, el método deductivo me permitió extraer soluciones desde lo más general como teorías y principios a lo más concreto como los estudios de casos, el método lógico fue la base de la investigación ya que mediante su aplicaciones logro llegar a razonamientos concretos en torno al tema planteado, los métodos antes mencionados aportaron positivamente al cumplimiento de los objetivos

planteados, de igual manera se aplicó entrevistas y encuestas, las cuales favorecieron en su totalidad para plantear el proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, incrementando sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, para garantizar los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador.

La tesis en mención se estructura con el desarrollo de la revisión de literatura, mismo que se encuentra armonizado por: marco conceptual, marco doctrinario y marco jurídico.

Las categorías que se despliegan del marco conceptual son las siguientes: Derecho Laboral, Derecho al Trabajo, Autoridad Competente, Acuerdo e Incumplimiento de pago, Dolo, Responsabilidad Penal y Pena; en el marco doctrinario se procedió a estudiar lo siguiente: Reseña histórica de los acuerdos de pago celebrados en audiencia, los principios procesales que rigen en materia laboral, el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente como delito en el Código Orgánico Integral Penal, y finalmente el Derecho a la seguridad jurídica del trabajador; en el avance del marco jurídico se analizó e interpretó la normativa legal pertinente en la Constitución de la República del Ecuador, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Código Orgánico General de Procesos, Código Orgánico de la Función Judicial, Código Orgánico Integral Penal y Código de Trabajo.

En lo concerniente a derecho comparado se realizó el análisis y comparación de varias legislaciones, entre ellas, la Ley de Contrato de Trabajo de

Argentina, en el cual se establece normativa que coadyuva a fundamentar la necesidad de sancionar con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente.

La presente tesis permanece a consideración del honorable tribunal de grado, a la sociedad y a la comunidad universitaria, por medio de los estudiosos del derecho, que tengan interés en este tema y les sirvan como fuente de consulta.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Derecho Laboral

El Derecho Laboral, considerado como una de las ramas más importantes del derecho en el Ecuador, constituye un eje fundamental para la regulación de las relaciones laborales entre empleadores y empleados, ponderando

Garrone lo define como “es aquel en virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, para trabajar bajo la dirección de ésta, a cambio de una remuneración”. (Garrone , 1993, pág. 700).

Se entiende el derecho laboral como la relación entre dos personas que de mutuo acuerdo se contratan, una llamada empleado, quien se dispone a brindar sus servicios profesionales, mediante la realización de ciertas actividades determinadas y estipuladas en un contrato individual de trabajo, y bajo el mando de una segunda persona, conocida como empleador quien se obliga a retribuir al empleado el pleno cumplimiento de las diligencias, por medio de una remuneración, que claramente deberá ser justa y estar acorde con los parámetros establecidos en la ley.

Es indudable la trascendencia del derecho laboral en nuestra legislación, considerado vital para el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, siendo así:

“el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el

estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.(Cabanellas, 2012, pág. 67).

El derecho laboral pretende establecer y organizar las situaciones que se puedan generar dentro de la relación trabajador – empleador, así como las relaciones con el estado, a fin de que la actividad acordada entre las partes pueda desarrollarse de manera positiva, no se vulneren derechos o se incumplan obligaciones y deberes derivados de la propia relación laboral y que puedan desembocar en consecuencias jurídicas para alguna de las partes contratantes.

Entendido como “el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones de trabajo” (Vasquez Lopez , 2004, pág. 53).

El derecho laboral tiene como fin, garantizar el pleno respeto de los derechos y facultades que poseen los trabajadores, tomando en consideración las modalidades y condiciones en las que prestan o desempeñan sus servicios, así como esfuerzos materiales o mentales, velando siempre por que prime la justicia dentro de las relaciones laborales, a efectos de la protección y mejora de las condiciones socio-económicas por medio del pleno cumplimiento del pago de las remuneraciones correspondientes a la actividad realizada.

Se considera también al derecho laboral como un “conjunto sistemático de normas que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regula las relaciones

sociales que tienen su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena” (Borrajo Dacruz, 2012, pág. 89).

El derecho de los trabajadores como también se lo conoce, se ajusta a un conjunto de reglas y normas y se encuentra encaminado a hacer prevalecer la justicia entre las partes dentro de la relación laboral, priorizando el pleno cumplimiento de los deberes por parte del empleador y los derechos irrenunciables que le corresponden al trabajador.

En el derecho laboral, mediante contrato individual de trabajo, se origina la relación entre el empleador y el trabajador, surge como la prestación de servicios de una persona a otra bajo una relación de dependencia y debidamente remunerada.

El empleador es la persona que emplea con remuneración y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él

El empleador, siendo persona natural como jurídica, es la que bajo una relación de dependencia y por tiempo previamente establecido, contrata a su favor los servicios lícitos de una persona, la cual, al realizar las actividades dispuestas por su superior, deberá percibir la correspondiente remuneración.

Dentro de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, existen elementos esenciales como:

Prestación personal del servicio, es decir, las actividades que desarrolla el trabajador a su empleador como parte de la relación laboral que acordaron voluntariamente en contrato de trabajo.

Dependencia, se entiende como la facultad que posee el empleador para con su trabajador, al momento de requerir el cumplimiento de alguna actividad, de acuerdo al tiempo y modo de trabajo, sin que esta afecte o vulnere ciertos derechos inherentes del trabajador.

Remuneración, considerado uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, puesto que supone el pago de haberes laborales al que se hace acreedor el trabajador por la prestación de sus servicios en relación de dependencia.

Se considera la remuneración como el derecho más importante del trabajador y por ende la principal obligación a cumplir por parte del empleador.

Existen principios que normalizan la remuneración, como el de igualdad, que hace referencia a igual trabajo se deberá cancelar igual remuneración, sin tomar en cuenta distinciones de alguna clase; del mismo modo el principio de libertad, el cual radica en la posibilidad que tienen las partes, en este caso el empleador y el trabajador de acordar libremente el monto de la remuneración, siempre y cuando se encuentre dentro de lo establecido en la ley; el principio de suficiencia nos indica que toda remuneración deberá permitir al trabajador satisfacer necesidades tanto personales como familiares y dar inicio al cumplimiento de otros derechos irrenunciables del ser humano.

4.1.2. Principio Pro Operario

El principio pro-operario o conocido también como norma más favorable, es un principio primordial dentro de la normativa laboral y precisamente “nació

como consecuencia de las desigualdades económicas y sociales entre empleadores y obreros, tratando de proteger los legítimos derechos de los trabajadores”. (Rubinstein, 1988, pág. 3).

El derecho laboral desde mi punto de vista es la base de las relaciones entre empleadores y obreros, por ende su normativa se encuentra encaminada a proteger al trabajador en todas sus formas, garantizando el correcto desenvolvimiento de las partes , a fin de evitar desigualdades tanto económicas como sociales que puedan desembocar en litigios laborales, el respeto de derechos, cumplimiento de deberes y obligaciones por parte de los contratantes es fundamental para poder establecer una relación laboral armónica.

El principio indubio pro-operario establece que “en el caso de existir duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos deben aplicarlas en el sentido que más favorezca a los trabajadores” (Rendón , 2009, pág. 23)

El derecho laboral se presenta como un notable defensor de los derechos de los trabajadores, es por ello que al incrementar el principio indubio pro-operario en su normativa, abre un abanico de obligaciones a los administradores de justicia, ya que ellos son los encargados de analizar el caso en concreto y deberán aplicar la norma más acorde al cumplimiento de los derechos del trabajador y que por ende le sea más provechosa respecto de sus intereses personales.

Dentro de los litigios laborales, en los casos que corresponda, se tomará en cuenta el principio pro-operario y “se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o ambiguas, la interpretación será con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la Ley” (Vasquez Lopez, Derecho Laboral Práctico, 2013, pág. 22)

Los administradores de justicia al momento de resolver un litigio laboral, analizan y debaten entre varias normas, pero estas, por el hecho de tener una interpretación imprecisa o ambigua, generan conflicto a la autoridad a la hora de determinar si es exactamente aplicable al caso, deberán en caso de una duda, escoger la interpretación más favorable al trabajador, se debe tomar en cuenta que la duda debe recaer plenamente en las normas laborales, mas no en los hechos ejecutados dentro de la Litis.

El Estado mediante la inserción de principios en las diferentes normativas busca la protección de los individuos en todas sus formas, es por ello que el principio pro-operario tiene su razón de ser en la “aplicación de las normas laborales conforme a una orientación de favorabilidad al trabajador, de modo que para este rijan las condiciones de trabajo contenidas en las normas que le resulten más beneficiosas para sus intereses”. (Cruz Villalón, 2010, pág. 92).

Dentro de este contexto vale la pena enfatizar que el principio indubio pro-operario actúa sobre una única norma, denominada insalvable ya que cuenta con varios sentidos que generan duda al momento de su aplicación, por ende,

se emplea la normativa más ventajosa al trabajador, tomando en cuenta y garantizando el pleno cumplimiento de sus derechos e intereses.

Es necesario diferenciar el indubio pro-operario del principio la norma más favorable, ya que a pesar de que los dos están encaminados a garantizar los intereses de los trabajadores, la norma más favorable es el conflicto entre varias normas, de las cuales se elige la más ventajosa, mientras que el principio indubio pro-operario tiene su razón de ser en una sola norma de interpretación ambigua, por ello genera duda al momento de su aplicación y se deberá tomar en cuenta el sentido que más favorezca al obrero.

4.1.3. Autoridad Competente

El término autoridad competente, es entendido como la capacidad y autoridad que posee una persona para llevar a cabo determinadas actividades y tomar decisiones específicas y determinantes “con este término se intenta abarcar a cualquier autoridad pública revestida de poderes para dictar reglamentos, órdenes, decretos u otras instrucciones que tengan fuerza de ley”. (Ramos, 2017).

Es la persona titular de una función de gobierno, que goza de la competencia otorgada por el Estado, para llevar a cabo determinadas actuaciones jurídicas dentro de lo que le es permitido por la ley, dicha autoridad se encuentra facultada para tratar asuntos en virtud de sus capacidades, es necesario precisar que al referirnos al adjetivo competente, entendemos que dicha autoridad tiene sus limitaciones, es decir, no se halla habilitada para conocer y actuar en los casos de varias materias, sino de una en específico.

Es la encargada de la función pública de administrar justicia, quien, mediante un proceso, resuelve los conflictos o litigios sometidos a su decisión, mediante sentencias que adquieren la calidad de cosa juzgada.

Aquella autoridad sin la cual no se concibe la sociedad, ni el orden, pues que ni este, ni aquella se conciben sin un poder legítimo que ordene con fuerza coercitiva contra la desobediencia.

En derecho, dicha autoridad competente, no se encuentra habilitada para conocer y resolver sobre cualquier caso, si no solo, en los que, por medio de experiencia, y mediante la aplicación de conocimientos pueda actuar legítimamente.

La autoridad competente en los juicios laborales, tiene la potestad de aceptar el pedido de acuerdo de pago, ofrecido por la parte demandada en audiencia, con el fin de dar una solución eficaz al litigio en cuestión, dicha autoridad, se encargará de analizar los plazos en los que se debe cancelar los rubros que legítimamente corresponden a la parte accionante.

4.1.4. Juicio Laboral

El juicio laboral es un mecanismo de defensa para garantizar los derechos de los trabajadores y es “aquel en que se ventilan cuestiones, generalmente entre empleados y empleadores, sobre aplicación de las leyes laborales. Es decir los llamados conflictos de derechos.” (Cabanellas, 2012, pág. 514)

Se entiende entonces, el juicio laboral, como el mecanismo de solución de conflictos entre trabajadores y empleados, en el cual mediante sentencia se

resuelve sobre la vulneración de derechos dentro de la relación laboral, poniendo en consideración y a la par con la norma, el principio in dubio pro-operario, por el cual al momento de dictar sentencia y resolver el litigio busca la solución más favorable al trabajador.

“El juicio laboral es el procedimiento para solicitar en la justicia derechos materiales violados por el empleador, o sea, el no cumplimiento de las leyes que amparan al trabajador o las que se establecieron en contrato de trabajo.”
(Juicios , 2018)

Los juicios laborales son considerados uno de los procesos más importantes en el campo del derecho, ya que en ellos se ventilan los derechos netamente irrenunciables de los trabajadores, remuneraciones, seguridad laboral, indemnizaciones, entre otros.

4.1.5. Acuerdo de pago

El acuerdo conciliatorio es:

Firme fórmula de avenencia entre partes hasta entonces discrepantes, ya se trate de un conflicto extrajudicial o de un litigio planteado ante la Justicia. Si a la concordia de los sectores en pugna se suma la intervención de una autoridad administrativa, como suele acaecer en los conflictos laborales, el acuerdo se refuerza con la naturaleza de acto administrativo (Cabanellas, 2012, pág. 45).

El acuerdo de pago en materia laboral, viene siendo sin más, el arreglo al que llegan las partes, cuando estas se encuentran inmersas en un litigio por la

vulneración de algún derecho dentro de la relación laboral entre empleador y empleado, en este caso las partes, para optimizar el proceso y llegar a una solución temprana, voluntariamente plantean y aceptan un acuerdo de pago en el cual se especifica los montos y los plazos para llevar a cabo la cancelación de los rubros que legítimamente le corresponden al empleado.

Los acuerdos de pago son considerados como un mecanismo para finalizar de manera eficaz con los conflictos laborales, pero vale la pena mencionar que también se convierte en una medida legal para, de forma dolosa, burlar los derechos de los trabajadores, ya que es utilizado por la parte demandada como un distractor para ganar el tiempo suficiente y poder salvaguardar sus bienes, impidiéndole a la parte accionante poder considerar alguna medida precautelatoria, en caso de incumplimiento del acuerdo de pago.

4.1.6. Incumplimiento de pago

El incumplimiento es la falta de ejecución a un acuerdo y es considerado como la “desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes, por lo general de modo negativo” (..) o como la “Inejecución de obligaciones o contratos.” (Cabanellas, 2012, pág. 479).

Al relacionarse con el derecho laboral, y dentro de los acuerdos de pago celebrados en audiencia entre el empleador y empleado, viene siendo, la falta de pago de los montos acordados en los plazos convenidos por las partes.

Un punto de vital importancia que vale la pena mencionar, es el hecho de que el incumplimiento de pago por parte del empleador, se da de forma dolosa, ya

que al momento de no cancelar lo acordado, se encuentra violentando la ley, y por ende utilizando un mecanismo legal, para burlar los derechos del empleado, quien haciendo honor a su buena fe y con el afán de optimizar el litigio legal, accedió voluntariamente a aceptar el acuerdo de pago en audiencia.

La parte accionada al proponer voluntariamente un acuerdo de pago, y una vez aceptado por autoridad competente, se eleva a sentencia, y deberá ser cumplido en las cláusulas establecidas en el mismo, al darse el incumplimiento doloso de dicho acuerdo se vulneran los derechos legítimos del trabajador ya que se utiliza un mecanismo legal para su cometimiento.

4.1.7. Formas de pago en la vía civil

Dentro del estudio de las obligaciones, la definición más acertada menciona que se las considera como “un ser orgánico del mundo biológico tiene una vida, es decir, cumple un ciclo nace, vive y muere” (Rodriguez A. A., 1992) Desde este punto de vista podemos decir que toda obligación debe ser extinguida por algún mecanismo, brevemente se analizará cada una de sus formas.

Solución o Pago Efectivo

Es necesario mencionar que “pago efectivo es la prestación de lo que se debe” (Codigo Civil, 2019, pág. 500). es decir, es el cumplimiento de la obligación contraída cualquiera que fuere su objeto, al momento de perfeccionarse dicho pago se extinguen obligaciones, ya que el pago es la forma normal de terminar con ellas, creando una solución inmediata.

Se suele entender que al mencionar pago se refiere exclusivamente a entregar sumas de dinero, pero existe un sentido más amplio, cuando la obligación es de entregar un cuerpo cierto o el dominio de algún bien, el pago constituye la translación de la propiedad de dicho bien. En caso de que la obligación es de hacer algo, el pago se constituye al momento de realizar dicho acto que el deudor se obliga a ejecutar, como construir una obra material.

Es necesario señalar que existen casos en que la obligación es negativa y por ende su base radica en la privación de realizar aquello que el deudor se obligó a no hacer.

De estas formas, al momento de realizar el pago, se está consolidando una solución y por ende el cumplimiento de las obligaciones del deudor.

Del Pago por Consignación

El pago por consignación se perfecciona cuando el acreedor se niega a percibir el pago por parte del deudor, aun teniendo la obligación de hacerlo.

Al referirnos a esta forma de extinguir la obligación de pago, el Código Civil menciona que “consignación es el depósito de la cosa que se debe, hecho a virtud de la repugnancia o no comparecencia del acreedor a recibirla, y con las formalidades necesarias, en manos de una tercera persona” (Codigo Civil, 2019, pág. 510).

La repugnancia por parte del acreedor no tiene fundamento si el deudor ofrece lo que debe, es importante mencionar que, si el acreedor no consiente la oferta verbal, procederá la oferta real, que a su vez se realizará por intermedio de

una persona competente, ya con la oferta en pie el acreedor podrá aceptar y disponer de la cosa adeudada, de ser así la obligación del deudor ha sido cumplida y el pago realizado correctamente, dejando sin efecto un pago por consignación.

En el caso que el acreedor repugne la oferta, procede el pago por consignación, actuando contra la voluntad del acreedor y si su fundamento carece de legalidad se efectúa el pago, recalcando así que la ley no admite la mala fe o voluntad del acreedor de no aceptar el pago.

El pago por consignación se materializa mediante dos actos, la oferta previa por parte del deudor y el depósito de la cosa ofrecida.

El Pago con Subrogación

Según Guillermo Borda “hay pago con subrogación cuando lo realiza un tercero y no el verdadero deudor; ese tercero sustituye en la relación jurídica al principal acreedor, de tal modo que tiene todos, acciones y garantías que tenía aquél” (Borda , 1998, pág. 323).

El pago con subrogación es el que efectúa el tercero (subrogante) sustituyendo al antiguo acreedor (subrogado), en los derechos acciones y garantías de este último, principalmente en la exigencia de la ejecución de la prestación que corresponde al deudor.

Se establecen dos formas de subrogación “cuando una cosa sustituye a otra en el patrimonio de una persona, hay subrogación real; cuando lo que se sustituye es el acreedor o el deudor de una obligación, hay subrogación personal” (Borda , 1998, pág. 323)

De manera general el pago con subrogación constituye la idea de sustituir o reemplazar una cosa por otra cosa, o a su vez de una persona por otra persona, hablando así en el primer caso de una subrogación real y en el segundo de una subrogación personal.

El pago con subrogación desencadena una serie de efectos entre los cuales podemos destacar que los privilegios que tenía el anterior acreedor, ahora le corresponden al subrogante, incluyendo prendas e hipotecas, así mismo los intereses seguirán su curso para el acreedor subrogante, la obligación contraída se mantendrá bajo los mismos términos y condiciones.

El Pago por Cesión de Bienes o Acción Ejecutiva

Dentro de las obligaciones civiles, se puede efectuar una acción encaminada al cumplimiento de las mismas, en caso que el deudor se niegue, no cumpla o demore en realizar la acción que se la sido ordenada.

“La cesión de bienes es el abandono voluntario que el deudor hace de todos los suyos a su acreedor o acreedores, cuando, a consecuencia de accidentes inevitables, no se halla en estado de pagar sus deudas” (Codigo Civil, 2019, pág. 515)

El pago por cesión de bienes o acción ejecutiva faculta al acreedor a mediante los órganos de justicia, pedir la ejecución de la sentencia forzando al deudor a disponer de sus bienes para el cumplimiento de su obligación, entonces, si el deudor al encontrarse en dificultades económicas no realiza el pago voluntariamente, este puede conseguirse forzosamente.

El deudor posee un crédito quebrantado, lo que imposibilita efectuar negocios favorables a su economía, por ello recurre a esta forma de pago y dispone de sus bienes, haciendo una comparación entre el monto de sus deudas y el avalúo de los mismos, quedando así cumplida la obligación.

En caso que los bienes dados en cesión no fueren suficientes para completar la deuda, y si el deudor adquiere nuevos bienes después, el 50% de ellos pasara a los acreedores y el otro 50% quedara para los gastos personales del deudor.

Finalmente, el deudor puede arrepentirse de la cesión antes de la venta de los bienes, pagando a sus acreedores el valor correspondiente.

Del Pago con Beneficio de Competencia

Borda define al pago con beneficio de competencia manifestando “cuando el deudor es de buena fe y el cumplimiento de sus obligaciones lo pone en condición de desamparo económico, parece demasiado duro privarlo hasta de lo más indispensable para su subsistencia. Para evitarle tan penosa situación, se le concede el llamado beneficio de competencia” (Borda , 1998, pág. 330)

El autor hace referencia a las razones de humanidad por las cuales procede a favor del deudor el beneficio de retener algunos de sus bienes para su subsistencia, así no se cancele en su totalidad la deuda adquirida.

No todos los deudores pueden acceder a este beneficio, ya que debe existir una relación cercana entre el deudor y el acreedor para que se pueda efectuar dicho beneficio de competencia, evitando a toda costa la insolvencia del deudor.

El Código Civil establece que el acreedor está obligado a conceder el beneficio de competencia a las siguientes personas:

“1. A sus descendientes o ascendientes, no habiendo estos irrogado al acreedor alguna ofensa de las clasificadas entre las causas de desheredación.

2. A su cónyuge;

3. A sus hermanos, con tal que no hayan irrogado al acreedor alguna ofensa igualmente grave, que las indicadas como causa de desheredación respecto de los descendientes o ascendientes;

4. A sus consocios, en el mismo caso; pero solo en las acciones recíprocas que nazcan del contrato de sociedad;

5. Al donante, pero solo en cuanto se trata de hacerle cumplir la donación prometida; y,

6. Al deudor de buena fe que hizo cesión de bienes y es perseguido en los que después ha adquirido para el pago completo de las deudas anteriores a la cesión: pero solo le deben este beneficio los acreedores a cuyo favor se hizo” (Codigo Civil, 2019, pág. 519).

Se entiende así, que sea por razones humanitarias o por alguna relación familiar el acreedor deberá aceptar el pedido a dicho beneficio de competencia y limitar momentáneamente la responsabilidad del deudor.

La Dación en Pago

“La dación en pago es aquella causa de extinción de las obligaciones por la que acreedor y deudor pactan la transmisión del dominio por parte de este último de ciertos bienes a favor del primero, que los acepta en pago, quedando extinguida la obligación primitiva, sea cual fuere la prestación a que se hubiere obligado el deudor inicialmente.” (Wolters Kluwer, 2018)

La dación en pago, tiene su origen en la entrega por parte del deudor de una cosa distinta a la que se obligó con el acreedor, en esta forma de extinguir el pago debe existir el consentimiento expreso del acreedor.

Se considera como una excepción a la regla general que obliga al deudor a entregar exactamente lo mismo que se debe.

Es decir, la dación en pago recurre a un acuerdo entre las partes, en este caso deudor y acreedor, para aceptar una prestación diferente a la acordada, para de esta forma dar por extinguida la obligación.

4.1.8. Dolo

El dolo es uno de los elementos que se consideran para el cometimiento de un acto que el Código Orgánico Integral Penal tipifica y sanciona como delito:

Existe dolo cuando se produce un resultado típicamente antijurídico, con conciencia de que se quebranta el deber, con conocimiento de las circunstancias de hecho y del curso esencial de la relación de causalidad existente entre la manifestación humana y el cambio en el

mundo exterior, con voluntad de realizar la acción y con representación del resultado que se quiere o ratifica (Jimenez de Asua, pág. 243).

Así el dolo se define como la voluntad que tiene la persona de realizar un acto, regido por la intención y conocimiento de la ilegitimidad del mismo, esto con mala fe y ánimo de causar algún daño o simplemente violentar algún derecho estipulado en la ley.

En este caso, al darse el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia, en materia laboral, es inevitable evidenciar la existencia de actitud dolosa de la parte demandada, ya que es ella quien voluntariamente propone un acuerdo de pago, con el supuesto fin de dar por terminado el litigio, pero al contrario lo que busca es burlar la seguridad jurídica y vulnerar los derechos legítimos del trabajador, utilizando un mecanismo legal para su fin.

En este orden de ideas es trascendente entender que el dolo posee la necesidad de un conocimiento o representación por parte del actor, quien debe advertir lo malo de su conducta y los posteriores efectos o consecuencias penalmente relevantes que ésta tendrá.

4.1.9. Principios que Limitan el Poder Punitivo del Estado

Entendido desde su base latina como *ius Puniendi*, representa la potestad estatal legitimada de crear normativas e instituciones represivas que garanticen la protección de los derechos y bienes jurídicos de los ciudadanos.

“El Estado cumple su fin de protección, en primer término, mediante la promulgación de leyes civiles. El fin de las leyes es limitar la libertad natural de los hombres para evitar que se hagan daño unos a otros, y para fomentar,

por el contrario, que se ayuden mutuamente y se unan., pues sólo de este modo es posible la paz. Con la fundación del Estado se supera el estado de naturaleza y los individuos adquieren el status de ciudadanos. Sin embargo, sólo cabrá considerar como ciudadanos a quienes en virtud de su renuncia a su derecho a todo y de su transferencia de algunos de sus derechos al Estado, se han obligado a prestar obediencia a las leyes del Estado y se sienten vinculados por ese deber de obediencia, aun cuando eventualmente puedan transgredir aquellas leyes por causas que se encuentran ancladas en la propia naturaleza del hombre” (Hobbes, 2001).

Su vigencia radica en la idea de evitar que las sociedades se desintegren, independientemente de la legitimidad y fines perseguidos. En estos términos, los individuos de sociedad protegidos desde los instrumentos legales sistematizados, al respetar la norma y la convivencia social, se alejan a la vez que conviven con la violencia de otros.

Ante la constante probabilidad de exceder, a más de los límites del propio Estado, en cuanto al desequilibrio en el castigo, los derechos de los que han incurrido en falta y por ende en sanción, se ha desarrollado una especie de autorregulación invocada en la defensa de ciertos principios que lo impidan, en donde se manifiesta la adecuación correcta de los medios formales de aplicación del poder punitivo con la Constitución.

“La característica que tiene este límite es que proviene de un poder ya constituido” y por tanto resulta que “es el poder ya constituido el que tiene que limitar su propio poder punitivo mediante su propia voluntad, sea adecuando los ordenamientos procesales a las exigencias constitucionales; sea limitando

las conductas incriminadas; o bien sentando criterios jurisprudenciales que permitan hacer aquella correcta interpretación reductora de los tipos penales. Siendo ello así resulta muchas veces difícil que el mismo poder ya constituido se limite de manera unilateral el poder que ostenta, por lo que se tiene que recurrir a mecanismos de control (concentrado o difuso) que permitan fiscalizar la constitucionalidad de las leyes” (Espinoza Bonifaz , 2016, pág. 7). Por lo expuesto, se establecen ciertos parámetros-principios que el legislador deberá cumplir al momento de la creación de leyes. De su práctica depende armonización de la justicia penal y los investigados/procesados:

Principio de Legalidad Penal

También conocido tradicionalmente con el nombre de principio de legalidad, establece que la intervención punitiva estatal, al configurar el delito y determinar, aplicar y ejecutar sus consecuencias, debe estar regida por el imperio de la ley.

Este principio debe ser entendido desde una doble dimensión: en primera instancia, como un derecho subjetivo, es decir, como una garantía para los ciudadanos, en la medida que nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley como infracción punible, ni sancionado con pena prevista en la ley; y, como un principio constitucional, estableciendo un límite al poder punitivo del Estado, de esta manera, la legalidad implica que una conducta descrita de manera expresa e inequívoca. Su fundamentación jurídica fue desarrollada por Feuerbach, quien creó su formulación latina: *nullum crimen, nulla poena sine lege*.

En el Código Orgánico Integral Penal, artículo 5, numeral 1, se contempla el principio de legalidad, con la certeza de que, no hay infracción penal, pena, ni proceso penal sin ley anterior al hecho.

El principio de legalidad se efectúa sobre el poder penal limitándolo a lo previamente indicado en la ley, de igual forma provee a la sociedad del resultado jurídico de sus conductas y la forma de aplicación.

Principio de Igualdad

“El término igualdad, del griego, isote; hace referencia a una correspondencia entre un grupo de diferentes objetos, personas, procesos o circunstancias que tienen las mismas cualidades en por lo menos algún aspecto, pero no en todos, es decir, debe considerarse alguna característica en específico” (Perez Portilla , 2004, pág. 5).

La igualdad, como principio y derecho fundamental, no requiere ser argumentada para que se explique, sino que es el trato desigual el que requiere de argumentos racionales para su justificación, estos argumentos se necesitan para que sean aplicados y no considerados injustos.

En la presente investigación orientada en el ámbito penal, la igualdad entre las partes, ha estado vinculada al concepto de justicia, y para desarrollar las ideas de justicia, vinculadas a la igualdad, es importante abordar la formulación teórica de la justicia de John Rawls, quien describe que una teoría de justicia no merece ser reconocida como tal si permite que las personas resulten beneficiadas o perjudicadas por circunstancias ajenas a su voluntad, esto es, por circunstancias ajenas a su propias elecciones. Para describir la jurisdicción penal, no puede haber beneficios ni perjuicios para ninguna de las

partes o sujetos en el proceso penal, porque ello originaría una desigualdad, y por ende, un vicio en la decisión por parte del órgano jurisdiccional. Es por ello, que la igualdad en el proceso penal, constituye un pilar fundamental para la impartición de justicia, sin igualdad, la legitimidad de la decisión se vería afectada.

“Su constante aplicación permitirá que las pruebas, los estándares de suficiencia probatoria, los plazos procesales y demás hechos tenidos por probados, se puedan realizar bajo un escenario de garantías de los derechos de las partes, evitando con ello, una mala valoración que repercuta en una resolución de una falsa culpabilidad o inclusive de una falsa absolución o posiblemente verdaderas” (Hernandez , 2015, pág. 58).

De tal manera, para que la igualdad se efectivice en el proceso penal, se requiere de la aplicación del principio de contradicción, es decir, que los sujetos en el proceso penal dispongan de todos los medios necesarios para presentar sus respectivas posiciones, pretensiones mediante una correcta preservación del derecho de audiencia, para que los sujetos tengan la oportunidad de ser oído y vencido en juicio, dando paso a un proceso dialéctico de valoración de la prueba para conocer la verdad de los hechos a partir de la presentación de pruebas y argumentos de manera equilibrada y en igualdad de oportunidades entre los sujetos involucrados.

Principio de Lesividad

El principio de Lesividad hace referencia a la existencia de un delito cuando se afectado el derecho o el bien jurídico protegido de otro, es decir el poder

punitivo del Estado solo se puede manifestar cuando una conducta, vulnere a otra persona.

Cuando hablamos de bienes jurídicos se refiere al conjunto de derechos, garantías que se encuentran resguardados en la Constitución de la República del Ecuador, dentro de los cuales destacan el derecho al trabajo, a una remuneración justa, a la seguridad jurídica, en si todos los derechos de los trabajadores, necesarios para el desarrollo personal y para el desenvolvimiento de la sociedad.

Cuando los derechos de los trabajadores han sido vulnerados, estamos en presencia de una conducta que menoscaba un bien jurídico, y que de ser conveniente puede ser tipificada como delito.

Principio de Proporcionalidad

El principio de proporcionalidad ha sido denominado también como prohibición de exceso, razonabilidad o racionalidad, su razón de ser se encuentra en los derechos fundamentales, cuya dogmática lo considera como límite de límites, con lo cual pretende contribuir a preservar la “proporcionalidad” de las leyes ligándolo con el principio de “Estado de Derecho” y, por ende, con el valor justicia.

En cuanto a su origen, aquél se remonta a la antigüedad. En *Las Leyes de Platón*, se puede encontrar la exigencia de que la pena sea proporcional a la gravedad del delito, en la obra de Cesare Beccaria, *De los delitos y de las penas*, en la cual hace referencia a la pena y establece que ésta debe ser “necesaria e infalible”, ya que estas dos características completan la idea de proporcionalidad, según el autor.

Mir Puig sostiene que, “la pena que establezca el legislador al delito deberá ser proporcional a la importancia social del hecho. En este sentido no deben de admitirse penas o medidas de seguridad, exageradas o irracionales en relación con la prevención del delito. Hay que distinguir dos exigencias:

La pena debe ser proporcional al delito, es decir, no debe ser exagerada.

La proporcionalidad se medirá con base en la importancia social del hecho” (Mir Puig, 1998, pág. 99).

La necesidad de la proporcionalidad se desprende de la exigencia de una prevención general, capaz de producir sus efectos en la colectividad. De este modo, el Derecho Penal debe ajustar la gravedad de las penas a la trascendencia que para la sociedad tienen los hechos, según el grado de afectación al bien jurídico.

Respecto a ello, en la exposición de motivos del Código Orgánico Integral Penal, se manda a que las penas a dictarse estén acordes con el principio de proporcionalidad, es decir, debe existir cierta relación coherente entre el grado de vulneración de un derecho y la gravedad de la pena.

Principio de Mínima Intervención Penal

El jurista José Ramón Berdugo y Gómez de la Torre, ilustra la concepción de este principio, entenderlo como “parte del principio de proporcionalidad o de prohibición del exceso, cuya exigencia descansa en el doble carácter que ofrece el derecho penal:

a) El ser un derecho fragmentario, en cuanto no se protegen todos los bienes jurídicos, sino tan solo aquellos que son más importantes para la convicción

social, limitándose, además, esta tutela a aquellas conductas que atacan de manera más intensa a aquellos bienes.

b) El ser un derecho subsidiario que, como ultima ratio, ha de operar únicamente cuando el orden jurídico no pueda ser preservado y restaurado eficazmente mediante otras soluciones menos drásticas que la sanción penal” (Gomez de la Torre, 2016, pág. 67).

El carácter doblemente fragmentario del derecho penal, a que he hecho referencia, como principio inspirador del concepto material del delito, no sólo exige la protección de los bienes jurídicos más importantes, sino también que dicha protección se dispense sólo frente a los ataques más importantes y reprochables y exclusivamente en la medida que ello sea necesario.

El carácter de última ratio prevalece en la legislación ecuatoriana, considerando la primacía del derecho a la libertad de las personas, aun cuando siendo investigadas por un ilícito, lo que no conlleva a la fractura de su estado de inocencia.

Vale la pena mencionar que “el derecho penal no interviene de cara a la regulación de todos los comportamientos del hombre en sociedad, sino sólo en orden a evitar los atentados más graves que se dirijan contra importantes bienes jurídicos” (Blanco Lozano , 2003, pág. 122).

Es decir que solo las conductas que sean verdaderamente graves, y vulneren importantes bienes jurídicos protegidos podrán sancionarse mediante la norma penal, al igual que la pena deberá ser proporcionada al delito cometido.

4.1.10. Responsabilidad Penal

Responsabilidad penal es entendida como:

La ajena a un acto u omisión penado por la ley y realizado por persona imputable, culpable o carente de excusa voluntaria. Se traduce en la aplicación de una pena. Suele llevar consigo, de haber ocasionado daños o perjuicios, la responsabilidad civil, que sea pertinente. (Cabanellas, 2012, pág. 846).

La responsabilidad penal, es la consecuencia de las acciones u omisiones dolosas de quien comete cierto delito, es el resultado de la acción y por ende genera una sanción que se debe imponer a quien con sus actos se encuentre vulnerando ciertos derechos.

En el caso de derecho laboral, la parte demandada al incumplir dolosamente con un acuerdo de pago voluntariamente propuesto en audiencia, está utilizando este mecanismo de solución de conflictos como una forma de dilatar la justicia o evadir la aplicación de la norma, existiendo dolo, mala fe y ánimo de perjudicar al accionante.

4.1.11. Elementos del Tipo Penal

El tipo penal es considerado como la representación exacta de las acciones u omisiones que son establecidos como delito, el mismo que posee varios elementos que lo componen, que son los siguientes:

Verbo Rector

Vale la pena mencionar que “siendo el delito acción, es preciso que gramaticalmente sea expresado por aquella parte de la oración que denota acción, estado o existencia que es el verbo, en cualquiera de sus formas” (Zambrano Pasquel, 2008, pág. 46).

El verbo rector se lo entiende como el núcleo de la conducta penalmente relevante, ya que todas las circunstancias dentro del delito, giran alrededor de él. Su importancia radica en la interpretación que con la norma toman los jueces, y fiscales al momento de dar resolución, ya que existen conductas que pueden poseer varios verbos rectores, pero siempre uno será el principal y el resto serán accesorios.

Sujeto Activo

“Es el titular de la conducta que lesiona o pone en peligro de lesionar un bien jurídico protegido por el legislador” (Zambrano Pasquel, 2008, pág. 39).

Dentro de la relación jurídica existe una persona quien por acción u omisión recae en una conducta delictiva, lesionando o poniendo en peligro un bien jurídico protegido, es contra quien recaerá la responsabilidad penal y por ende la imposición de una pena.

Es importante mencionar que cada tipo penal establece una serie de condiciones especiales que se necesitan para poder ser sujeto activo de un delito.

El sujeto activo será siempre una persona física, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, edad.

Sujeto Pasivo

Se entiende “por sujeto pasivo la persona titular del bien jurídico que el legislador protege en el respectivo tipo legal y que resulta afectada por la conducta del sujeto agente” (Zambrano Pasquel, 2008, pág. 42).

Conocido también como víctima u ofendido, el sujeto pasivo es el titular del bien jurídico protegido que ha sido puesto en peligro o lesionado por la

conducta delictiva del sujeto activo, al igual que en la determinación del sujeto activo, aquí también existe casos en los que la norma penal provee quien puede ser sujeto pasivo en una relación jurídica, siempre y cuando se adecue perfectamente al tipo penal descrito.

Elemento Objetivo

Dentro de los elementos del tipo penal, el elemento objetivo “abarca el aspecto externo de la conducta, preceden el mundo externo perceptible por los sentidos, es decir tiene la característica de ser tangibles, externos, materiales, por lo que también podríamos decir que son objetos los que representan cosas, hechos o situaciones del mundo circundante” (Plascencia , 2004, pág. 106).

En el elemento objetivo se debe establecer la relación causal entre la conducta y el resultado, es decir determinar si efectivamente la conducta fue causante del resultado, ya sea por la acción u omisión del sujeto activo.

Los elementos objetivos comprenden:

1.Acción

Para Cabanellas, “toda la vida es acción, y solo existe inacción en la muerte” (Cabanellas de Torres, 2009, pág. 13). Penalmente, se manifiesta por un actuar generador de una alteración en la realidad, destinado a la afectación de un bien jurídico protegido por la legislación penal.

a) Delitos de mera actividad: En este tipo de delitos, el legislador castiga la simple manifestación de la voluntad.

b) Delitos de resultado: En estos delitos existe una relación de causalidad entre acción y resultado, que permita en el ambiente objetivo, la imputación del resultado producido al autor de la conducta que lo ha causado.

Naturalmente, sin perjuicio de exigir después la presencia de otros elementos, a efectos de deducir una responsabilidad penal, “La relación de causalidad entre acción y resultado y la imputación objetiva del resultado al autor de la acción que lo ha causado son, por tanto, el presupuesto mínimo para exigir en los delitos de resultado una responsabilidad por el resultado producido.” (Muñoz Conde & García Aran, 2010, pág. 226)

2. Omisión: Es la abstención de hacer, la inactividad. Dentro del derecho penal se debe determinar en qué circunstancias la omisión puede devenir en una conducta delictuosa.

Omisión propia: En los delitos de omisión propia se sanciona la infracción de no actuar incumpliendo así la norma de mandato, siempre y cuando no se ponga en riesgo la propia vida.

Omisión impropia: Este tipo de omisión, se tiene el deber jurídico de actuar, denominado calidad de garante, ya que se tiene un vínculo jurídico con el bien jurídico protegido de otra persona.

Elemento Subjetivo

“La parte subjetiva del tipo se encuentra constituida siempre por la voluntad, dirigida al resultado, o bien, a una sola conducta. Por lo que los elementos subjetivos pertenecerán al mundo síquico del agente o de un tercero, en tal virtud, los identificaríamos a nivel intangibles, inmateriales, pero perceptibles por medio de los sentidos” (Plascencia , 2004, pág. 105).

Los elementos subjetivos son aquellos que provienen de la psiquis del sujeto activo, es decir el propósito, la finalidad y la tendencia que lo motivó a llevar a cabo su conducta, ya sea por acción u omisión, los cuales son:

Dolo

“En el dolo existe la intención de causar daño, y esta intención sólo nace de la voluntad y conciencia, lo que significa que la conducta debe tener como objetivo un resultado que se conoce que es típico. Es decir, el agente prevé o busca el resultado querido” (Erazo Bustamante , 2015, pág. 39).

El dolo como elemento subjetivo del tipo penal, es considerado como el conocimiento de las circunstancias de la conducta, y la previsión del resultado que lesiona o pone en peligro el bien jurídico protegido del sujeto pasivo.

Culpa

La culpa se manifiesta por negligencia que es “la falta de actividad o actuar sin importancia ni responsabilidad; imprudencia, al momento de actuar con ligereza o indiscretamente sin considerar los daños; impericia, enfocada en personas que, aun teniendo una profesión o conocimiento en un ámbito específico, actúen negligentemente; o inobservancia de las leyes o reglamentos que sin la intención de hacerlo han causado daño, violando lo establecido en la legislación” (Albán Gómez, 2004, pág. 208).

Se entiende la culpa como elemento de los delitos imprudentes, ya que no se toma en cuenta la norma de debido cuidado.

Bien Jurídico

Según el autor se llaman “bienes jurídicos a los intereses jurídicamente protegidos por el Derecho, todos los bienes jurídicos son intereses vitales del

individuo o de la comunidad. El orden jurídico no crea el interés, lo crea la vida; pero la protección del Derecho eleva el interés vital a bien jurídico” (Von Liszt , 1999, pág. 6).

Se entiende por bien jurídico, aquellos bienes materiales o inmateriales que se encuentran protegidos en la Constitución de la República, los cuales son de vital importancia para el desarrollo normal de las personas, su lesión o posible daño, por parte del sujeto activo, le acarreará una responsabilidad penal y por ende la imposición de una pena.

Elemento Normativo

Dentro del tipo penal “los elementos normativos son todos aquellos cuyo conocimiento no resulta ser posible a través de los sentidos, entonces estos deben ser captados y comprendidos subjetivamente, puesto que llevan, de forma implícita, un juicio de valor respecto de las acciones ejecutadas por el sujeto que comete el delito.” (Balmaceda Hoyos , 2014, pág. 123).

Los elementos normativos no se pueden apreciar a simple vista, ya que para su entendimiento necesitan de una valoración jurídica por parte de los administradores de justicia.

Se requiere de un juicio de valor para poder determinar la importancia de las conductas delictivas del sujeto activo.

Circunstancia de Modo, Lugar o tiempo

“Es la forma de comisión, la acción a veces debe realizarse en determinada forma, en un lugar y tiempo específico.” (Carrión , 2011, pág. 247).

Es menester que en la descripción del tipo penal se indiquen varias características de forma que se vean singularizados los delitos y se puedan comprender fácilmente.

4.1.12. Pena

La pena es entendida jurídicamente, como la sanción atribuida a la persona responsable por el cometimiento de una infracción, tipificado en la norma penal como delito, y que vulnere una serie de derechos, también se define como el “castigo impuesto por autoridad legítima, especialmente de índole judicial, a quien ha cometido un delito o falta”. (Cabanellas, 2012, pág. 698)

La pena se encuentra contemplada en la ley y es el castigo impuesto a quien haya sido declarado responsable de la comisión de un delito debidamente tipificado en la ley, dicha sanción lleva consigo la pérdida de derechos personales, tanto como el derecho a la libertad.

A su vez, se define la pena como “la privación o restricción de bienes jurídicos impuesta conforme a ley, por los órganos jurisdiccionales competentes, al culpable de una infracción penal” (Cuello Calón , 1974, pág. 17). Se sostiene que la pena siempre será entendida como una retribución, es decir que se debe imponer una pena al autor de un delito, para la reintegración del bien jurídico vulnerado, y además dar cumplimiento a la realización de la justicia, se manifiesta también como un paradigma de justicia social, ya que la sociedad anhela el justo castigo de la persona declarada culpable.

De la misma manera se manifiesta que “para que ella sea eficaz y constituya un tratamiento de rehabilitación social debe adaptarse a la personalidad del agente del delito” (Guzmán Lara , 1989, pág. 165).

Respecto a lo antes citado, vale mencionar que la pena debe cumplir el presupuesto de rehabilitación en la persona condenada, para ello se debe tomar en cuenta los factores o causas que han influido en su proceder antisocial, tales como la educación, herencia y hechos u experiencias negativas que a lo largo de su vida pudieron desencadenar en él, el deseo de cometer un delito, así también se debe tomar en cuenta que los problemas psíquicos de una persona lo pueden inducir a algo ilícito.

La pena es considerada como una consecuencia jurídica que integra la restricción de derechos y bienes jurídicos personales de quien sea responsable del cometimiento de un delito, la misma “debe existir, independientemente de su utilidad, por cuanto así lo exige la razón, y ser aplicada al individuo solamente porque haya cometido un delito” (Garrone , 1993, pág. 50).

Como se menciona en lo antes citado, la pena debe existir en los códigos de ordenamiento penal, primero será considerado como un medio preventivo con respecto al posible autor del delito ya que existiendo sanción para ciertos delitos u infracciones, las personas se abstendrán de cometerlos, en segundo lugar será sancionatorio, ya que se aplicará únicamente a quienes cometan actos tipificados como punibles dentro de la norma penal.

4.1.13. Teorías que sustentan la Función de la Pena

La pena es la consecuencia por el cometimiento de una conducta antijurídica, por ello se la considera como una medida preventiva y sancionatoria a quienes han cometido un acto ilícito, depende de la función que se le asigne a la misma, para lograr la correcta materialización del Derecho Penal, por ello es conveniente revisar las teorías que sustentan la función de la pena.

4.1.13.1. Teoría Absoluta de la Pena

La teoría absoluta considera la imposición de la pena como un “mal que sirve para retribuir la culpabilidad del agente del hecho delictivo” (Vidaurri Arechiaga , 1997).

Es decir, la pena debe retribuir el hecho provocado, imponiendo un mal que perfecciona tanto el derecho penal como la justicia con las conductas antijurídicas de la sociedad, cumpliendo así la necesidad de no dejar en impunidad el bien jurídico violentado.

La presente teoría se fundamenta desde varios puntos de vista, y razones meramente religiosas, éticas y jurídicas. La fundamentación religiosa centra su esencia en la justicia divina, por cuanto en teoría las leyes eran enviadas por los dioses lo que les otorgaba importancia inviolable y sagrada; la fundamentación ética manifiesta que la pena no puede aplicarse con el fin de generar algún beneficio al delincuente ni a la sociedad, sino que debe aplicarse por la única razón de que se ha delinquido, y la pena es la consecuencia, también menciona que no se puede considerar al hombre como un instrumento para el bien común; la fundamentación jurídica

exterioriza la relevancia de las leyes, puesto que se establece la pena para cada conducta delictiva, y de esa manera se pretende restablecer el orden social y jurídico.

Es importante mencionar que la proporcionalidad debe estar ligada a la retribución que se busca al imponer una pena, es decir que sea acorde a lo que establece el delito.

4.1.13.2. Teoría Relativa de la Pena

La teoría relativa afirma que la imposición de la pena resulta netamente necesaria para poder prevenir el cometimiento de futuros delitos, logrando así mantener el respeto de los bienes jurídicos ajenos y llegando al anhelado orden social.

Se menciona que las teorías “relativas, por concebir la pena como un medio para fines extrínsecos a sí misma, es decir, que su razón de ser y su función consisten en disuadir, sea indistintamente a los integrantes de la sociedad, en la doctrina de la prevención general, o en particular al condenado a ella, en la de la prevención especial, de la perpetración de nuevos delitos, tienen, todas, un signo utilitario” (Rivacoba y Rivacoba, 1993, pág. 24).

Dentro de la teoría relativa, no se considera a la pena como mal o castigo ante la comisión de un acto antijurídico, sino más bien como un recurso jurídico – político, o un instrumento útil que genere consecuencias sociales, tanto para delincuente en el cambio de sus conductas, como en la sociedad, limitando el cometimiento de nuevos delitos que alteren el normal desenvolvimiento de bienes jurídicos protegidos por la ley.

4.1.13.3. Teoría Ecléctica o Mixta de la Pena

La teoría ecléctica centra su existencia en la fusión de las teorías antes expuestas, se pretende llegar a un balance entre estas teorías, recalcando fundamentos y principios de cada una mencionando que:

"La pena debe ser medida de tal modo que se garantice su función compensadora en cuanto al contenido de injusto y de la culpabilidad, y a la vez, posibilite, por lo menos, el cumplimiento de la tarea resocializadora para con el autor. Además, se debe proteger a la colectividad frente al delincuente peligroso, lo cual, a causa de la función penalmente limitadora de la culpabilidad, en muchas ocasiones solo será posible acudiendo a las medidas. Por último, la salvaguarda del ordenamiento jurídico requiere que la pena se mida de manera que logre influir en la colectividad con fuerza pedagógico social" (Ziffer, 1996, pág. 47).

Con la imposición de la pena se escarmienta al delincuente, ya que además de imponerle un mal con un mal por haber infringido la ley se debe priorizar el cambio de sus conductas, y crear en el la obligación de reparar el daño ocasionado; por otro lado, al imponer la pena al delincuente se crea en la sociedad una clase de intimidación para impedir en lo mínimo el cometimiento de futuros delitos, además de condicionar sus conductas en caso de violentar la ley.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Breve Reseña Histórica de los acuerdos de pago

celebrados en audiencia laboral

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término conciliación procede del latín: “conciliatio Onis” que significa: acción y efecto de conciliar, conveniencia o semejanza de una cosa con otra.

Se establece que, si el empleador no paga los valores acordados, será desposeído de sus bienes pasando a propiedad del trabajador. Pero el Derecho romano fue siempre sensible a la tutela de los intereses legítimos del deudor, en este caso el empleador, la parte más débil, sin duda, en la relación obligatoria.

“El magistrado se ocupó y preocupó especialmente de semejante tutela: ante un caso de posible falta de liquidez y, por tanto, ante una previsible insolvencia del empleador en el momento en el que debía afrontar el pago de la indemnizaciones laborales, el magistrado reconoció jurídicamente los acuerdos de aplazamiento de pago, y protegió el leal cumplimiento de los mismos” (Iberley, 2019, pág. 2)

Y además se explicaba al trabajador demandante cuáles son los principios de la justicia: respete el acuerdo y espere a la nueva fecha de vencimiento, además se indicaba la necesidad de ser honrado, franco, y no actuar con malicia, sin abusar de la debilidad del empleador.

En el derecho romano siempre se consideraba al empleador como el más débil en los litigios laborales, ya que su falta de solvencia económica para afrontar pagos por indemnizaciones u otros factores, le brindaban cierta

debilidad ante su demandante. En la actualidad aún existen mecanismos mediante los cuales el empleador puede vulnerar los derechos legítimos del trabajador, tal es el caso de los incumplimientos de acuerdos de pago celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente.

Dentro de los procesos en los que se tramitan controversias laborales, nace la conciliación como una forma de conclusión del litigio, estableciéndose dentro de ella , los acuerdos de pago, en este caso el empleador es generalmente quien propone llegar a un acuerdo y al aceptar la parte actora se da fin a la controversia, debiendo el empleador cumplir en tiempos establecidos con los pagos acordados, el código de trabajo estipula que las medidas precautelatorias pueden ser dispuestas solo con sentencia firme, por lo cual el empleador cuenta con el tiempo suficiente para poder precautelar sus bienes y cuando el trabajador quiera hacer efectivos sus derechos dispuestos en sentencia será demasiado tarde ya que no existen bienes susceptibles de las medidas precautelatorias.

De esta forma se evidencia que el incumplimiento de un acuerdo de pago en materia laboral, afecta considerablemente al trabajador, ya que se vulneran sus derechos humanos, como el derecho al trabajo, considerándose como primordial para el desarrollo y el goce del resto de derechos.

El “modus vivendi”, entendido como el modo de vida del trabajador, resulta modificado al momento de dicho incumplimiento, ya que el obrero al no contar con su remuneración y más aun con los pagos que en audiencia se acordaron, se ve obligado a cambiar su forma de vida, volviéndose complicada la tarea

de suplir las necesidades básicas de su hogar y familia debiendo pasar penurias, para sobrevivir.

De igual manera el plan de vida del trabajador no volverá a ser el mismo, pues ya no cuenta con la remuneración para el perfecto desarrollo de sus derechos, debiendo abstenerse de tener una vida económicamente estable y afectando gravemente a sus dependientes.

4.2.2. Principios Procesales en Materia Laboral

Principio Protector

El derecho laboral, en:

términos generales y como una aspiración de la vida del Hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de normas que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los derechos del trabajador. (Zavala Rivera , 2011, pág. 16).

El principio protector desde su creación y mediante la aplicación del indubio pro operario, la regla más favorable, y la condición más beneficiosa cumple una de las finalidades históricas del Derecho laboral, como es la protección a la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, ya que, por varias circunstancias como la desigualdad económica y condición social, se tiende a menoscabar los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Dentro de la problemática planteada, la falta de una sanción que proteja el pleno cumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales, tiende a vulnerar los derechos de los trabajadores, no se protege los intereses de la parte más vulnerable dentro de la relación laboral.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Dentro de los principios establecidos en el derecho procesal laboral, se aprecia el principio de Irrenunciabilidad de derechos el cual:

consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales. (Zavala Rivera , 2011, pág. 18).

El trabajador no puede privarse aun voluntariamente de los derechos que la Constitución y el Código de Trabajo le otorgan, como por ejemplo la justa remuneración, la afiliación al seguro social que por ley le corresponden, todo acto que derive la renuncia de los derechos de los trabajadores, será susceptible de nulidad y deberá ser sancionado con la pena máxima.

Al darse el incumplimiento de un acuerdo de pago por parte del empleador, y al mismo tiempo esta no cuenta con bienes susceptibles para dar paso la ejecución de la sentencia, el trabajador está prácticamente renunciando a sus

derechos establecidos dentro de un contrato de trabajo, en este caso y mayormente importante nos referimos a la justa remuneración.

Principio de Continuidad de la Relación Laboral

Debe entenderse que la relación laboral entre las partes continúa siempre y cuando el:

trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley. (Zavala Rivera , 2011, pág. 18).

El contrato de trabajo al que voluntariamente llegaron las partes, debe procurar ser lo más extenso posible, de forma que se pueda asegurar y garantizar al trabajador una estabilidad laboral y una situación económica permanente, ya que se considera al trabajo como la principal fuente de realización tanto personal como social. Podrá darse por terminado solo por las causas que establece el Código de Trabajo, por alguna cláusula establecida en el contrato de trabajo, por desahucio o acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Dentro de la naturaleza jurídica del principio de continuidad laboral, podemos mencionar que se considera al trabajo como la fuente de realización personal y social de una persona.

La estabilidad o continuidad de la relación laboral supone al trabajador la realización de un sinnúmero de derechos dependientes de este, por lo que

asegurar al trabajador en un contrato con un periodo extenso es de vital importancia.

Principio de Buena Fe

El principio de buena fe, es considerado como la conducta social que adoptan tanto el empleador como el trabajador dentro de la relación laboral, “en la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque a través de ellos se consigue mayores productividad y competitividad”. (Zavala Rivera , 2011, pág. 20).

Con la efectiva realización de este principio, se pretende que los empleadores cumplan lealmente con las obligaciones trazadas dentro del contrato de trabajo, precautelando los derechos innatos de los trabajadores, de igual manera la buena fe del trabajador es indispensable dentro de las actividades desempeñadas, acatando las órdenes y tomando en cuenta las prohibiciones que se le han impuesto.

Imponiéndose así en la relación contractual, un nuevo modelo encaminado a ofrecer la rectitud y honradez, generando un ambiente adecuado para el desarrollo de las respectivas actividades de las partes.

El principio de buena fe hace alusión a la reciprocidad que debe existir entre las partes dentro de un contrato de trabajo, es decir la lealtad del trabajador y la previsión del empleado, constituyendo así una conexión entre lo ético y lo jurídico.

4.2.3. Derechos Afectados al Trabajador

Al verse incumplido un acuerdo de pago en materia laboral, se vulneran los derechos fundamentales del trabajador, ya que se le imposibilita el normal desarrollo de su vida y por ende la de su familia.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador se encuentran garantizados una serie de derechos que protegen al trabajador dentro de su relación laboral, y que se verían vulnerados al incumplirse un acuerdo de pago.

4.2.3.1. Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo se posesiona como uno de los más trascendentes para todo ser humano, y comprende “la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia” (Cabanellas, 2012, pág. 300).

El derecho al trabajo es el punto de partida para la obtención y realización de otros derechos fundamentales del ser humano, consiste en ganarse la vida con un trabajo libremente aceptado, mediante un contrato en el que se hacen visibles las voluntades de las partes, una de ellas conocido como empleado, se obliga a prestar servicios profesionales bajo relación de dependencia, por la cual procede a recibir órdenes e instrucciones de parte del empleador quien por concepto de las actividades realizadas, provee de una remuneración a su ayudante.

Se entiende el derecho al trabajo, como uno de los derechos más importantes dentro de nuestra legislación, y “debe entenderse como que ningún habitante puede ser privado de ese derecho a trabajar, cuando cuenta con alguna forma lícita de ocupación” (Garrone , 1993, pág. 661).

Siendo Ecuador un Estado Constitucional de Derechos, que tiene como finalidad el reconocer y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, hacemos énfasis en el derecho al trabajo, el cual siendo un derecho universal y fundamental para los individuos, debe encontrarse disponible a cualquier persona, siendo el Estado responsable de tomar todas las medidas correspondientes a fin de crear oportunidades de trabajo, sin discriminación alguna a cualquier persona.

4.2.3.2. Remuneración Justa

Se define a la remuneración como “el pago que el empleador debe al trabajador como contrapartida del trabajo realizado o servicio prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva” (Robalino, 1994, pág. 189)

Dicho esto, se considera a la remuneración, como uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, puesto que supone el pago de haberes laborales al que se hace acreedor el trabajador por la prestación de sus servicios en relación de dependencia.

Se considera la remuneración como el derecho más importante del trabajador y por ende la principal obligación a cumplir por parte del empleador.

Existen principios que normalizan la remuneración, como el de igualdad, que hace referencia a igual trabajo se deberá cancelar igual remuneración, sin tomar en cuenta distinciones de alguna clase; del mismo modo el principio de libertad, el cual radica en la posibilidad que tienen las partes, en este caso el empleador y el trabajador de acordar libremente el monto de la remuneración, siempre y cuando se encuentre dentro de lo establecido en la ley; el principio de suficiencia nos indica que toda remuneración deberá permitir al trabajador satisfacer necesidades tanto personales como familiares y dar inicio al cumplimiento de otros derechos irrenunciables del ser humano.

Al momento de incumplirse un acuerdo de pago en materia laboral, se vulnera el derecho a la remuneración justa ya que esta es la contraprestación que el trabajador recibe por sus servicios a favor del empleador; tanto la economía como el normal desarrollo del plan de vida del trabajador se verán afectados, además se le imposibilita el ejercicio y goce del resto de derechos fundamentales para el ser humano y que se encuentran garantizados en la Constitución de nuestro país.

4.2.3.3. Seguridad Jurídica

Se define a la seguridad jurídica como “la cualidad del ordenamiento que produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es Derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro”. (Diccionario Jurídico Espasa, 2001, pág. 1302).

Se debe mencionar que el término ordenamiento, se lo describe como acumulado de especialidades tanto organizativas y procesales, que proviene

de estados democráticos de derecho y que en conjunto con sus instituciones tiene como propósito cumplir y hacer cumplir toda la normativa jurídica legal, siendo el eje principal el aseguramiento de la garantía de los derechos del trabajador.

Se entiende entonces a la seguridad jurídica como la garantía que brindan las instituciones del estado, mediante la existencia de normas legales, que, al ser aplicadas en derecho, por la autoridad competente en virtud del mandato de las leyes, generan la confianza del trabajador en el manejo del sistema judicial, así como el pleno respeto de sus derechos

Esta confianza o garantía no puede quedar al libre albedrío del poder judicial, es necesario que no solo se enuncie en la norma constitucional los derechos y garantías que se relacionan al trabajador, si no, efectivizar este derecho mediante el análisis de vacíos legales, creación de leyes faltantes y la correcta aplicación de la normativa existente, al ser el Estado creador de la seguridad jurídica para los trabajadores, debe el mismo procurar el desarrollo de las normas y protección de los derechos laborales.

El desarrollo y goce de los derechos que posee el trabajador como fuente de realización personal, requiere de la seguridad jurídica para garantizar que sus derechos no sean vulnerados tanto por medidas arbitrarias dictadas por parte de autoridades competentes o el incumplimiento de las mismas.

4.2.4. Principio de Proporcionalidad de la Pena

El principio de proporcionalidad de la pena radica en la importancia social con la que se debe medir la proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones

penales, siendo aplicado por los Jueces en la administración de justicia, sabiendo distinguir que la pena debe ser proporcional al delito cometido, no puede ser una sanción desmedida.

Se debe tomar en cuenta que la proporcionalidad de la pena tiene mucho que ver con la trascendencia del hecho a nivel social, convirtiéndose así en una prevención general, que sea capaz de provocar sus efectos dentro de la sociedad, según el grado de afectación del bien jurídico.

El principio de proporcionalidad es muy relevante frente a la imposición de sanciones en el ámbito penal, ya que “las sanciones disciplinarias que se impongan a la persona privada de la libertad deberán ser proporcionales a las faltas cometidas”. (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 16).

Es decir, el principio de proporcionalidad de la pena busca que el poder punitivo, debe ser aplicado el momento preciso al haberse violentado bienes jurídicos protegidos, aclarando una vez más que debe ser proporcional al hecho realizado.

Es conveniente mencionar que de acuerdo al tema de investigación, se demuestra la necesidad de penalizar el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, ya que dentro de estas circunstancias se evidencia una conducta dolosa por parte del empleador, ya que al llegar a un acuerdo de pago el empleador se vale de ciertos tiempos para el cumplimiento del mismo, y por situaciones atribuibles a él, no efectúa el pago y salvaguarda sus bienes para impedir la imposición de una medida cautelar.

La imposición de una pena, se considera necesaria para la correcta rehabilitación de las personas privadas de la libertad, siempre y cuando se establezca de manera proporcional al hecho cometido, cabe señalar que las personas privadas de la libertad, requieren diferentes estrategias carcelarias, para lograr su correcta readaptación con la sociedad.

Por ello, la pena que se imponga por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral debe guardar referencia con el bien jurídico lesionado, es decir con la afectación que se le ha dado al trabajador al no cancelar sus remuneraciones.

4.2.5. Los Fines de la Pena

La imposición de una pena, es el resultado del cometimiento de una conducta delictiva, por lo que su finalidad es prevenir los actos ilícitos ya sea implementando sanciones sobre el sujeto activo o a manera de prevención sobre la sociedad en general, de esta forma se derivan dos teorías, la prevención general y la prevención especial.

"a) De la repetición en el sentido de latitud, "Contagio o imitación Criminal", la prevención general.

b) De la repetición vertical, "Reiteración o Reincidencia", la prevención especial." (Soldoña, 1931, pág. 58)

La prevención general hace alusión a la repercusión que genera en la sociedad la imposición de una pena a un delincuente, ya que se ve orientada a evitar el cometimiento de más delitos en el futuro, las normas jurídicas se ven respaldadas por una coerción, la misma se implementa como una

intimidación o amenaza a los individuos en general, para que mantengan sus acciones u omisiones dentro del marco de la ley, manteniendo una convivencia social y respetando los bienes jurídicos protegidos de sus semejantes.

La prevención especial centra su fundamento en el tratamiento del delincuente dentro del sistema carcelario y los efectos que puede causar en él la imposición de la pena, la prevención especial no va dirigida a la sociedad sino a quienes ya han violentado el ordenamiento jurídico, creando en ellos una experiencia útil para deducir las consecuencias de sus conductas, siendo justamente el objetivo trabajar en la educación individualizada del mismo para evitar vuelva a cometer nuevos delitos, en la rehabilitación y finalmente en la reinserción del autor del delito en la sociedad.

Es necesario mencionar que dentro del incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, la imposición de una pena privativa de libertad al empleador que incumpla dicho requerimiento, puede considerarse como una prevención general, ya que la sociedad al ser consciente de las consecuencias penales que acarrea este tipo de conductas, evitara en lo mínimo usar este mecanismo legal para burlar la buena fe del trabajador perjudicando su economía y el normal desarrollo de sus derechos.

4.3. MARCO JURÍDICO:

Dentro del marco jurídico, se procederá a analizar la normativa legal pertinente que coadyuve al desarrollo y fundamentación de la necesidad de sancionar con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de

pago en materia laboral, asociando esta conducta con el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente prescrito en el Código Orgánico Integral Penal.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

En la actual Constitución de la República del Ecuador, denominada como una norma garantista, se encuentran reconocidos los derechos del trabajador, derechos que por su naturaleza son inalienables y de cumplimiento obligatorio, dentro de los cuales se estipula los siguientes:

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador se considera 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. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018).

La constitución de la República del Ecuador, define el trabajo como un derecho primordial, ya que, mediante la realización de este, se da inicio al cumplimiento de otros derechos del ser humano, a las personas trabajadoras se les reconoce y garantiza una protección especial, así como el respeto de los derechos que se originan a partir de la relación laboral, tales como el justo pago de sus remuneraciones y el desempeño saludable en el trabajo que libremente han escogido.

El artículo 66 numeral 29 literal C de la norma antes mencionada, indica “que ninguna persona puede ser privada de su libertad por deudas, costas, multas, tributos, ni otras obligaciones, excepto el caso de pensiones alimenticias.”

La prisión por deudas en Ecuador se mantiene vigente únicamente para garantizar las pensiones alimenticias, ya que siempre se manifiesta que la prisión por deuda es inútil, ya que le priva al deudor la libertad de poder trabajar y producir dinero, para así algún día poder pagar su deuda, puede parecer un poco contradictorio exigir el pago de una deuda y al mismo tiempo privar la libertad y los medios de hacerlo, pero también se debe tomar en cuenta que si bien es cierto la privación de libertad dificulta la producción de dinero a los deudores, sí produce en ellos el temor saludable para que deudor no oculte los medios o el dinero con que cuenta para cumplir con sus obligaciones.

Las remuneraciones de los trabajadores, son una contraprestación por los servicios prestados, constituyen privilegio de primera clase, por lo cual su pago debe ser oportuno y libre de dilaciones procesales, el no cancelar estos valores mensuales y de igual forma incumplir un acuerdo de pago conciliatorio, afecta fuertemente a los trabajadores, su forma de vida y subsistencia.

La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 82, prescribe que “el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras,

públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 49)

El derecho a la seguridad jurídica tal y como se encuentra normada en la Constitución de la República del Ecuador, es la garantía que el Estado brinda a la sociedad, ratificando que sus derechos no serán violentados o vulnerados, ya que, mediante la creación y aplicación de normas jurídicas claras, por parte de la autoridad competente prevalecerá el pleno respeto y cumplimiento de los derechos previamente establecidos.

Es necesario manifestar que, en el ámbito laboral, al empleador proponer un acuerdo de pago, que con el paso del tiempo no cumple, se está atentando contra la seguridad jurídica del trabajador, ya que se hace uso de un mecanismo legal como un acuerdo, para vulnerar los derechos del trabajador, y más aún cuando se requiere realizar la ejecución de la sentencia el empleador no posee bienes susceptibles de alguna medida real.

Del mismo modo el Artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el derecho al trabajo se sustenta en principios por ello expresa que “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 142).

De la relación laboral empleador – trabajador, y de la efectiva realización del derecho al trabajo, se desprenden una serie de principios, encaminados a fortalecer el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, que son considerados la primera obligación de los empleadores, dichos derechos son irrenunciables, ya que si se le permitiera al trabajador renunciar a ellos, no se

podría cumplir con los fines de protección que estipula la Constitución de la República del Ecuador, se definen como intangibles ya que todas las normas legales que se han creado dentro del ordenamiento laboral, constituyen derechos favorables a los trabajadores.

El numeral 4 del artículo antes mencionado establece el principio de “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 142)

Dentro de los principios del derecho al trabajo, uno de los más controversiales, es precisamente a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, es motivo de debate puesto que en la práctica no se hace completamente efectivo, ya que empleadores evaden sus responsabilidades y obligaciones, aprovechando la desesperada búsqueda de un empleo y ofrecen a su subordinado una remuneración inferior a la legal y peor aún no realizan el pago de la misma.

El Artículo 328 de este mismo cuerpo legal, dentro de la sección tercera de las formas de trabajo y su retribución, manifiesta que “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”. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 144).

La remuneración que la parte empleadora debe proveer a la persona trabajadora por la prestación de sus servicios lícitos y personales, debe ser la que el Estado fija cada año y que por su naturaleza es de aplicación general

y obligatoria pudiendo así cubrir las necesidades básicas personales y familiares del trabajador, se establece que dicha remuneración será de carácter inembargable, con excepción del pago de pensiones alimenticias.

El Artículo, 328 en un tercer inciso de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que “(...) el pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado”. (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 144).

Esta disposición se ve claramente reflejada en el contrato de trabajo, ya que dentro de las cláusulas se estipula el monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada por las partes, sin embargo, en la realidad no se cumple en su totalidad, ya que los empleadores tienden a cancelar las remuneraciones en el tiempo que bien les parece, desencadenando así un malestar al trabajador que opta por iniciar un proceso judicial en reclamo de sus derechos.

Además, el inciso 4 del mismo artículo, ratifica que “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.” (Constitucion de la República del Ecuador , 2018, pág. 144)

En caso de que el empleador, deba a sus trabajadores, algún monto por concepto de remuneraciones que no han sido canceladas a tiempo, u otros valores pendientes, constituye un crédito privilegiado de primera clase a favor del trabajador, entendiéndose como el pago que debe realizarse antes que, a otros por ley, el empleador debe considerar como prioritario el pago de las

remuneraciones a sus dependientes, antes que a cualquier crédito que tenga la empresa, así sea hipotecario.

4.3.2. Instrumentos Internacionales

Los Instrumentos Internacionales son todos los pactos, acuerdos o convenios a los que voluntariamente se suscriben los Estados y que por ello se crea obligaciones y asume compromisos.

4.3.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos sigue siendo igual de importante y trascendente como en 1948, ya que en su contenido se encuentran claramente definidos los derechos y libertades a los que todo ser humano puede anhelar, sin discriminación alguna.

El Artículo 23, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, prescribe:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Salvat O. , 2011, pág. 53)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratifica el derecho que tienen todas las personas a elegir un trabajo que les binde condiciones

satisfactorias y que de cierta manera contrarrestarían el alto índice de desempleo actual.

Además, se establece el derecho innato del trabajador, a percibir sin discriminación de una remuneración que satisfaga y le asegure el cumplimiento de las necesidades vitales tanto personales como las de su familia, precautelando así el correcto desarrollo de una vida digna.

4.3.3. Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

La presente ley fue expedida con el fin de garantizar la jurisdicción de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, por ello en su Artículo 3 referente a los métodos y reglas de interpretación constitucional, prescribe la interpretación evolutiva o dinámica, inciso 4 indicando que “las normas se entenderán a partir de las cambiantes situaciones que ellas regulan, con el objeto de no hacerlas inoperantes o ineficientes o de tornarlas contrarias a otras reglas o principios constitucionales.” (Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2018, pág. 2).

La norma Constitucional debe interpretarse desde el punto de vista evolutivo y dinámico de la sociedad, ya que las situaciones que se regulan dentro de la Constitución no son permanentes, tienden a evolucionar por ello las normas deben acoplarse a estas conductas sociales, para un efectivo cumplimiento de los derechos de los ciudadanos, caso contrario estaríamos frente a meros escritos, ya que si no existe una interpretación evolutiva por parte de las

autoridades competentes que pueda contrarrestar la vulneración de derechos, las normas serían consideradas ineficaces.

4.3.4 Código Orgánico General de Procesos

El Código Orgánico General de Procesos tiene por finalidad regular y normar la actividad procesal, aplicando los principios y garantías prescritas en la Constitución de la República del Ecuador, así como Tratados Internacionales y los desarrollados en este código, se exceptúan de esta norma la materia constitucional, electoral y penal.

El artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos, manifiesta que “las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso, si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar.” (Código Orgánico General de Procesos, 2018, pág. 51)

La conciliación reconocida como una de las formas extraordinarias para dar conclusión a un proceso en las materias que rige el Código Orgánico General de Procesos, puede ser beneficiosa en las diferentes etapas del proceso, es decir desde la audiencia preliminar hasta la audiencia de juicio, recalando que si al momento de cumplir con la sentencia que se ha dictado, surge algún tipo de discrepancias entre los sujetos procesales, se puede instar por una nueva conciliación, avalando siempre el cumplimiento del derecho motivo de la Litis.

En el Código Orgánico General de Procesos, el Artículo 294 numeral 4 decreta que “de darse la conciliación total, será aprobada en el mismo acto, mediante sentencia que causará ejecutoria.” (Código Orgánico General de Procesos, 2018, pág. 62)

La conciliación, es susceptible de considerar bases para generar acuerdos entre las partes procesales, así como la homologación y convalidación por parte de la autoridad competente, generando legalidad y eficacia de lo acordado, el acuerdo se eleva a sentencia por lo cual toma el curso de cosa juzgada, constituyéndose así en una decisión legítima de autoridad competente.

La norma antes mencionada insta en el Artículo 333 numeral 4 las reglas por las que se debe encauzar el procedimiento sumario en los diferentes litigios, priorizando que “se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos (...)”. (Código Orgánico General de Procesos, 2018, pág. 73)

La conciliación es una parte fundamental en el desarrollo de la audiencia única en el procedimiento sumario, ya que es el medio por el cual las partes voluntariamente deciden llegar a un acuerdo, con la intervención del juez, para de esta manera dar por terminada la controversia, legitimando el cumplimiento de los derechos que les han sido vulnerados.

El trámite sumario desarrollado en materia laboral, admite mediante el principio de oportunidad, a que las partes voluntariamente lleguen a un

acuerdo de pago, como en el caso de haberes e indemnizaciones, con el fin de facilitar al empleador el cumplimiento de su responsabilidad patronal y garantizar al trabajador los derechos que le han sido vulnerados, pero, la interrogante nace del ¿qué medidas tomar si no se cumple el acuerdo, y al momento de hacer efectivas las medidas reales no existen bienes susceptibles de embargo, secuestro, ect.?

4.3.5 Código Orgánico de la Función Judicial

El Artículo 6 de la norma legal antes indicada dispone la interpretación integral de la norma constitucional ratificando que:

Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional. (Código Orgánico de la Función Judicial , 2017, pág. 3).

La norma Constitucional será aplicada por los jueces en el sentido que más se adecue a la esencia de la Constitución de la República del Ecuador, de existir en la interpretación alguna norma que cree duda o confusión respecto de un bien jurídico vulnerado, se debe interpretar la regla priorizando constantemente el fiel cumplimiento de los derechos garantizados en la misma, concordando con los principios de interpretación constitucional.

4.3.6 Código Orgánico Integral Penal.

El Código Orgánico Integral Penal, despliega entre su normativa el catálogo de conductas punibles calificadas como delitos y contravenciones, la acción u omisión de las mismas, puede acarrear una responsabilidad penal, y por ende la aplicación de una sanción.

El Artículo 1 de la norma antes mencionada, establece que su finalidad radica en “normar el poder punitivo del Estado, tipificar las infracciones penales, establecer el procedimiento para el juzgamiento de las personas con estricta observancia del debido proceso, promover la rehabilitación social de las personas sentenciadas y la reparación integral de las víctimas.” (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 7)

El objeto del Código Orgánico Integral Penal, es poder contar con un catálogo de delitos y contravenciones en los que se encuentren las conductas típicas, antijurídicas y culpables que coadyuven a menoscabar o vulnerar los derechos protegidos y establecidos dentro de la Constitución de la República del Ecuador, de igual manera dentro de su finalidad se prescribe el normar y establecer el procedimiento, etapas e instancias procesales, para el correcto juzgamiento de las personas procesadas, tomando en cuenta el debido proceso, garantizando los derechos tanto de la víctima, su reparación integral y la rehabilitación social de la persona sentenciadas.

De la misma forma, la norma citada, manifiesta que “actúa con dolo la persona que tiene el designio de causar daño.” (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 23).

Se entiende el dolo como la intención que tiene una persona de causar algún mal a otra, aun conociendo el daño que puede ocasionar.

Dentro de la realización de actos jurídicos, se puede manifestar el dolo en la malicia de engañar o incumplir una obligación contraída con otra persona.

Referente al incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, se puede evidenciar que el empleador al proponer un acuerdo de pago, actúa con dolo, ya que lo hace con la intención de no cumplirlo, y poder precautelar bienes para que en un futuro no sean susceptibles de alguna medida real por cobro en la vía civil.

El artículo 27 de la norma antes mencionada, manifiesta: “actúa con culpa la persona que infringe el deber objetivo de cuidado, que personalmente le corresponde, produciendo un resultado dañoso. Esta conducta es punible cuando se encuentra tipificada como infracción en este código.” (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 23).

De esta forma se entiende la culpa como la actuación de la persona sin intención y que sin la diligencia correspondiente se causa un resultado dañoso previsible y penado por la ley. Se puede considerar que existe culpa dentro de algún delito, cuando el acontecimiento pudiendo ser previsto por una persona, se manifiesta por causa de inobservancia, imprudencia o impericia, debiendo el culpable haber previsto dicho resultado, sin embargo no actuó con el cuidado que debía.

El artículo 51 del Código Orgánico Integral Penal manifiesta que la pena es “una restricción a la libertad y a los derechos de las personas, como consecuencia jurídica de sus acciones u omisiones punibles.” (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 31).

Se concibe la pena como el resultado jurídico del que es susceptible una persona por la comisión u omisión de acciones punibles establecidas y sancionadas dentro del marco penal como delitos y contravenciones, conduciéndolo así a adquirir una responsabilidad y por ende la privación tanto de su libertad, como la de sus derechos personales; además de brindar a la víctima la reparación del derecho vulnerado.

Estableciendo una relación con la problemática planteada cabe mencionar que el empleador al incumplir un acuerdo de pago, que ha sido aceptado por el juez en audiencia y ha sido elevado a sentencia, está incurriendo en el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, ya que se está haciendo caso omiso a la resolución de la autoridad y más aun vulnerando la buena fe del trabajador que ha aceptado ese acuerdo.

El artículo 242 retención ilegal de aportación a la seguridad social, manifiesta que:

La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectuó los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva

retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Código Orgánico Integral Penal , 2018, pág. 98).

El Estado garantiza la seguridad social de los trabajadores, convirtiéndose la afiliación en un derecho irrenunciable e imprescriptible. A los trabajadores bajo relación de dependencia se les retiene un porcentaje de su remuneración (9.45%) y el (12.15%) es asumido por el empleador, valores que se convierten en la subsistencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El aporte de estos valores por parte del empleador, constituye una deuda al IESS, ya que por falta de liquidez en la empresa no pudo cumplir con el pago establecido, y es por la no cancelación de estos valores que el empleador puede ser sujeto de una pena privativa de libertad.

Se evidencia que de cierta forma se pretende garantizar los derechos de los trabajadores bajo una norma penal que constituye pena privativa de libertad, sin embargo, es necesario indicar, que los empleadores para evitar la sanción penal, preferirán no cancelar las remuneraciones a sus trabajadores ya que así no se configura el delito, si no se cancela el salario tampoco existe la obligación de cancelar los aportes al IESS.

El artículo antes mencionado, da una pauta favorable al pretender sancionar con pena privativa de libertad los acuerdos de pago en materia laboral, ya que al igual que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los trabajadores dependen de las remuneraciones para subsistir y poder desarrollar su plan de vida.

4.3.7 Código de Trabajo.

El Código de Trabajo tiene como finalidad regular las situaciones que se pueden establecer dentro de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, garantizando derechos, obligaciones y prohibiciones de los mismos.

El Artículo 4 de la norma en mención, establece de manera muy clara que “los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario.” (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 4)

Considerándose el derecho al trabajo como uno de los más importantes y trascendentes para el desarrollo no solo de la persona si no de la sociedad en general, debe mencionarse que este, envuelve una serie de derechos que al momento de encontrarse prescritos en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales y demás leyes que rigen en nuestro Estado, toman la categoría de irrenunciables, ya que su pérdida afecta directamente al cumplimiento de la relación laboral y por ende los fines de un contrato individual de trabajo.

En el Artículo 42 del Código de Trabajo se establecen las obligaciones del empleador, siendo así el inciso 1 prescribe “pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.” (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 12)

Dentro del contrato individual de trabajo se establecen los valores que al ser cancelados constituyen la contraprestación económica que adopta el trabajador, en reconocimiento por el desempeño de sus servicios lícitos y

personales, en las actividades de la empresa para la cual labora, se considera que el pago de la remuneración es el principal derecho del trabajador y por ende la primera obligación del empleador, por lo cual debe ser cancelada en los términos acordados en el contrato y en concordancia con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.

Uno de los derechos principales del trabajador es la remuneración por cual el Artículo 79 de la norma antes mencionada, indica:

a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 24)

Es preciso mencionar que la diferencia en la condición de las personas trabajadoras, ya sea física, social, política, económica, de salud, de discapacidad, de orientación sexual o alguna otra diferencia, no es motivo por el cual la remuneración deba ser disconforme a la establecida dentro de lo legal, por ende, todas las personas que desarrollan la misma actividad laboral son titulares de derechos y deben percibir en igualdad sus haberes laborales y demás privilegios establecidos en la ley.

En la normativa del Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 173 se prescriben las causas por las cuales el trabajador, puede dar por terminado el

contrato de trabajo, el inciso 2 manifiesta que se puede dar terminación a la relación laboral “por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.” (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 50)

Una vez establecido que la remuneración es un derecho irrenunciable de los trabajadores, que existe la obligatoriedad del empleador de cancelar estos rubros en los tiempos y formas establecidos dentro del contrato o en la presente ley y finalmente configurándose como un crédito privilegiado de primera clase, el incumplimiento o impuntualidad en la entrega de los haberes laborales del trabajador, constituye una de las causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Cabe recalcar que el Artículo 575 del Código de Trabajo establece el trámite de los litigios laborales e indica que “las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.” (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 130)

Mediante la normativa vigente del Código Orgánico General de Procesos, se ventilan una serie de procedimientos susceptibles a varias materias, es el caso del derecho laboral el cual se sustanciará en procedimiento sumario, siguiendo al pie con los requisitos, tiempos y recursos pudiendo así resolver los conflictos individuales de trabajo que vulneren la remuneración, seguridad jurídica y demás derechos innatos del trabajador.

El Artículo 594 referente a las medidas precautelatorias reza que “la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con

sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.” (Codigo de Trabajo, 2019, pág. 132)

Las medidas precautelatorias contempladas en el Código de Trabajo son actos procesales que tienen la finalidad de asegurar el cumplimiento de las decisiones tomadas en audiencia laboral, sin embargo solo pueden solicitarse cuando ya existe una sentencia condenatoria a favor del actor, dejando en completa indefensión los derechos vulnerados del trabajador, ya que existe casos en los que se llega a un acuerdo de pago, pero al pasar el tiempo no se cumple, y el empleador tiene toda la libertad de evitar este tipo de medidas enajenando los bienes y así incumpliendo con la decisión legítima de autoridad competente.

4.4 DERECHO COMPARADO.

4.4.1 Legislación Boliviana

El Código Procesal de Trabajo de Bolivia en su artículo 216 estipula lo siguiente: “si transcurridos los tres días para la ejecución de la sentencia, el litigante perdedor no cumple su obligación, el juez librará mandamiento de apremio del ejecutado” (Codigo Procesal de Trabajo Bolivia , 1979, pág. 25)

Dicho apremio consiste en la privación de la libertad hasta que se cumpla la obligación, sobre dicha normativa la sentencia del Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia a dicho:

“La medida de apremio corporal a la que hace referencia el art. 216 del CPT, no debe entenderse como una punición contra el litigante perdedor, obligado al pago de lo adeudado a favor del trabajador; al contrario, se trata de una

medida de naturaleza compulsiva cuya única finalidad es forzar al empleador el cumplimiento inmediato de una obligación establecida en una sentencia, que por lo demás se encuentra debidamente ejecutoriada y el apremio en materia laboral, es una forma legal y legítima de restricción del derecho a la libertad, siempre que se cumplan los requisitos establecidos al efecto por el orden constitucional, especialmente por los arts. 23. I y III de la CPE, constituyendo a su vez una materialización del principio de protección de las trabajadoras y los trabajadores consagrado en el art. 48.II de la Norma Suprema” (Sentencia Constitucional Plurinacional, 2014).

En el ordenamiento jurídico boliviano, el apremio corporal no tiene aplicación general sino restringida a los casos mencionados en el Derecho de Familia y Laboral, recibiendo plena aplicación por el Tribunal Constitucional sin reproche respecto de su constitucionalidad.

Al hacer una comparación entre el Código Procesal de Trabajo de Bolivia y el Código de Trabajo de Ecuador, podemos concluir que en Bolivia existe una mayor garantía de los derechos de los trabajadores, ya que mediante una privación de la libertad se puede obligar al empleador a cumplir los pagos dispuestos en sentencia y dar prioridad a los derechos de los trabajadores; en Ecuador no existe ninguna normativa que fuerce al empleador a cumplir lo acordado en audiencia laboral.

4.4.2 Legislación Peruana

En la legislación peruana el equivalente al apremio de arresto civil es la llamada “prisión civil”, que tiene su regulación más importante en el artículo 53 del Código Procesal Civil, que dispone que “el juez puede decretar la

detención hasta por veinticuatro horas de quien resiste su mandato sin justificación, produciendo agravio a la parte o a la majestad del servicio de justicia” (Codigo Procesal Civil , 1993). , disposición que procede para cumplir con los objetivos del artículo 52, es decir, a fin de conservar una conducta procesal correspondiente a la importancia y respeto de la actividad judicial.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, en un principio entendió que la prisión civil era exclusivamente aplicable para el caso de incumplimiento de deberes alimenticios. En efecto, en el expediente N° 425-96-HC/TC el tribunal declaró:

“la medida privativa de la libertad, como decisión de los jueces civiles, está limitada exclusivamente al incumplimiento de deberes alimentarios y no a otras variables (...). A mayor abundamiento, incluso, la actual Carta Política ha consagrado, idéntico precepto en su artículo 2° inciso 24-C” (Villegas, 2007, pág. 11)

Posteriormente se apartó de este punto de vista, permitiendo la aplicación del numeral 2° del artículo 53 del Código Procesal Civil de Perú para apremiar la ejecución de resoluciones judiciales en caso de incumplimiento, en expedientes 867-97-HC/TC y 2663-03HC/TC, declaró:

“De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53° inciso 2) del Código Procesal Civil el Juez tiene la facultad de ordenar la detención hasta por veinticuatro horas de aquel que se resista a cumplir algún mandato judicial sin justificación” y “la facultad de dictar el mandato de detención no es potestad exclusiva del juez penal, pues dicho precepto constitucional no hace referencia a la especialización del juez, y no puede descartarse casos especiales donde la

ley contempla la posibilidad de que jueces no penales ordenen la detención de una persona, como es el caso del inciso 2) del artículo 53° del Código Procesal Civil, siempre que detrás de ello se persiga satisfacer un bien constitucionalmente relevante” (Villegas, 2007, pág. 12).

Estableciendo una comparación entre la normativa de Perú y Ecuador podemos concluir que:

En Perú, los jueces poseen la facultad de dictar prisión a quien se resista de cumplir alguna resolución sin justificación, además esta potestad no es admisible solo a los jueces penales, si no a los jueces civiles que, dentro de sus procesos, experimenten casos similares a lo antes expuesto, también se hace referencia a la relevancia constitucional de los derechos que se pretenden proteger, siendo los derechos de los trabajadores, uno de los más importantes.

Si bien es cierto en Ecuador para los jueces civiles no existe la posibilidad de dictar una detención por el incumplimiento de algún mandato que vulnere el procedimiento y perjudique al sujeto pasivo en la defensa de sus derechos, peor aún existe una norma penal en la que se pueda dar paso a una detención por el mismo verbo antes mencionado.

4.4.3 Legislación Argentina

En Argentina, mediante la Ley 514 de 22 de junio de 1872 se abolió la prisión por deudas con excepción de los casos de quiebra mercantil, y los casos de insolvencia en que, por información sumaria se acredite que ha habido dolo o fraude por parte del deudor.

En el ámbito del derecho laboral, existe la obligación de pagar los montos mensuales correspondientes a la contratación con una Aseguradora de Riesgo de Trabajo. En el artículo 32, inc. 3 de la ley 24.557, se sanciona el no pago de tales montos en los siguientes términos: Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión de seis meses a cuatro años.

En el caso anterior se utiliza la privación de libertad para presionar el pago de la deuda laboral, lo que se aprecia de forma similar cómo funciona el arresto en Chile para el caso de no pago por parte de los empleadores a las Administradoras de Fondos de Pensión de los montos retenidos a sus trabajadores.

Finalmente, en esta nación se perciben las sanciones obligatorias, sanciones económicas a beneficio del acreedor, concebidas como una facultad para el juez, por tanto, su aplicación no tiene carácter obligatorio. Estas medidas de apremio se consagran tanto en el artículo 37 del Código Procesal Civil y Comercial, como en el artículo 804 del Código Civil y Comercial.

Dentro de la legislación Argentina, al igual que en Ecuador se impone una pena privativa de libertad al empleador que retiene valores que deben depositarse en los diferentes seguros, entonces ¿por qué no establecer una pena privativa de libertad por el incumplimiento de los acuerdos de pago a los trabajadores? si son ellos quienes de una u otra manera con su trabajo dan vida a las aseguradoras.

5 MATERIALES Y MÉTODOS

5.4 Materiales utilizados

Para el correcto desarrollo del presente trabajo de tesis, se manejó un conjunto de recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros que coadyuvaron a la pertinencia del mismo.

En este punto de la investigación se procederá a especificar los recursos materiales, como el material bibliográfico que sirvió de fundamento para el desarrollo de la revisión de literatura en los temas relacionados con el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente.

5.5 Métodos

Es necesario demostrar que, para el correcto progreso de la presente tesis, se llevó a cabo la utilización de numerosos métodos, técnicas y procedimientos que permitieron fundamentar de forma pertinente la investigación.

- **Inductivo**

Es un método científico que permitió el trabajo en aspectos específicos, con el fin de obtener razonamientos que se aplicaran en la presente tesis, dicho método fue manejado en el estudio de casos, referente al incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, pudiendo así a través del análisis de un problema en específico, poder sugerir un proyecto de reforma legal al Código Orgánico Integral Penal.

- **Deductivo**

Es un método científico que parte de conocimientos generales hasta alcanzar conclusiones específicas, fue de gran ayuda al momento de analizar el procedimiento general para llegar a un incumplimiento de acuerdo de pago en materia laboral, partiendo desde el inicio de la demanda, hasta la vulneración del derecho garantizado en la Constitución de la República del Ecuador, además se lo utilizo en el desarrollo del marco doctrinario, para poder establecer los diferentes puntos de vista a la problemática y poder llegar a conclusiones específicas.

- **Analítico**

El método analítico reside en descomponer un todo, separando sus elementos para poder observar las causas y los efectos objeto de la investigación. Este método fue de gran valor para fundamentar la interpretación de la revisión de literatura, encuestas, entrevistas y estudio de casos, para poder establecer posibles alternativas de solución al problema planteado, como la reforma al artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal.

- **Hermenéutico**

El método hermenéutico, tiene como finalidad coadyuvar a la interpretación de textos poco comprensibles, fue de gran ayuda al momento de desarrollar el marco jurídico en base a normativa pertinente al tema planteado, permitiendo una mejor comprensión de la norma tanto a nivel nacional, como en las legislaciones analizadas en derecho comparado.

- **Mayéutica**

Es un método de investigación que consiste en encontrar la verdad en la mente de la persona, desarrollando nuevas ideas a partir de respuestas. Este método habilita el desarrollo de nuevos conceptos para la fundamentación en la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis, a través de la aplicación de preguntas mediante las técnicas de encuesta y entrevista.

- **Histórico**

Este método tiene como finalidad el desarrollo analítico de las categorías planteadas en la problemática, como es el caso de la evolución de los acuerdos de pago celebrados en audiencia laboral, el procedimiento y cumplimiento de los mismos, la eficacia y la importancia que representa para la correcta administración de justicia.

- **Estadístico**

El método estadístico admitió conseguir variables numéricas respecto de categorías recolectadas mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, realizando un análisis de la información obtenida y desarrollando conclusiones racionales y fundadas.

5.6 Técnicas

- **Encuesta**

La técnica denominada encuesta, consiste en alcanzar datos y variables respecto de la opinión de las personas, mediante la aplicación de un

cuestionario de preguntas. La encuesta fue realizada a 30 personas, entre ellos profesionales del derecho, estudiantes y ciudadanía en general.

- **Entrevista**

Es una técnica de investigación cuyo objetivo principal es receptar criterios, respecto de un tema, la información puede ser afirmativa o negativa respecto del caso, sin embargo, se da la fundamentación para sustentar la investigación. La entrevista fue dirigida a 5 personas, conocedoras de la temática planteada, entre ellos, abogados especialistas en derecho laboral, y derecho penal, mediante la aplicación de esta técnica se logró conocer varias opiniones respecto del incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, su eficacia y la garantía que brinda al trabajador.

5.7 Observación Documental

La observación documental fue esencial para la correcta selección de material de apoyo, como fichas bibliográficas y nemotécnicas, que permitieron recopilar información específica y poder incorporarla en la revisión de literatura, tanto en el marco conceptual, marco doctrinario, marco jurídico y derecho comparado de la presente tesis.

6 RESULTADOS

6.4 Resultados de las Encuestas

Hemos obtenido los presentes resultados, al aplicar la técnica de encuestas a Abogados en libre ejercicio de la profesión, dentro de la ciudad de Loja, en una muestra de 30 personas que representarían el 100% de la población.

Primera Pregunta: ¿Considera Ud., que la norma Constitucional de garantía al derecho al trabajo y a una remuneración justa se cumplen?

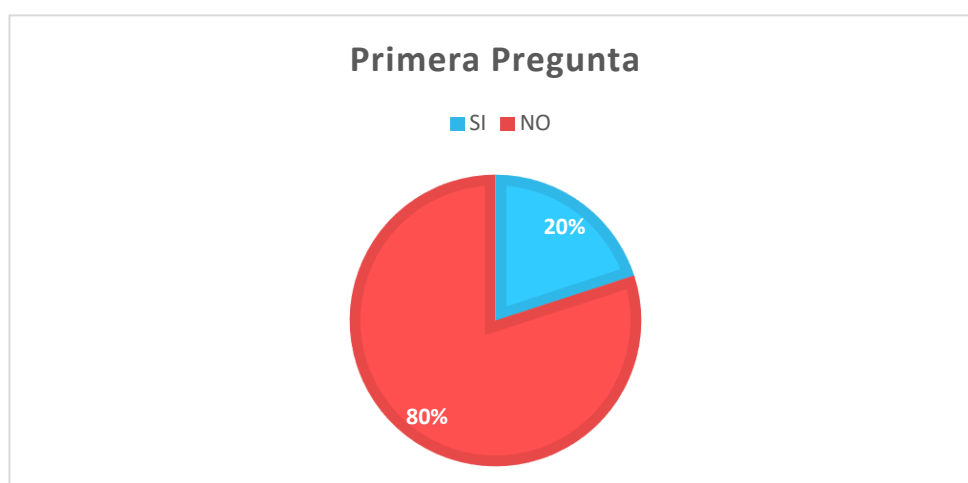
Cuadro Estadístico Número 1.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	6	20%
No	24	80%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación:

En esta primera pregunta 24 personas que representan el 80% de las personas encuestadas, manifestaron que las garantías de derecho al trabajo y a una remuneración justa, se encuentran tipificados en la Constitución de la República del Ecuador, más en el ejercicio de los mismos, son vulnerados por los empleadores en el medio laboral. Mientras que 6 personas que representan el 20%, alega que los derechos del trabajador son irrenunciables y se encuentran contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, aunque también afirman que depende del caso para la realización de estos derechos.

Análisis:

De los resultados obtenidos en la presente pregunta, comparto con el 80% de las personas que escogieron la segunda opción , quienes manifiestan que no se cumple en la norma constitucional las garantías de derecho al trabajo y a una remuneración justa, ya que los empleadores por medio de artificios y vacíos legales, buscan evadir responsabilidades laborales para no dar cumplimiento y garantía a los mismos, encontrándose los trabajadores marginados por la necesidad y frente a una vulneración de derechos, que por su naturaleza son irrenunciables y se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

Segunda Pregunta: ¿Considera Ud. importante que se garantice el cumplimiento de los acuerdos de pago en materia laboral, dispuestos por autoridad competente?

Cuadro Estadístico Número 2.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	30	100%
No	0	0%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación:

En la presente pregunta un total de 30 personas que representan el 100% de los encuestados, manifestaron que los acuerdos de pago, son celebrados entre las partes procesales y ante autoridad competente, por lo cual se elevan a sentencia, creando así, una obligación para el empleador, quien al no dar cumplimiento al mismo, deja en estado de indefensión y vulnera los derechos del trabajador, por lo cual es de vital importancia garantizar que lo acordado

en audiencia se cumpla a cabalidad, priorizando los derechos y principios constitucionales del trabajador.

Análisis:

De los resultados obtenidos, coincido con el 100% de las personas encuestadas que escogieron la primera opción, ya que garantizando el cumplimiento de los acuerdos de pago en materia laboral, se beneficia al trabajador en torno a su reclamo por la vulneración de sus derechos, y las necesidades del mismo con el pago de sus haberes laborales, vale la pena recalcar que de no darse acatamiento a estas resoluciones dictadas por autoridad competente, se estaría vulnerando la buena fe del trabajador al aceptar un acuerdo de pago, que dilata el respeto de sus derechos, más aun si este no se cumpliera.

Tercera Pregunta: ¿Estima Ud. necesario sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia en materia laboral, y admitidos por autoridad competente?

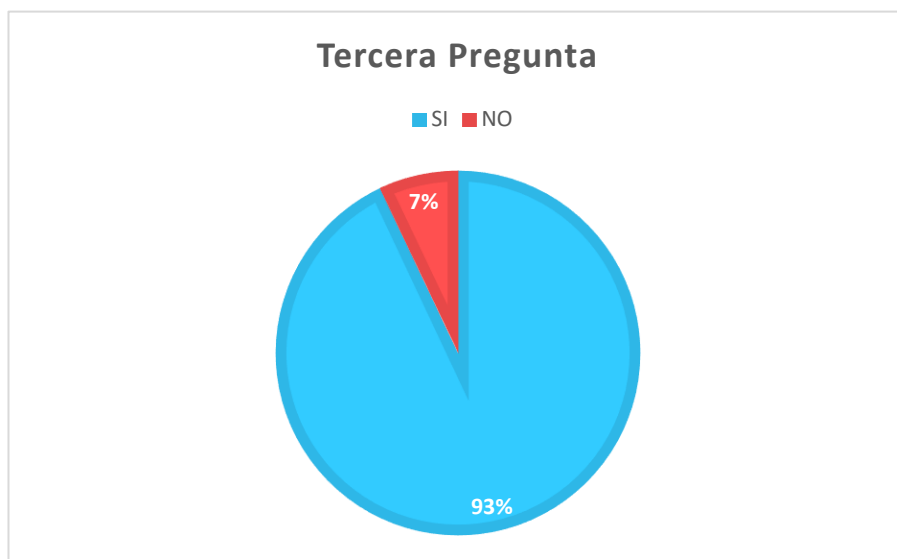
Cuadro Estadístico Número 3.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	28	93%
No	2	7%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación:

En esta tercera pregunta 28 de las personas encuestadas que representan el 93%, manifestaron que es necesario sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia en materia laboral, enlazándolo con el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, ya que, con esta norma más coercitiva, se puede forzar u obligar al empleador a cumplir con el arreglo pactado, garantizando y priorizando los derechos del trabajador en todas sus formas. Mientras 7% de los encuestados consideran que no se debe establecer una sanción en el Código Orgánico Integral Penal, para este tipo de actos, ya que la Constitución de la República del Ecuador establece que no existirá cárcel por deudas, a excepción de los alimentos.

Análisis:

De los resultados obtenidos comparto con el 93% de los encuestados, que escogieron la primera opción, ya que considerando el derecho al trabajo y todo

lo que conlleva esta prestación de servicios, como el inicio para el desarrollo de otros derechos, su cumplimiento es de vital importancia, es así que el acuerdo de pago de haberes laborales, no constituye una deuda, es la remuneración a la cual se ha hecho acreedor el trabajador por las actividades realizadas en el ámbito laboral, por lo cual si procede establecer una sanción penal por el incumplimiento de acuerdos de pago del trabajador enlazado en el Art 282 del Código Orgánico Integral Penal que estipula el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, creando así una figura penal fuerte, que garantice y proteja los derechos del trabajador, sancionando cualquier intento de vulneración.

Cuarta Pregunta: ¿Qué derechos considera Ud., le están siendo vulnerados al trabajador, al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia?

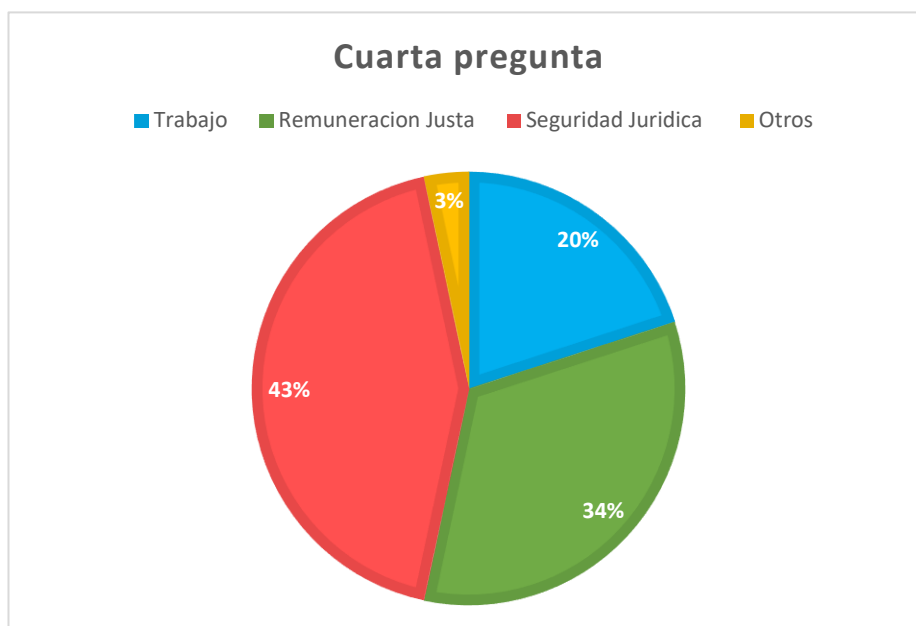
Cuadro Estadístico Número 4.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Derecho al Trabajo	6	20%
Derecho a una Remuneración Justa	10	33%
Derecho a la Seguridad Jurídica	13	43%
Otros	1	4%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación:

En esta pregunta 6 personas que representan el 20%, escogieron la opción de Derecho al trabajo, 10 personas que representan el 33% dijeron que se vulnera el derecho a una remuneración justa, sin embargo 13 personas que constituyen el 43% se inclinaron por el derecho a la seguridad jurídica del trabajador, y en un porcentaje de 4% una persona escogió la opción otros, y dio su criterio manifestando que se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.

Análisis:

De los resultados obtenidos, podemos identificar que la mayoría de las personas encuestadas creyeron conveniente que el derecho a la seguridad jurídica es el más afectado por el incumplimiento de acuerdos de pago, ya que

existe un mecanismo legal por el cual se puede vulnerar los derechos del trabajador, un porcentaje menor, estima que el derecho a una remuneración justa, entendiéndose como el salario que le corresponde al empleado por la realización de actividades laborales y que no le han sido canceladas conforme a ley, seguidamente optaron por seleccionar el derecho al trabajo el cual se ve vulnerado al no cumplirse lo estipulado voluntariamente por las partes en contrato laboral, por último en la opción otros se añadió el derecho a la tutela judicial efectiva.

Quinta Pregunta: ¿Considera Ud., que al no existir una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidos por autoridad competente, se vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador?

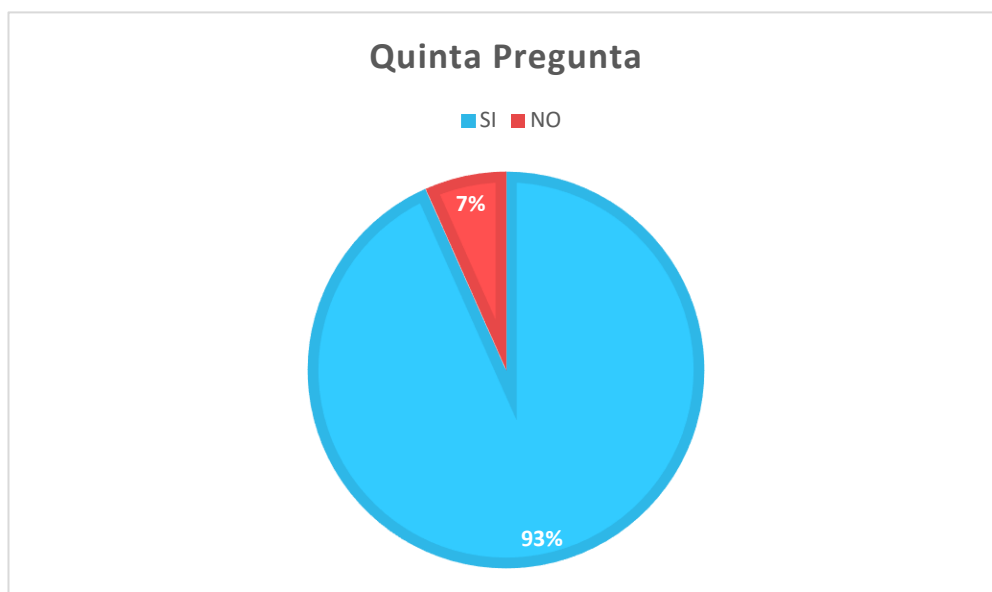
Cuadro Estadístico Número 5.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	28	93%
No	2	7%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación:

En esta pregunta 28 de las personas encuestadas que representan el 93%, manifestaron que actualmente existe la libertad de cumplir o no con los acuerdos de pago en audiencia laboral, ya que no existe una norma penal fuerte que impida la evasión de responsabilidades por parte del empleador, y que coadyuve a garantizar los derechos del trabajador, así como el cumplimiento de los acuerdos de pago en juicios laborales, dejando de esta manera, insatisfecha la obligación, ya que no habiendo norma positiva que proteja el derecho, este no se cumple y perjudica los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador, por otra parte 2 personas que representan el 7%, considera que estos derechos no se vulneran ya que al momento de no darse cumplimiento al acuerdo de pago, procede la ejecución de la sentencia, pudiendo así solicitar alguna medida cautelar que permita satisfacer los intereses del trabajador.

Análisis:

De los resultados obtenidos comparto con el 93% que escogieron la primera opción, considerando que la norma laboral no es drástica deja en indefensión al trabajador y no establece sanción alguna por el incumplimiento de acuerdos de pago, por lo que es necesario la implementación de una norma penal que obligue al empleador a cumplir la obligación dispuesta por autoridad competente y evite la vulneración e irrespeto de derechos fundamentales del trabajador.

Sexta Pregunta: ¿Apoyaría Ud., una propuesta de reforma al Código Orgánico Integral Penal, en la que se sancione con pena privativa de libertad, el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?

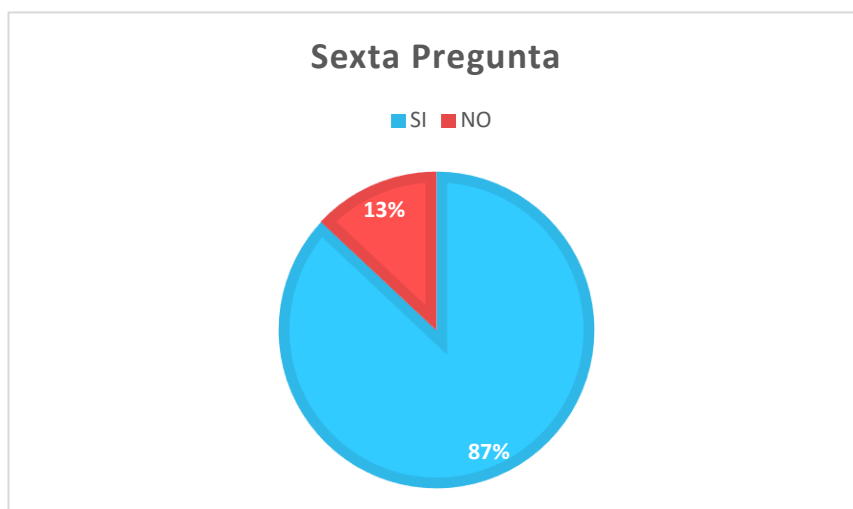
Cuadro Estadístico Número 6.

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	26	87%
No	4	13%
Total:	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: María José Yaruqui Betancourth

Representación Gráfica



Interpretación: En esta pregunta 26 de las personas encuestadas que representan el 87%, manifestaron que debe existir en el ordenamiento penal, sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, enlazando esta conducta con lo dispuesto en el art 282 del mismo cuerpo legal, para que de esta manera se fuerce al empleador a cumplir de inmediato con lo dispuesto en audiencia, caso contrario sea sancionado por la vulneración de derechos y principios fundamentales del trabajador, mientras que 4 personas que representan el 13% considera que no procede la sanción penal en este caso, ya que la Constitución de la República del Ecuador prohíbe la pena privativa de libertad por deudas.

Análisis: De los resultados obtenidos comparto con el 87% que escogieron la primera opción, ya que una propuesta de reforma al Código Orgánico Integral Penal, que incorpore y sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, constituiría una alternativa eficaz, al momento del empleador proponer un acuerdo deberá tomar en cuenta si se halla en

capacidad de cumplir lo acordado, ya que de caso contrario estaría incurriendo en incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente y será sancionado con pena privativa de libertad por la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, mismos que se encuentran normados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código de Trabajo.

6.5 Resultados de las entrevistas

La presente técnica fue aplicada a un Fiscal, un Juez Laboral y Abogados en libre ejercicio de la profesión, expertos en materia Penal y Laboral los mismos que dieron contestación al siguiente cuestionario, sobre el tema planteado.

Primera Pregunta: ¿Considera usted que el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, vulnera los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador?

Respuestas:

Entrevistado Uno: el entrevistado en esta pregunta comenta que, Si esa falta de pago es imputable al empleador, obviamente que vulneraría los derechos de orden fundamental entre ellos a una justa remuneración por los derechos del trabajador.

Entrevistado Dos: el entrevistado manifiesta que sí, efectivamente cuando se pasa por un proceso judicial el trabajador, al obtener una sentencia o un acuerdo de pago, está obteniendo un beneficio por el derecho por el cual ha sido vulnerado.

Sin embargo lamentablemente en la vida práctica se da muchos casos en los que pese a que se llegó a acuerdo, y peor aún, cuando se trata de una sentencia ejecutoriada, no se cumple con los pagos, yo vería muy bien que se realice esta reforma al código orgánico integral penal, donde ya exista una normativa que sancione a los empleadores que no cumplen con este acuerdo de pago que lo realizaron ante una autoridad competente, recuerde que el código orgánico integral penal tiene una normativa que establece justamente sanciones inclusive con pena privativa de libertad cuando no se ha cumplido con la decisión de autoridad competente entonces estaríamos casi frente a un mismo caso mayormente cuando se trata de derechos del trabajador los mismos que están especificados en la constitución de la república.

Entrevistado Tres: el entrevistado expresa que un acuerdo de pago cuando se encuentra ejecutoriado y tiene la validez de una sentencia, debe ser cumplido conforme se ha estipulado según el acuerdo al que hayan arribado las partes, al respecto considera que la remuneración del trabajador como sus derechos no pueden ser vulnerados por un empleador que incumpla con una normativa legal vigente.

Entrevistado Cuatro: el entrevistado menciona que al empleador proponer un acuerdo de pago, que sabe que no lo va a cumplir, se está encontrando un vacío en la norma para vulnerar el derecho que tiene el trabajador, que es el actor de una causa laboral, para reclamar el pago justo de sus haberes laborales, no solamente el pago de un salario, sino también el pago de sus derechos.

Entrevistado Cinco: el entrevistado expresa que no se vulnera el derecho al trabajo, ya que si existe un acuerdo de pago prácticamente va a haber una satisfacción de todos los haberes que tiene el trabajador.

Comentario de la investigadora: considero que el momento en que el empleador propone un acuerdo de pago sin encontrarse en la capacidad de cumplirlo o simplemente actuó con dolo y mala fe, para dilatar la justicia y poder salvaguardar sus bienes de la posible ejecución de la sentencia, se encuentra vulnerando los derechos del trabajo, a una remuneración justa, ya que en el proceso judicial se ventilan los pagos de haberes laborales del trabajador, así mismo el derecho a la seguridad jurídica es violentado, ya que se está usando un mecanismo legal, como lo es un acuerdo de pago, para burlar los derechos del trabajador.

Segunda Pregunta: ¿Cree usted que debe existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?

Respuestas:

Entrevistado Uno: el entrevistado considera que Considero que debería existir pero siempre y cuando dentro de estas circunstancias se justifique que existe una conducta dolosa por parte del empleador, es decir llegan a un acuerdo de pago y se aprovecha de determinado tiempo y plazo para el cumplimiento y en esas circunstancias por asuntos atribuibles al él no se cumpla con este pago, siempre y cuando se justifique el elemento subjetivo

que es el Dolo, ahí sí sería pertinente que se siga a través de la normativa penal.

Entrevistado Dos: el entrevistado manifiesta que es bastante favorable porque, como bien indicaba los derechos del trabajador casi siempre son vulnerados, por lo regular son los trabajadores los que ven afectados sus derechos y los que tienen que ejercer los mismos a través de un proceso judicial, y si ya se llega a un acuerdo, lo más justo es que se cumpla con este acuerdo y estoy consciente de que en realidad una normativa penal que puede llevar a una sanción de privación de libertad es bastante compleja pero sin embargo la creo necesaria.

Entrevistado Tres: el entrevistado expresa que sí debería existir una normativa penal, que sancione el incumplimiento de estos acuerdos de pago en materia laboral, debe tomarse en cuenta también que nuestra constitución establece que no existirá prisión por deudas, entonces debería estudiarse minuciosamente este aspecto a objeto de no caer en contradicción con lo que dice la ley, más aun se buscaría una sanción a fin de evitar que más adelante empleadores que actúan de mala fe, vulneren los derechos del trabajador y que de forma irresponsable se comprometan a pagar sus remuneraciones ante un juez, y en el momento de cumplir con estos acuerdos, no los realicen oportunamente.

Entrevistado Cuatro: el entrevistado considera que sí se debería incrementar en el Código Orgánico Integral Penal, una norma que sancione este tipo de actitudes dolosas de parte de los empleadores, si bien es cierto, existe la

figura del incumplimiento de decisiones de autoridad competente, al acuerdo ser voluntad de las partes y pese que este acuerdo ha sido elevado a resolución por parte de un juez, no existe la figura de que esta conducta se enmarque dentro de lo dispuesto, es decir se deja un vacío legal, que deja en indefensión al trabajador que reclama sus derechos.

Entrevistado Cinco: el entrevistado expresa que no debería existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, ya que esto tendría prácticamente una contradicción con lo que establece el numeral 29 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en donde establece que ninguna persona podrá ser privada de su libertad por deudas, se estaría violentando un derecho a la libertad.

Comentario de la Investigadora: concuerdo con el criterio de los entrevistados, ya que una sanción estipulada dentro del art 282. del Código Orgánico Integral Penal y que por su dureza, pueda crear temor al momento de tener la intención de incumplir un acuerdo de pago, es bastante favorable, por que ayudaría a evitar que más empleadores actúen de mala fe, comprometiéndose ante autoridad competente a realizar el pago de salarios y haberes laborales y en el momento oportuno no cumplan con lo acordado, generándose así una vulneración de los derechos inherentes del trabajador.

Tercera Pregunta: ¿Considera usted que, existiendo una sanción penal, se pueda forzar al empleador a cumplir con el acuerdo de pago planteado en audiencia laboral?

Respuestas:

Entrevistado Uno: el entrevistado considera que de cumplir los parámetros de una conducta típica, antijurídica y culpable, una de las consecuencias del derecho penal como medida coercitiva obviamente son las penas privativas de libertad y al existir una pena que restringe el derecho fundamental a la libertad obviamente va a ser un mecanismo idóneo para poder obligar a la persona que incurrió a una conducta dolosa por falta de pago a que trate de resarcir de forma inmediata la reparación integral que sería el pago al trabajador

Entrevistado Dos: el entrevistado manifiesta que una sanción penal sería una forma por la cual los empleadores cumplan con este acuerdo, al cual llegaron libre y voluntariamente, por temor a una responsabilidad penal.

Entrevistado Tres: el entrevistado expresa que sí debería existir una normativa penal, que sancione el incumplimiento de estos acuerdos de pago en materia laboral, debe tomarse en cuenta también que nuestra constitución establece que no existirá prisión por deudas, entonces debería estudiarse minuciosamente este aspecto a objeto de no caer en contradicción con lo que dice la ley, más aún se buscaría una sanción a fin de evitar que más adelante empleadores que actúan de mala fe, vulneren los derechos del trabajador y que de forma irresponsable se comprometan a pagar sus remuneraciones ante un juez, y en el momento de cumplir con estos acuerdos, no los realicen oportunamente.

Entrevistado Cuatro: el entrevistado considera que efectivamente sería lo idóneo que exista una norma en el marco jurídico penal que permita sancionar al empleador que de forma dolosa propone un acuerdo, aun sabiendo que no está en la capacidad o simplemente no quiere cumplirlo, ya que la alternativa sería, que si incumple el acuerdo, no estaríamos únicamente ante un hecho civil, que no le acarraría mayores consecuencias, más aun si salvaguardo oportunamente sus bienes, al hablar de un tema penal, estaríamos hablando que podemos llegar a una privación de la libertad, lo cual obviamente si obligaría al empleador, a cumplir con el acuerdo llegado a favor del trabajador.

Entrevistado Cinco: el entrevistado no considera que existiendo una sanción penal se pueda forzar al empleador a cumplir con un acuerdo de pago, más bien deberían tomarse a consideración las medidas reales que existen para poder solicitar el pago de estas deudas.

Comentario de la Investigadora: personalmente considero que al existir dentro del marco penal, una norma con pena privativa de libertad que sancione el acto doloso del empleador de proponer un acuerdo de pago y no cumplirlo en las formas y tiempos acordados, se estaría forzando al mismo a su acatamiento, ya que caso contrario generaría una vulneración de derechos al trabajador y por ende deberá iniciarse una acción por incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, dentro de la cual el empleador responderá penalmente siendo privado de su libertad.

Cuarta Pregunta: ¿Considera usted, que existe norma alguna, que obligue al empleador a cumplir con el acuerdo de pago planteado personalmente en audiencia laboral?

Entrevistado Uno: el entrevistado considera que en audiencia laboral lo que existe es la fase de ejecución ante el incumplimiento se reserva el derecho al empleador a continuar con el impulso a la causa a través de la medida de ejecución, medidas forzosas puede cobrar su obligación a través de los bienes del empleador

Entrevistado Dos: el entrevistado manifiesta que, lamentablemente dentro de un proceso judicial, cuando se ha pasado una audiencia única de trabajo, ante una autoridad competente como es un juez, no existe la normativa en la actualidad que permita que el trabajador pueda cumplir con su objetivo de efectivizar sus derechos.

Entrevistado Tres: el entrevistado expresa que existe una norma, pero una norma muy blanda, en la que permite que el empleador, tome muy a la ligera este aspecto e incumpla en cualquier momento, es más en muchas veces el empleador pone a buen recaudo muchos de sus bienes, muchos de sus patrimonios a fin de evitar su cumplimiento, entonces debería implementarse una norma penal

Entrevistado Cuatro: el entrevistado considera que no existe una norma clara, ya que, si bien es cierto, el acuerdo al que se arriba entre las partes en la audiencia única en materia laboral, el juez a su vez lo eleva a resolución, pero él no cumplir con este acuerdo de pago presentado por el empleador,

constituye así la violación a la orden de la autoridad competente, por lo tanto, se podría recurrir a la vía penal.

Entrevistado Cinco: el entrevistado expresa que deben tomarse en cuenta las medidas reales, en cuanto a embargo de bienes, secuestro de bienes muebles, para solicitar el pago inmediato de los haberes laborales, e inclusive se hablaría aquí de una ejecución de acuerdo de pago, que tiene la constancia de sentencia.

Comentario de la Investigadora: actualmente la legislación laboral contiene una normativa muy liberal, ya que se deja sin mayor cuidado un mecanismo legal como lo es un acuerdo de pago, mediante el cual se pueden vulnerar derechos, sin que exista algún presupuesto legal que coadyuve a garantizar su fiel cumplimiento, dentro de los procesos laborales.

Quinta Pregunta: ¿Qué alternativa daría usted para solucionar el problema planteado?

Respuestas:

Entrevistado Uno: el entrevistado considera que a alternativa sería, con un enfoque de carácter penal, adecuarlo como una conducta penalmente relevante, siempre y cuando dentro de estas circunstancias establezca que hubo una acción premeditada del empleador, inducirle al trabajador a firmar un acuerdo, aprovecharse de esas circunstancias para que a través una conducta dolosa, no cancelarle sus haberes que le corresponde o aprovecharse de determinado plazo se espera el vencimiento el mismo

enajene los bienes que están con prohibición y luego lo deje prácticamente en un estado de indefensión total al trabajador, solo en esas circunstancias.

Entrevistado Dos: el entrevistado manifiesta que además de hacer una reforma al Código Orgánico Integral Penal, en el que exista una sanción que pueda coadyuvar a que se vean efectivizados los derechos del trabajador, también puede ser factible que aparte de esta sanción se pueda tomar en cuenta una prohibición de salida del país, por la cual el empleador llegue a temer y así cumpla con la obligación patronal, para con su trabajador.

Entrevistado Tres: el entrevistado expresa que se debe implementar esta normativa, que usted muy acertadamente la ha considerado oportuna, tomando en cuenta lo establecido en nuestra constitución, a fin de no caer en contradicciones, buscando siempre garantizar los derechos de los trabajadores.

Entrevistado Cuatro: el entrevistado considera que se establezca un artículo, que habla sobre el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, la posibilidad de que uno de los verbos rectores de este artículo sea el no cumplir un acuerdo laboral al que voluntariamente se ha llegado entre las partes.

Entrevistado Cinco: el entrevistado expresa que se deberían ejecutar estos acuerdos de pago, directamente que se emita la sentencia, ejecutarla con las medidas reales.

Comentario de la Investigadora: concuerdo con el criterio de los entrevistados quienes manifiestan que como alternativa de solución, se debe incrementar en el Código Orgánico Integral Penal sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, enlazándolo en el ámbito laboral con el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia y dispuestos por la máxima autoridad, para de esta manera sancionar al empleador y garantizar el resarcimiento de los derechos que le han sido vulnerados al trabajador.

6.6 Estudio de casos

Caso Práctico Número 1

1. Datos Referenciales

Número de Proceso: 11371-2017-00253

Dependencia Jurisdiccional: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Loja, Provincia de Loja.

Acción/ Infracción: Pago de Haberes Laborales

Actor(es)/Ofendido(s): V. M. F. A.

Demandado(s)/Procesado(s): J.A.T.C.

2. Antecedentes:

El señor V. M. F. A., presenta demanda en esta Unidad Judicial Especializada del Trabajo del cantón Loja, manifestando entre otras cosas lo siguiente: PRIMERO.- Que ha trabajado desde el 01 de septiembre 2014 para la sociedad en la persona del señor J.A.T.C. Gerente General de la empresa, realizando trabajos de tecnólogo en instalación de redes electrónicas, datos,

cámaras, sistemas eléctricos etc, que el 12 de octubre de 2017, ha sido despedido en forma intempestiva por su empleador. De igual forma señala que ha trabajado en jornadas extraordinarias en la construcción de la Escuela Politécnica Salesiana en la ciudad de Quito, así mismo en trabajos de tecnología eléctrica. Que con esos antecedentes, demanda a la empresa en la persona del señor J.A.T.C. para que en sentencia se ordene el pago de las prestaciones laborales que las solicita en doce numerales. Fija la cuantía en la cantidad de USD. 41.036, con 77/100 dólares americanos, y solicita el trámite sumario. Se ha dispuesto la citación legal a la accionada lo cual en forma efectiva se cumple según actas de fs. 23, por ello comparece al proceso con la contestación a la demanda, además designa defensor, señala casilleros para notificaciones dentro del término de ley.

Convocada la Audiencia Única, en aplicación de la norma contenida en el numeral 4, del artículo 333 del COGEP, esta tiene lugar el día 01 de marzo de 2018, según el acta de audiencia de fs. 232 a 233, diligencia en la cual las partes proceden a llegar a una conciliación en audiencia bajo los principios de voluntariedad, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad previstos en el Art. 233 del COGEP, numeral 1. SEGUNDO.- Las partes llegan al acuerdo conciliatorio total del pago de un valor de USD. 12.000 dólares a pagarse en tres cuotas mensuales por un valor de cuatro mil dólares cada una por parte de la empresa accionada representada en este acto por su Procurador Judicial Dr. Darío Samaniego Andrade; ofrecimiento que el actor señor V.M.F.A., en forma expresa acepta el acuerdo de pago mediante la forma indicada. TERCERO.- El Art. 190, de la

Constitución de la República del Ecuador, reconoce a otros medios o procedimientos alternativos para la solución de conflictos, previene que los procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. Al respecto el ilustre doctrinario maestro Guillermo Cabanellas, en la obra denominada Diccionario de Derecho Laboral, editorial Heliasta, Segunda Edición Buenos Aires 2001, respecto a la conciliación expone: “Consiste en el acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar a una solución razonable. El funcionario homologante de una conciliación debe estar convencido no solo de que el trabajador no ha renunciado a sus derechos, sino de que además se ha arribado a una solución justa y razonable. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene la fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores” ... pág 120... En el presente caso, el acuerdo que en forma voluntaria han realizado y aceptado las partes, en el mismo se adquiere la obligación de pagarse al trabajador por parte del accionado los valores reclamados por el actor, con lo cual se pagará en forma efectiva al trabajador los valores reclamados y que el juzgador estima adecuados. Por lo que se considera que se ha actuado en conformidad a lo previsto en el numeral 1, del artículo 234 del Código Orgánico General de Procesos, en materia de derechos laborales que no implican renuncia de derechos del trabajador y por tanto materia transigible, que permitirá al accionante percibir en forma efectiva los valores del reclamo efectuado. CUARTO. - Por lo expuesto, aceptando el acuerdo conciliatorio transaccional además voluntario realizado por las partes y por el cual se procederá a cancelar al trabajador el valor reclamado.

3. Resolución:

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, aprueba con esta sentencia el acuerdo conciliatorio al que han llegado las partes en forma voluntaria, por medio del cual la accionada a través de su representante legal Gerente General señor J.A.T.C., procedan al pago del valor de DOCE MIL dólares al señor V.M.F.A., pagaderos de la siguiente forma: Primera cuota el valor de USD CUATRO MIL DÓLARES, a pagarse el día 31 de marzo 2018; Segunda cuota el valor de USD, CUATRO MIL DÓLARES a pagarse el día 30 de abril 2018; y Tercera cuota de CUATRO MIL DÓLARES a pagarse el 31 de mayo de 2018, valores que se ofrecen cancelar mediante cheque que se harán llegar a esta judicatura para su entrega al accionante, por lo cual una vez verificado el pago de la obligación pendiente lo cual deberá hacerse conocer al juzgado por cada una de las partes, luego se procederá a disponer el archivo del proceso.

Loja, lunes 21 de mayo del 2018, las 16h12.

Despachando el escrito que antecede, presentado por la parte actora, previa notificación, en vista que los cheques entregados al accionante con fecha 10 de mayo del 2018 por el valor de Usd. 4.000,00 cada uno, los mismos han sido protestados por insuficiencia de fondos; al efecto, previo a disponer lo correspondiente, córrase traslado a la empresa accionada, con el contenido del escrito y cheques que antecede, por el término de cuarenta y ocho horas para los fines de Ley.

Loja, 17 de julio del 2018, 14h55

RAZÓN: Siento como tal señor juez que, la sentencia que antecede se encuentra ejecutoriada por el Ministerio de la Ley.- Particular que dejo sentado para los fines de Ley consiguientes.

Loja, viernes 24 de agosto del 2018, las 09h41

En la prosecución del proceso de ejecución, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 372 del Código Orgánico General de Procesos, se expide el mandamiento de ejecución, por lo que se dispone lo siguiente: 1.- La persona jurídica ejecutada es TEVICOR Y COMPAÑÍA. 2.- De conformidad a la sentencia emitida con fecha 2 de marzo de 2018 de fojas 246 y providencia de reliquidación de fecha 22 de agosto del 2018, la obligación determinada cuyo pago se pretende es de. OCHO MIL DÓLARES AMERICANOS, (\$8.000,00); y 3.- Con los antecedentes expuestos, se dispone que la ejecutada, a través de su representante legal gerente general señor Julio Alberto Tenorio Córdova, cumpla con la obligación determinada, en el término de cinco días, contados a partir de su notificación esto bajo prevenciones de orden legal.

Loja, martes 30 de octubre del 2018, las 12h49

Despachando el escrito que antecede, presentado por la actora, previa notificación, de la revisión del proceso se establece que la demandada compañía en nombre COLECTIVO TEVICOR Y COMPAÑÍA, dentro del término de cinco días no ha dado cumplimiento con el auto de mandamiento

de ejecución, constante de fecha 24 de agosto del 2018, no ha pagado la cantidad de Usd. 8.000.00 conforme a lo ordenado; por lo expuesto, prosiguiendo con el trámite del proceso, de conformidad a lo que ordena el Art. 375 del Código Orgánico General de Procesos, se dispone la publicación del auto de mandamiento de ejecución en la página web de la Función Judicial del Ecuador, con la finalidad que todos aquellas personas que tengan interés en la ejecución de este proceso, concurren a la audiencia respectiva, con todas las pruebas necesarias para hacer efectivos los derechos a los que se crean asistidos.

Loja, miércoles 31 de octubre del 2018, las 09h41

Despachando lo pertinente, previa notificación, en mérito de la documentación anexa, de conformidad con lo previsto en el inciso segundo del artículo 375 del Código Orgánico General de Procesos, se ordena el embargo del cien por ciento de un bien inmueble urbano, de propiedad del ejecutado constante con la Inscripción Nro. 007418 de fecha 05 de noviembre del año 2015 del Registro de la Propiedad del cantón Loja; lote de terreno Nro. 6, MZ "C", terreno ubicado en la urbanización "Santa Mariana de Jesús", de la parroquia de El Sagrario del cantón y Provincia de Loja, con clave catastral Nro. 532008030281000; otros datos y demás singularizaciones se encuentra en el certificado adjunto. Se embargarán los bienes y frutos que se encuentren dentro del lote de terreno en mención, indicándolos e individualizándolos a cada uno.- Para la diligencia de embargo del bien antes descrito, se dispone notificar al señor Policía Nacional asignado a esta Unidad Judicial y practique

el embargo ordenado; para luego lo entregue al señor Depositario Judicial de este distrito, Ab. David Oswaldo Vincés, para que se haga cargo del inmueble antes mencionado.- Luego, se inscribirá el embargo en el Registro de la Propiedad del cantón Loja; al efecto, se notificara a la Titular del Registro antes señalado.

Comentario de la Investigadora:

Dentro del presente proceso podemos evidenciar como se dilata y evade la responsabilidad laboral por parte del empleador, quien inicialmente propone un acuerdo de pago por 12.000 dólares, en tres cuotas, procede a entregar tres cheques por un valor de 4.000 dólares cada uno, al momento del trabajador cobrar esos cheques, resulta que no existen fondos para suplir los valores adeudados.

Luego se entrega un cheque por el valor de 4.000 dólares, el cual se puede cobrar sin problema, transcurre el tiempo establecido y la sentencia toma carácter de ejecutoriada por lo que se solicita al empleador que cumpla la obligación en el término de 5 días; hace caso omiso y se continua con el proceso de ejecución, se solicita el embargo de un bien inmueble para poder adquirir los valores adeudados, pero resulta que la casa en cuestión ya no forma parte del patrimonio del empleador, utilizando así un mecanismo legal como lo es el acuerdo de pago, para poder vulnerar los derechos del trabajador.

La pregunta sería, ¿existe otro procedimiento para garantizar el cumplimiento de los acuerdos de pago en materia laboral? ¿se debe implementar una sanción a este tipo de conductas dolosas?

Podemos concluir que el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia, vulnera el derecho a la remuneración, a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva del trabajador, el empleador actúa dolosamente, violentando el principio de buena fe y lealtad procesal.

Caso Práctico Número 2

1. Datos Referenciales

Número de Proceso: 11371- 2015- 00099

Dependencia Jurisdiccional: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Loja, Provincia de Loja.

Acción/ Infracción: Pago de Haberes Laborales

Actor(es)/Ofendido(s): B.R.B.L

Demandado(s)/Procesado(s): C.Q.F.R.

2. Antecedentes:

En lo principal, la demanda que antecede formulada por B.R.B.L en contra de C.Q.F.R .en su contenido se la estima clara, completa y por reunir los requisitos de Ley, se la acepta a trámite al procedimiento oral señalado en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo. Cítese a C.Q.F.R. en la dirección señalada conforme se solicita y en el término de cinco días, para lo cual remítase la correspondiente documentación al Analista de Citaciones y Notificaciones 2. Se le previene a la parte demandada la obligación de señalar casillero judicial y electrónico para notificaciones de ley. Se fija para el día

ocho de abril de 2015, a las catorce horas con treinta minutos (14:30), para que tenga lugar la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS, en la sala de audiencias Nro. 10 de esta Unidad Judicial, diligencia a la que comparecerán las partes, en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga inclusive cláusula para transigir. Téngase en cuenta la cuantía y autorización conferida a su defensor y el casillero judicial y electrónico que señala. Agréguese al proceso la documentación adjunta a la demanda.

3. Resolución

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, aprueba en su totalidad el acuerdo transaccional en la cantidad y forma de pago, al que han llegado la parte actora y la parte demandada en la Audiencia Preliminar. Una vez que se verifique el cobro del cheque certificado referido anteriormente por el valor de DIECISÉIS MIL SETECIENTOS DIECISÉIS DÓLARES CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR, se declarará extinguida la obligación por solución o pago en efectivo y se dispondrá el archivo del presente proceso. Notifíquese. -

Loja, 15 de abril del 2015

Despachando el escrito que antecede, presentado por la parte actora, previa notificación, en vista que el cheque entregado al accionante con fecha 14 de abril del 2015 por el valor de Usd. 16.000,00 ha sido protestado por insuficiencia de fondos; al efecto, previo a disponer lo correspondiente,

córrase traslado al accionado, con el contenido del escrito y cheques que antecede, por el término de cuarenta y ocho horas para los fines de Ley.

Comentario de la Investigadora:

En el presente caso se puede apreciar como la parte accionada evade sus responsabilidades y obligaciones con la parte actora, ya que, en audiencia de conciliación, se acordó realizar el pago del cien por ciento del valor adeudado, por medio de un cheque, el mismo que no posee fondos, por lo cual la persona afectada queda en total indefensión, debiendo recurrir a la ejecución de la sentencia, en la cual no se encuentran bienes susceptibles de alguna medida cautelar.

Caso Práctico Número 3

1. Datos Referenciales

Número de Proceso: 11371- 2014- 0057

Dependencia Jurisdiccional: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Loja, Provincia de Loja.

Acción/ Infracción: Haberes e Indemnizaciones Laborales

Actor(es)/Ofendido(s): O.M.E.M.

Demandado(s)/Procesado(s): O.S.M.

2. Antecedentes:

AUDIENCIA PRELIMINAR En la ciudad de Loja, el día de hoy jueves veinte y siete de febrero del año dos mil catorce a las diez horas treinta minutos.- Ante el Dr. L.P.J.R. Juez de la Unidad Especializada Primera de Trabajo del Cantón Loja y con la presencia del secretario Dr. D.Q.C., se instala la Audiencia

preliminar de Conciliación Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, comparecen las siguientes personas: la Dra. C. J. H. con matrícula profesional número 1869 del CAL. quien pide se la declare parte por la actora O.M.E.M. y el Dr. M.A., con matrícula No. 11-2011-107 C.J; quien pide se lo declare parte por la demandada O.S.M. - Se declara parte a los abogados y se concede termino de cinco días para que legitimen intervención.- Siendo el día y la hora señalada para la realización de la presente.- AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACION A LA DEMANDA Y FORMULACION DE PRUEBAS, se da inicio a la misma y observando lo dispuesto en el Art. 576 del Código del Trabajo, el señor Juez invoca a las partes la posibilidad de llegar a una acuerdo conciliatorio que de por terminado este litigio.- Insinuación que es rechazada por los concurrentes.- Seguidamente se concede la palabra a la parte DEMANDADA para que proceda a dar contestación a la demanda quien por intermedio de su Abogado defensor manifiesta: Me permito presentar mi contestación por escrito.- CONCEDE LA PALABRA A LA PARTE ACTORA.- 1.- Que me ratifico en los fundamentos de hecho y de derecho de mi demandad inicial planteada.- 2.- Impugno la prueba presentada por la parte demandada.- 3.- Impugno los testigo que presente o llegase a presentar la parte demandada.- 4.- Que en la audiencia definitiva se recepte las declaraciones de los testigos, S.B.F.F. , R. A. B. M. las mismas que depondrán de conformidad con el interrogatorio que les formara mi abogada defensora en el momento mismo de la audiencia definitiva . 6.- Que se oficie al jefe del IESS con sede en Loja con la finalidad de que se confiera un certificado en la que conste si la demandada señora

Dra. O.S.M. ha cancelado todos los valores correspondientes a favor de la señora O.M.E.M. .- 7.- Que se sirva señalar día y hora para que se lleve a efecto la confesión judicial de la demandada Dra. O.S.M. confesión que la rendida con el pliego de preguntas que lo hará mi abogada defensora y que su autoridad las calificara de pertinentes.- 8.- Que se oficie a la inspectoría de trabajo de Loja con la finalidad de establecer si hubo contrato de trabajo alguno debidamente inscrito.- DESPACHANDO LA PRUEBA PARTE ACTORA.- se dispone lo siguiente: UNO.- Reprodúzcase a favor del actor lo manifestado en el numeral 1, 2, 3 de la prueba; DOS.- Que en la audiencia definitiva se reciba la declaración de los testigos nombrados en esta diligencia; TRES.- Que en la audiencia definitiva se reciba el juramento deferido de la actora; CUATRO.- Remítase los oficios solicitados en los numerales 6 y 8 de su escrito de prueba; CINCO.- Que el día de la audiencia definitiva que reciba la confesión judicial de la demandada.-.- DESPACHANDO LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA.- Se dispone lo siguiente: PRIMERO.- Téngase en cuenta y reprodúzcase a favor de la parte demandada lo manifestado en los numerales 1 y 2 del escrito de prueba presentado por la parte demandada.- DESPACHANDO LA PRUEBA ORAL.- 1.- Téngase en cuenta y reprodúzcase a favor de la parte demandada lo manifestado en los numerales 1 de la prueba oral presentada por la parte demandada.- 2.- Agréguese al proceso el documento al que hace referencia el abogado de la parte demandada.- Acorde a la agenda de trabajo y la carga procesal de este despacho se señala se señala para el día jueves 03 DE ABRIL DEL 2014 a las 14h30 para que se lleve a efecto la Audiencia Definitiva.- Siendo las once horas con cinco minutos

se da por concluida la presente diligencia.- Leída que fue la presente acta y quedando notificada legalmente las partes con la copia de la referida acta y por encontrarse presentes estas se firman y ratifican con el contenido de la misma para constancia firma conjuntamente con el señor Juez y Secretario que certifica.

3. Resolución

VISTOS: - La señora: O.M.E.M., se presenta a esta judicatura laboral, manifestando entre otras cosas lo siguiente: PRIMERO. - Que desde el 08 de noviembre de 2012, hasta el 08 de agosto de 2013, ha prestado sus servicios lícitos y personales trabajado para la señora doctora O.S.M., en calidad de Empleada Doméstica en esa ciudad de Loja. Señala el horario de trabajo cumplido y la remuneración percibida; Expresa que el día 08 de agosto de 2013, su empleadora sin justificación alguna la ha despedido de su trabajo y que no se le ha pagado los beneficios de ley. SEGUNDO. - Que, por lo expuesto, concurre a demandar a la señora doctora O.S.M., para que en sentencia se la condene al pago de los rubros que los detalla en su demanda en 14 items. Fija la cuantía de la acción en cinco mil dólares americanos y el trámite oral. Se ha aceptado al trámite correspondiente y se ha citado a la demandada a fs.6 del proceso, además se ha efectuado en este proceso la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el día 27 de febrero de dos mil catorce fs. 9, en la cual las partes en forma indistinta han formulado sus pruebas. TERCERO. - Los contendientes en forma voluntaria han llegado a un acuerdo transaccional amistoso en el cual, la parte demandada ha de cancelar a la accionante todos

los valores reclamados en su demanda, según refiere en su escrito de fs. 21, por lo cual expresa que nada tiene que reclamar en lo posterior. Luego a fs. 22 y con fecha 10 de marzo de 2014, procede a reconocer su firma y rúbrica en el escrito presentado. CUARTO.- En consecuencia, aceptando el acuerdo transaccional realizado por las partes y por el cual se ha de satisfacer en forma legal las reclamaciones y derechos de la trabajadora solicitados en la demanda, el suscrito Juez de la Unidad Judicial Especializada Primera del Trabajo del cantón Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, aprueba con esta sentencia el acuerdo conciliatorio al que han llegado las partes en forma voluntaria, por medio del cual la accionada O.S.M. proceda al pago de los valores adeudados, que se ofrecen cancelar mediante cheque que se harán llegar a esta judicatura para su entrega al accionante, por lo cual una vez verificado el pago de la obligación pendiente lo cual deberá hacerse conocer al juzgado por cada una de las partes, luego se procederá a disponer el archivo del proceso.

Loja 20 – 04 -2014

De la revisión del presente juicio y el proceso de depuración de causas que se halla el Consejo Nacional de la Judicatura, se observa que el mismo se encuentra en estado de ejecución.

Comentario de la Investigadora:

En el caso mencionado, se puede apreciar como la persona demandada, evade las obligaciones adquiridas mediante un acuerdo conciliatorio de pago

en audiencia laboral, vulnerando el derecho a una justa remuneración y a la seguridad jurídica del accionante, ya que no se cumple lo con lo acordado en el tiempo estimado, llegando a practicar la ejecución de la sentencia en la cual se dispone la retención de una cuenta bancaria, pero al momento de pedir la certificación en la entidad financiera, resulta que la cuenta no tiene fondos, por lo que la parte afectada no puede disponer de sus valores adeudados.

7 DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

Dentro del proyecto de tesis debidamente aprobado, se establecieron cuatro objetivos referentes a la temática planteada, uno general y tres específicos, los cuales procedo a verificarlos de la siguiente manera:

7.1.1 Objetivo General:

El presente objetivo general consiste en: **“Realizar un estudio conceptual, jurídico y doctrinario sobre el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencia en materia laboral, dispuestos por autoridad competente.”**

El presente objetivo general se procede a verificar de la siguiente manera:

El estudio conceptual se lo desarrolla dentro de la revisión de literatura donde consta el marco conceptual y se analiza las siguientes categorías: Derecho Laboral, Derecho al Trabajo, Principio pro-operario, Autoridad Competente, Acuerdo de pago, Remuneración, Incumplimiento de pago, Formas de pago en la vía civil, Pena, Principios Limitadores al poder punitivo del Estado, Responsabilidad Penal, Fines de la Penal, Elementos del Tipo Penal, Teorías que sustentan la función de la pena.

El estudio jurídico se lo verifica al desarrollar el marco jurídico donde se analiza e interpreta la normativa pertinente en la Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de Derechos Humanos, Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Código Orgánico de la Función

Judicial, Código General de Procesos, Código Orgánico Integral Penal y Código de Trabajo.

En lo que concierne al estudio doctrinario lo estoy verificando con el desarrollo y análisis de los Acuerdos de pago celebrados en Audiencia Laboral, los Principios procesales en materia laboral, el Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, de igual forma se estudió el Derecho a la Seguridad Jurídica del Trabajador y el Principio de Proporcionalidad de la pena.

De esta manera queda demostrada la comprobación del presente objetivo general.

7.1.2 Objetivos Específicos:

El primer objetivo específico planteado reside en: **“Establecer la necesidad de sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia laboral y admitidos por autoridad competente.”**

El presente objetivo específico se verifica al momento de ejecutar la técnica de encuesta aplicada a 30 profesionales del derecho de la Ciudad de Loja, en la cual se planteó la interrogante número tres: ¿Estima Ud. necesario sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia en materia laboral, y admitidos por autoridad competente?, donde 28 personas que equivalen al 93% de la población encuestada, respondieron es si necesario sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia laboral y admitidos por autoridad competente, considerando que con una norma penal enlazada al artículo 282 del Código

Orgánico Integral Penal, se puede forzar al empleador a cumplir con el acuerdo de pago, y por ende garantizar los derechos del trabajador.

Se procede a verificar el presente objetivo mediante la aplicación de la técnica de entrevista realizada a cinco conocedores de la problemática, en la cual se realizó la siguiente pregunta ¿Cree usted que debe existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?, dando como conclusión la necesidad de una norma penal que sancione las conductas dolosas del empleador, al proponer ante autoridad competente un acuerdo de pago, que por falta de capacidad o voluntad no cumple, dando como resultado la vulneración de los derechos del trabajador.

Como segundo objetivo específico se planteó: **“Identificar los derechos que le son vulnerados al trabajador, al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales.”**

El segundo objetivo específico se verifica al momento de plantear la siguiente interrogante a los encuestados: ¿Qué derechos considera Ud., le están siendo vulnerados al trabajador, al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia?, de los resultados conseguidos se logró identificar que un 43% considera que el derecho vulnerado es la seguridad jurídica, seguidamente el derecho a una remuneración con un porcentaje de 33% de la población encuestada, y finalmente el 20 % corresponde al derecho al trabajo, quedando

de esta manera identificados los derechos que se vulneran al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales.

Del mismo modo se procedió a realizar en la entrevista la siguiente pregunta: ¿Considera usted que el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, vulnera los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador?, obteniendo como resultado por parte de todas las personas entrevistadas, el criterio de que estos tres derechos se vulneran al momento de incumplir un acuerdo de pago, ya que no se pueden hacer efectivas las pretensiones del trabajador y por ende el resarcimiento de sus haberes laborales

El tercer objetivo específico planteado prescribe: **“Elaborar un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, donde se sancione el incumplimiento doloso de acuerdos de pago en materia laboral.”**

El objetivo antes mencionado se lo verifica al momento de analizar el marco jurídico en el art 243 del Código Orgánico Integral Penal, en el cual se determina que no existe sanción por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, hallándose así un vacío legal que impide el pleno goce de los derechos del trabajador, así como el pago de sus haberes laborales.

También es posible verificar el presente objetivo con la aplicación de la interrogante número 6 de la encuesta, la cual dice: ¿Apoyaría Ud., una propuesta de reforma al Código Orgánico Integral Penal, en la que se

sancione con pena privativa de libertad, el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?, el 87% de los consultados respondieron que consideran necesaria y por ende apoyarían una propuesta de reforma dentro del Artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal, ya que el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, referente al pago de haberes laborales al trabajador, constituye un incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente y debe ser sancionado como tal, para garantizar el cumplimiento de los derechos del trabajador.

7.2 Contratación de Hipótesis:

En el proyecto de tesis legalmente aprobado, se planteó la siguiente hipótesis:

“La no existencia de una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente, vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador.”

La presente hipótesis se procede a contrastar de la siguiente manera:

Al momento de analizar el Código Orgánico Integral Penal referente a las sanciones establecidas por la vulneración de derechos de los trabajadores, no se encuentra un inciso que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, ya que al celebrarse un acuerdo de pago laboral en audiencia ante autoridad competente, en el cual se establecen formas y tiempos para la

cancelación de los haberes laborales en beneficio del trabajador, este es elevado a sentencia, constituyéndose en una decisión legítima de autoridad competente, por ende su incumplimiento además de recaer en lo establecido en el Artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal, vulnera el derecho al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador.

Mediante la técnica de aplicación de encuestas se procedió a realizar la siguiente interrogante: ¿Considera Ud., que al no existir una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidos por autoridad competente, se vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador?, con un porcentaje del 93% de la población encuestada que respondió afirmativamente podemos concluir que, actualmente existe libertad por parte de los al momento de cumplir o no con los acuerdos de pago, no existe una norma penal que sancione este tipo de conductas adoptadas por los empleadores con el fin de evadir sus responsabilidades y obligaciones patronales, por lo cual se vulneran los derechos primordiales de los trabajadores, como la seguridad jurídica entendida como declaración de garantía dada al trabajador, de que sus derechos no serán vulnerados, el derecho a la justa remuneración establecida dentro de las obligaciones del empleador y constituyéndose en el núcleo de la relación laboral, y finalmente el derecho al trabajo, ya que el trabajador al ver menoscabados sus derechos, decide iniciar acciones legales contra su patrono, y por ende da por terminada la relación laboral, quedando desempleado y sin el respectivo cumplimiento de los derechos que se le atribuyen en las diferentes normas del Ecuador.

7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma

Dentro del desarrollo del estudio doctrinario se pudo evidenciar la trascendencia de los acuerdos de pago en el Ecuador como medio alternativo de solución de conflictos, seguido de los principios procesales que rigen la materia laboral, y el estudio del derecho a la seguridad jurídica del trabajador y el estudio de la proporcionalidad de la pena.

De igual forma se plantea el estudio jurídico, mediante el análisis de la normativa vigente en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 33, donde se garantiza el derecho al trabajo, a remuneraciones y retribuciones justas, además de establecerlo como la fuente de realización personal y base de la economía, el artículo 326 numeral 2 de la norma antes mencionada establece que se consideran irrenunciables e intangibles los derechos laborales, el artículo 294 numeral 4 del Código Orgánico General de Procesos, establece que de materializarse la conciliación total, será aprobada en el mismo acto, mediante sentencia que causará ejecutoria, el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal prescribe la sanción penal por incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, mediante la incorporación a este tipo penal del, incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, se prevé garantizar los derechos del trabajador.

Además, es menester mencionar que en países como Bolivia, Perú y Argentina existe normativa aplicable a sancionar el incumplimiento de acuerdos de pago, por considerarse un acto malicioso y temerario, ya que al momento de su incumplimiento se está actuando con dolo, mala fe y ánimo

de perjudicar al accionante, utilizando este medio de solución de conflictos como un mecanismo para dilatar la justicia o evadir la aplicación de la norma.

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante las técnicas de encuesta y entrevista, se puede evidenciar la aceptación que se ha brindado a la propuesta de incrementar en el Código Orgánico Integral Penal sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, ya que en el mundo laboral de la abogacía, dichos casos ocurren reiteradamente y por ello quienes tramitan a diario estos procesos, consideran que al existir una sanción penal, los empleadores se verían forzados con el fin de hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones del empleador dispuestas en sentencia y garantizar los derechos atribuidos al trabajador en la Constitución de la República del Ecuador.

8 CONCLUSIONES

Una vez culminada la presente tesis, considero mencionar las siguientes conclusiones:

- En la Constitución se garantiza el derecho al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador, al ventilarse un acuerdo de pago dentro de un proceso laboral elevado en sentencia y constituyendo cosa juzgada, existe un vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, ya que no existe sanción por el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente que este se consideraría.
- Existe la necesidad de sancionar penalmente dentro del artículo 243 del Código Orgánico Integral Penal, el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente.
- Al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales se pudo identificar que los derechos vulnerados son el derecho al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador.
- El Código Procesal de Trabajo de Bolivia en su artículo 216 estipula lo siguiente: “si transcurridos los tres días para la ejecución de la sentencia, el litigante perdedor no cumple su obligación, el juez librará mandamiento de apremio del ejecutado”, dicho apremio consiste en la privación de la libertad hasta que se cumpla la obligación, según sentencia dictada por el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, protegiendo así con una medida penal los derechos de los trabajadores.

- La población consultada considera que existe la necesidad de incorporar en el Código Orgánico Integral Penal, sanción con pena privativa de libertad por el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, para garantizar el derecho al trabajo, a una remuneración justa y la seguridad jurídica del trabajador.
- Con la inexistencia de una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente, comprendida dentro del artículo 243 del Código Orgánico Integral Penal, se vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador.
- Con el análisis e interpretación del estudio de casos, podemos concluir que existe en reiterados procesos laborales el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, conducta que vulnera los derechos del trabajador establecidos y garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.
- Se ha demostrado que existe un vacío jurídico en el artículo 243 del Código Orgánico Integral Penal, respecto del incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente y por ende es necesario elaborar un proyecto de reforma, con el fin de sancionar el incumplimiento doloso de acuerdos de pago en materia laboral.

9. RECOMENDACIONES

Una vez culminada la presente tesis, es necesario proponer las siguientes recomendaciones tendientes a buscar una solución al problema planteado:

- Al Estado, para que dicte políticas sociales tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores, por medio del cumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencia laboral.
- Sugiero a la Función Judicial, brindar talleres respecto del Derecho Laboral, con el fin de concientizar la importancia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
- Al Ministerio de Trabajo, para que se analice los posibles vacíos jurídicos dentro de la legislación laboral, y por ende poder impulsar proyectos de reforma, con el fin de garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República.
- A los miembros del Colegio y Foro de Abogados, para que por medio de seminarios se dé a conocer a estudiantes, profesionales y ciudadanía en general, la trascendencia de los derechos de los trabajadores, su vulneración y las posibles alternativas de solución.
- Finalmente, a la Asamblea Nacional, considerar el presente proyecto de reforma al artículo 243 del Código Orgánico Integral Penal, incrementando un inciso en el que se sancione con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente.

9.1 PROYECTO DE REFORMA JURÍDICA



REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que: el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta 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.

Que: el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se sustenta en principios por ello expresa que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Que: el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que 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.

Que: el artículo 23, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección

de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Que: el artículo 42 del Código de Trabajo establece las obligaciones del empleador, prescribiendo pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Que: el artículo 173 del Código de Trabajo, prescribe las causas por las cuales el trabajador, puede dar por terminado el contrato de trabajo, se manifiesta en el inciso segundo, que se puede dar terminación a la relación laboral por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

Que: el artículo 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

Que: el artículo 233 del Código Orgánico General de Procesos alega que las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso, además si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar.

Que: el artículo 294 numeral 4 del Código Orgánico General de Procesos, expone que, de darse la conciliación total, será aprobada en el mismo acto, mediante sentencia que causará ejecutoria.

Que: el artículo 282 inciso 1 del Código Orgánico Integral Penal referente al Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, extiende que la persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

En uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Art. 1. En la sección sexta de los delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social, a continuación del Art. 243 agréguese un innumerado que dirá:

“La o el empleador que incumpla el acuerdo de pago en materia laboral, celebrado en audiencia y dispuesto por autoridad competente, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años.”

Artículo final: Quedan derogadas todas las normas y disposiciones legales que se opongan a la presente reforma.

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 24 días del mes de Febrero, del 2019, en la Ciudad de San Francisco de Quito.

Presidente de la Asamblea Nacional

Secretario

10. BIBLIOGRAFIA

Obras Jurídicas

Albán Gómez, E. (2004). *Manual de Derecho Penal Ecuatoriano*. Quito : Ediciones Legales S.A.

Balmaceda Hoyos , G. (2014). *Manual de Derecho Penal, Parte General* . Santiago de Chile: Librotecnia.

Borrajo Dacruz, E. (2012). *Introduccion al derecho al trabajo* . Madrid: tecnos,.

Cabanellas de Torres. (2009). *Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual Tomo 7* . Buenos Aires : Heliasta S.R.L.

Cabanellas de Torres, G. (2009). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo 7*. Buenos Aires- Argentina: Heliasta S.R.L.

Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Carrión , L. (2011). *El Control Social de la Criminalidad*. Ecuador : Consejo Nacional de Evaluacion y Acreditación .

Cruz Villalón, J. (2010). *Compendio de Derecho del Trabajo* . Madrid: Tecnos.

Cuello Calón , E. (1974). *La Moderna Penología* . Madrid: Bosch .

Diccionario Juridico Espasa. (2001). *Diccionario Juridico Espasa*. Madrid:
Espasa Calpe.

Erazo Bustamante , S. (2015). *Nociones Fundamentales sobre la Filosofia del
Derecho Penal* . Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones .

Espinoza Bonifaz , R. A. (2016). *Los limites al poder punitivo del Estado* .
Lima: USMP.

Garrone , J. A. (1993). *Diccionario Juridico Abeledo-Perrot*. Buenos Aires-
Argentina: Abeledo-Perrot S.A.E. e.I.

Gomez de la Torre, I. B. (2016). *Curso de derecho penal parte general* .
Barcelona: Ediciones Experiencia S.L.

Gómez, E. A. (2016). *Manual de Derecho Penal Ecuatoriano Tomo I*. Quito:
Ediciones Legales.

Guzmán Lara , A. (1989). *Diccionario Explicativo del Derecho Penal
Ecuatoriano Tomo II*. Ecuador : EPOCA.

Hernandez , C. N. (2015). *Reflexiones sobre el principio de contradiccion en
el proceso penal* . Mexico: Unam.

Hernández, J. (2012). *Manual del Derecho del Trabajo*. Quito-Ecuador:
UPCE.

Hobbes, T. (2001). *Leviatan o la materia, forma y poder de una republica
eclesiastica y civil*,. Mexico : Fondo de Cultura Economica.

- Jakobs, G. (1997). *Derecho penal. Parte general. Fundamentos y teoría de la imputación* . Madrid: Marcial Pons.
- Jimenez de Asua, L. (s.f.). *Derecho Penal Tomo I* . Buenos Aires- Argentina : El Ateneo .
- Jimenez, Q. (2008). *La Obediencia debida en el Código Penal*. Mexico: Bosh.
- Mir Puig, S. (1998). *Derecho penal parte general*. Barcelona: Euros.
- Muñoz Conde, F., & García Aran, M. (2010). *Derecho Penal Parte general* . Valencia: Tirant lo Blanch.
- Perez Portilla , K. (2004). *Principio de Igualdad, alcances y perspectivas*. Mexico: UNAM.
- Plascencia , R. (2004). *Teoría del Delito* . Mexico : Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Rendón , D. F. (2009). *El Contrato Individual Laboral* . Loja : UTPL.
- Rivacoba y Rivacoba, M. (1993). *Función y Aplicación de la Pena*. Santiago, Chile: DePalma.
- Rubinstein, S. (1988). *Fundamentos del Derecho Laboral* . Buenos Aires : Depalma.
- SALAZAR, M. G. (1998). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Bogota: Temis.

- Salvat , O. (2011). *Derechos Humanos 3a. ed.* Argentina: VALLETTA Ediciones.
- Soldoña, Q. (1931). *Nueva Penologia (Penas y Medidas de Seguridad)*. Madrid: El Nando.
- Vasquez Lopez , J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito-Ecuador: Editora Juridica Cevallos.
- Vasquez Lopez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Cevallos.
- Vidaurri Arechiaga , M. (1997). *Teorias de la Pena* . Mexico: Estudios Juridico - Penales.
- Villar, C. (2001). *Diccionario Juridico Espasa* . Madrid : Espasa Calpe, S.A.
- Villegas, Z. (2007). La Procedencia de la llamada prision civil en el ordenamiento peruano. *Derecho y Cambio Social* , 11.
- Von Liszt , F. (1999). *Tratado de Derecho Penal*. Madrid : Reus.
- Zambrano Pasquel, A. (2008). *Manual de Derecho Penal* . Quito: Corporacion de estudios y publicaciones.
- Zavala Rivera , A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos .
- Ziffer, P. S. (1996). *Lineamientos de la Determinacion de la Pena*. Buenos Aires: AD- HOC-SRL.

Leyes

Código de Trabajo. (2019). *Código de Trabajo, Legislación conexas, concordancias y jurisprudencia*. Ecuador : Corporación de estudios y publicaciones.

Código Orgánico de la Función Judicial . (2017). *Código Organico de la Función Judicial* . Quito : Corporación de estudios y publicaciones .

Código Orgánico General de Procesos. (2018). *Código Orgánico General de Procesos, COGEP*. Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Código Orgánico Integral Penal . (2018). *Código Orgánico Integral Penal Marco Legal*. Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Código Procesal Civil . (1993). Lima.

Código Procesal de Trabajo Bolivia . (1979). La Paz.

Constitución de la República del Ecuador . (2018). *República del Ecuador* . Quito.

Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (2018). *Ley Garantías Jurisdiccionales* . Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Sentencia Constitucional Plurinacional, 1168/2014- R (Considerando III.1 Párrafo 2014).

Lincografía

Juicios . (23 de Abril de 2018). Obtenido de <http://www.juicios.org/juicio-laboral/que-son-los-juicios-laborales/>

Ramos, F. (16 de Mayo de 2017). *Enciclopedia Juridica Online*. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/autoridad-competente/>

11. ANEXOS

11.1 Proyecto de Tesis

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCIÓN CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL, CELEBRADOS EN AUDIENCIA. Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE”

Proyecto de Tesis previa a la obtención de Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada.

AUTORA:

María José Yaruqui Betancourth

Loja –Ecuador

2018 – 2019

1. TEMA

“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCION CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL CELEBRADOS EN AUDIENCIA, Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE.”

2. PROBLEMÁTICA

El derecho al trabajo es entendido como la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo de voluntades.

La Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 33, garantiza “a las personas trabajadoras, el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas”, en concordancia con el Artículo 326 numeral 4, del mismo cuerpo legal, que manifiesta, “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, estableciendo así el respeto y cumplimiento de los derechos irrenunciables del trabajador.

El Artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la remuneración “será justa, con un salario digno” siendo imprescindible para el trabajador, ya que solventa gastos y necesidades personales y familiares. (Ecuador, 2008, págs. 29,152,154)

Actualmente dichos derechos se encuentran violentados, en muchos casos, de juicios laborales, en los cuales los trabajadores al momento de demandar y no realizar diligencias preparatorias, dejan una puerta abierta a la parte demandada, cuando por lo general, tiende a proponer acuerdos de

arreglo o de pago, en cuotas, pero muchos de estos, se presentan de forma dolosa, engañando a las personas con uno o dos pagos, con el único afán de ganar tiempo y poder precautelar sus bienes, pasando estos a nombres de terceros, para de esta forma no cumplir con la obligación acordada en audiencia impuesta por autoridad competente.

La Seguridad Jurídica “se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por la autoridad competente”, (Ecuador, 2008, pág. 58).

Encontrándose vulnerada, ya que existe un mecanismo mediante el cual dolosamente se puede incumplir un acuerdo voluntariamente propuesto por las partes y aceptado por autoridad competente.

El Código Orgánico Integral Penal el Artículo 282 señala: Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. - La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (CEP, Código Orgánico Integral Penal, 2016).

Dicho artículo estipula el incumplimiento de las decisiones de autoridad competente, en una forma muy amplia, sin embargo no se encuentra una disposición en la que se castigue penalmente la actitud dolosa que posee la parte demandada al momento de voluntariamente pedir un acuerdo de pago, cuando no tiene la intención de cumplirlo, sino más bien utilizarlo como un distractor con el afán de poder salvaguardar

sus bienes y no sean objeto de alguna prohibición o retención, quedando así la parte actora, burlada y sin otro mecanismo para poder defender sus derechos.

Es por ello que es conveniente tipificar y penalizar el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, con el fin de garantizar el derecho a la remuneración de los trabajadores.

3. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del presente trabajo de investigación es considerada como un parámetro de carácter obligatorio dentro del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja para la aprobación del décimo ciclo correspondiente al pensul de estudio de la Carrera de Derecho y sobre todo regula la pertinencia del estudio investigativo, para optar por el Grado de Licenciada en Jurisprudencia, que habilita al estudiante para obtener el Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República.

El derecho es dialéctico, y por ende evoluciona de forma constante y permanente en cuanto a conductas y cambios sociales, en consecuencia El Estado debe acoplarse a la realidad actual, partiendo de ahí, la necesidad de analizar y tipificar de manera objetiva con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia, y dispuestos por autoridad competente en materia laboral, siendo imprescindible al momento de garantizar el derecho al trabajo y justa remuneración de los trabajadores.

Es de vital importancia investigar esta problemática, con miras al planteamiento de una solución jurídico-social, de manera que la buena fe del trabajador al momento de aceptar un acuerdo de pago no sea burlado por parte del demandado y utilizado como un mecanismo para con un poco de tiempo salvaguardar bienes e incumplir con las decisiones legítimas de autoridad competente.

La factibilidad del presente trabajo, se basa en la aplicación de procedimientos, métodos y técnicas de investigación, así como fuentes documentales, bibliográficas y estudio de casos, que viabilizan su proceso.

Razones por las cuales, el presente Trabajo de Investigación queda justificado, ya que conlleva aspectos de suma importancia y un cambio trascendental en beneficio de los trabajadores al momento en que sus derechos pretendan ser vulnerados.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Realizar un estudio conceptual, jurídico y doctrinario sobre el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencia en materia laboral, dispuesto por autoridad competente.

4.2 Objetivos Específicos

- Establecer la necesidad de sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia laboral y admitida por autoridad competente.

- Identificar los derechos que le son vulnerados al trabajador, al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales.
- Elaborar un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, donde se sancione el incumplimiento doloso de acuerdos de pago en materia laboral.

5. HIPÓTESIS

La no existencia de una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente, vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 Derecho Laboral

El Derecho Laboral es uno de las ramas más importantes del derecho en el Ecuador, “es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.” (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental , 2012, pág. 67)

El derecho laboral pretende establecer y organizar las situaciones dentro de la relación trabajador – empleador, a fin de que la actividad acordada pueda desarrollarse de manera positiva para las dos partes.

El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es en el aspecto objetivo, subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de los cuales son estas sus titulares; que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Hernández, 2012, pág. 56).

El derecho laboral tiene como fin garantizar el pleno respeto de los derechos y facultades que poseen las personas, en este caso los trabajadores, tomando en consideración y en caso de duda, el principio pro-operario, que no, es más, que la aplicación de ley que sea más favorable al trabajador, y que pretende el pleno cumplimiento de sus garantías.

6.2 Derecho al trabajo

El derecho al trabajo se posesiona como uno de los más trascendentes para todo ser humano, y comprende “la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia.” (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental , 2012, pág. 300).

El derecho al trabajo es el punto de partida para la obtención de otros derechos, consiste en ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado, recibiendo a cambio de los servicios prestados, una remuneración

que coadyuve a garantizar una vida en dignidad y en pleno goce de derechos y garantías para el trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.” (Ecuador, 2008, pág. 29)

Se entiende el derecho al trabajo, como uno de los derechos más importantes dentro de cualquier legislación, ya que abre un abanico de oportunidades para la realización económica y social del trabajador y por ende de su familia, siendo de vital importancia su pleno cumplimiento, abarcando siempre las garantías correspondientes.

6.3 Principio pro – operario

El principio pro-operario o conocido también como norma más favorable, es un principio primordial dentro de la normativa laboral, (SALAZAR, 1998) lo define como:

La regla que debe ser aplicada en casos de auténtica duda, para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. Ello no significa que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda. El Principio *INDUBIO PRO-OPERARIO*, establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se

interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley (p.55).

El derecho laboral, está encaminado a la protección de derechos tanto del empleador como del trabajador, siendo este último considerado como el más débil en cuanto a la negociación, por lo que la autoridad en caso de duda, siempre aplicará la norma más favorable al trabajador, con el fin de garantizar derechos inherentes e irrenunciables del empleado.

6.4 Autoridad competente

Es entendido como la capacidad y autoridad que posee una persona para llevar a cabo determinadas actividades y tomar decisiones específicas y determinantes. “con este término se intenta abarcar cualquiera autoridad pública revestida de poderes para dictar reglamentos, órdenes, decretos u otras instrucciones que tengan fuerza de ley” (Ramos, Enciclopedia Juridica Online, 2017).

Autoridad competente es la persona titular de una función de gobierno, que goza de la capacidad necesaria para una determinada actuación jurídica, que envuelve generalmente la toma de decisiones, frente a cualquier hecho.

En derecho, dicha autoridad competente, no se encuentra habilitada para conocer y resolver sobre cualquier caso, si no solo, en los que, por medio de experiencia, y mediante la aplicación de conocimientos pueda actuar legítimamente.

La autoridad competente en los juicios laborales, tiene la potestad de aceptar el pedido de acuerdo de pago, ofrecido por la parte demandada en audiencia,

con el fin de dar una solución eficaz al litigio en cuestión, dicha autoridad, se encargará de analizar los plazos en los que se debe cancelar los rubros que legítimamente corresponden a la parte accionante.

6.5 Juicio laboral

El juicio laboral es un mecanismo de defensa para garantizar los derechos de los trabajadores y es “aquel en que se ventilan cuestiones, generalmente entre empleados y empleadores, sobre aplicación de las leyes laborales. Es decir, los llamados conflictos de derechos.” (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental , 2012, pág. 514)

Se entiende entonces, el juicio laboral, como el mecanismo de solución de conflictos entre trabajadores y empleados, en el cual mediante sentencia se resuelve sobre la vulneración de derechos dentro de la relación laboral, poniendo en consideración y a la par con la norma, el principio in dubio pro-operario, por el cual al momento de dictar sentencia y resolver el litigio busca la solución más favorable al trabajador.

“El juicio laboral es el procedimiento para solicitar en la justicia derechos materiales violados por el empleador, o sea, el no cumplimiento de las leyes que amparan al trabajador o las que se establecieron en contrato de trabajo.” (Juicios , 2018)

Los juicios laborales son considerados uno de los procesos más importantes en el campo del derecho, ya que en ellos se ventilan los derechos netamente irrenunciables de los trabajadores, remuneraciones, seguridad laboral, indemnizaciones, entre otros.

6.6 Acuerdo de pago

El acuerdo conciliatorio es:

Firme fórmula de avenencia entre partes hasta entonces discrepantes, ya se trate de un conflicto extrajudicial o de un litigio planteado ante la Justicia. Si a la concordia de los sectores en pugna se suma la intervención de una autoridad administrativa, como suele acaecer en los conflictos laborales, el acuerdo se refuerza con la naturaleza de acto administrativo (Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental , 2012, pág. 45).

El acuerdo de pago en materia laboral, viene siendo sin más, el arreglo al que llegan las partes, cuando estas se encuentran inmersas en un litigio por la vulneración de algún derecho dentro de la relación laboral entre empleador y empleado, en este caso las partes, para optimizar el proceso y llegar a una solución temprana, voluntariamente plantean y aceptan un acuerdo de pago en el cual se especifica los montos y los plazos para llevar a cabo la cancelación de los rubros que legítimamente le corresponden al empleado.

Los acuerdos de pago son considerados como un mecanismo para finalizar de manera eficaz con los conflictos laborales, pero vale la pena mencionar que también se convierte en una medida legal para, de forma dolosa, burlar los derechos de los trabajadores, ya que es utilizado por la parte demandada como un distractor para ganar el tiempo suficiente y poder salvaguardar sus bienes, impidiéndole a la parte accionante poder considerar alguna medida precautelatoria, en caso de incumplimiento del acuerdo de pago.

6.7 Incumplimiento de pago

El incumplimiento es la falta de ejecución a un acuerdo y es considerado como la “desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes, por lo general de modo negativo”(..) o como la “Inejecución de obligaciones o contratos.” (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental , 2012, pág. 479)

Al relacionarse con el derecho laboral, y dentro de los acuerdos de pago celebrados en audiencia entre el empleador y empleado, viene siendo, la falta de pago de los montos acordados en los plazos convenidos por las partes.

Un punto de vital importancia que vale la pena mencionar, es el hecho de que el incumplimiento de pago por parte del empleador, se da de forma dolosa, ya que al momento de no cancelar lo acordado, se encuentra violentando la ley, y por ende utilizando un mecanismo legal, para burlar los derechos del empleado, quien haciendo honor a su buena fe y con el afán de optimizar el litigio legal, accedió voluntariamente a aceptar el acuerdo de pago en audiencia.

La parte accionada al proponer voluntariamente un acuerdo de pago, y una vez aceptado por autoridad competente, se eleva a sentencia, y deberá ser cumplido en las cláusulas establecidas en el mismo, al darse el incumplimiento doloso de dicho acuerdo se vulneran los derechos legítimos del trabajador ya que se utiliza un mecanismo legal para su cometimiento.

6.8 Dolo

El dolo es uno de los elementos que se consideran para el cometimiento de un acto que el Código Orgánico Integral Penal tipifica y sanciona como delito:

Existe dolo cuando se produce un resultado típicamente antijurídico, con conciencia de que se quebranta el deber, con conocimiento de las circunstancias de hecho y del curso esencial de la relación de causalidad existente entre la manifestación humana y el cambio en el mundo exterior, con voluntad de realizar la acción y con representación del resultado que se quiere o ratifica (Jimenez de Asua, pág. 243).

Así el dolo se define como la voluntad que tiene la persona de realizar un acto, regido por la intención y conocimiento de la ilegitimidad del mismo, esto con mala fe y ánimo de causar algún daño o simplemente violentar algún derecho estipulado en la ley.

En este caso, al darse el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencia, en materia laboral, es inevitable evidenciar la existencia de actitud dolosa de la parte demandada, ya que es ella quien voluntariamente propone un acuerdo de pago, con el supuesto fin de dar por terminado el litigio, pero al contrario lo que busca es burlar la seguridad jurídica y vulnerar los derechos legítimos del trabajador, utilizando un mecanismo legal para su fin.

6.9 Responsabilidad penal

Responsabilidad penal es:

La ajena a un acto u omisión penado por la ley y realizado por persona imputable, culpable o carente de excusa voluntaria. Se traduce en la

aplicación de una pena. Suele llevar consigo, de haber ocasionado daños o perjuicios, la responsabilidad civil, que sea pertinente (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental , 2012, pág. 846).

La responsabilidad penal, es la consecuencia de las acciones u omisiones dolosas de quien comete cierto delito, es el resultado de la acción y por ende genera una sanción que se debe imponer a quien con sus actos se encuentre vulnerando ciertos derechos.

En el caso de derecho laboral, la parte demandada al incumplir dolosamente con un acuerdo de pago voluntariamente propuesto en audiencia, está utilizando este mecanismo de solución de conflictos como una forma de dilatar la justicia o evadir la aplicación de la norma, existiendo dolo, mala fe y ánimo de perjudicar al accionante.

6.10 Pena

La pena es entendida jurídicamente como la sanción atribuida a la persona responsable por el cometimiento de una infracción, tipificado en la norma penal como delito, y que vulnere una serie de derechos, también se define como el “castigo impuesto por autoridad legítima, especialmente de índole judicial, a quien ha cometido un delito o falta”. (Cabanellas, Diccionario Juridico Elemental , 2012, pág. 698)

La pena se encuentra contemplada en la ley y es el castigo impuesto a quien haya sido declarado responsable de la comisión de una falta, dicha sanción lleva consigo la pérdida de derechos personales, tanto como el derecho a la libertad.

“Privación o restricción de bienes jurídicos establecidos por la ley e impuestos por el órgano jurisdiccional competente al que ha cometido un delito”. (Villar, 2001)

La pena es considerada como una consecuencia jurídica que integra la restricción de derechos y bienes jurídicos personales de quien sea responsable del cometimiento de un delito, ya que genera una serie de resultados tanto en lo personal como en el ámbito social.

7. METODOLOGÍA

7.1 Métodos de Investigación:

Al método se lo entiende como el camino más adecuado para lograr el fin propuesto en la presente investigación por medio de procedimientos lógicos y, por consiguiente, demostrar si un argumento es válido no.

En la investigación se aplicarán los siguientes métodos:

- **Método Científico**

Se trata de un método lógico, mismo que nos proporcionará el conocimiento requerido por la presente investigación y permitirá el desarrollo de la misma, a través de la doctrina, es decir, conceptos, historia, generalidades, características, etc.

- **Método exegético**

Este método estudia las normas jurídicas a fin de encontrar el significado que quiso darle el legislador.

Este método se utilizará con la finalidad de estudiar la estructura de la norma penal y encontrar vacíos jurídicos en los artículos y de esta

forma determinar las reformas, expediciones o derogaciones que deberían generarse.

- **Método analítico**

Sobre este método se realizará el análisis de cada elemento, la separación de sus partes esto permite establecer las causas, naturaleza jurídica y la afectación de los incumplimientos de pago, en la vida de los trabajadores.

- **Método sintético**

En este método se toma en cuenta los elementos que determinan un fenómeno, el cual dependiendo de las características unitarias se reflejan en uno solo, llegando a una conclusión derivada de la relación de los hechos para verificar el nivel de vulneración de las garantías del trabajador.

- **Método deductivo**

En este método se lo pone en práctica al momento de analizar los hechos desde el punto general llegando a una conclusión en particular. Se toma en cuenta la importancia de los hechos y la concepción de la conducta dentro de la sociedad, partiendo desde la norma que garantiza el cumplimiento de los derechos del trabajador, hasta el análisis en casos en los que se ve transgredido este derecho.

7.2 Técnicas de Investigación

Técnicas de acopio teórico documental

Que sirven para la recolección bibliografía, libros, sitios web, revistas, las cuales sirven de base para el conocimiento de la temática.

Encuesta

Es una técnica de campo, proporciona información directa por parte de los sujetos inmersos en el problema, la interrogación puede desarrollarse en forma oral o escrita. Para efectos de la presente investigación se la realizará encuestas a profesionales del derecho en libre ejercicio de la ciudad de Loja, con preguntas y respuestas planteadas, esto con la finalidad de reunir datos y también conocer la opinión y el nivel de cumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral.

Entrevista

Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales la temática abordada en la presente investigación de estudio, se realizará la entrevista a 5 personas especialistas conocedoras de la problemática.

Herramientas

Grabadora, cuaderno de apuntes, computadora, retroproyector, fichas.

Materiales

Libros, diccionarios jurídicos, tesis, manuales, leyes.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos que sirven para la construcción del marco teórico, la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis y para arribar a

conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

7.3 Esquema Provisional del Informe Final

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico vigente que señala: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción, Revisión de literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que en éste acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el informe final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

Acopio teórico:

Marco conceptual: Derecho laboral, Derecho al Trabajo, principio pro-operario, autoridad competente, juicio laboral, audiencia laboral, acuerdo de pago, incumplimiento de acuerdos, responsabilidad penal, pena.

Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo

Criterios Doctrinarios: Consulta de autores nacionales y extranjeros referentes a la problemática propuesta.

Acopio empírico:

- Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.
- Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.
- Síntesis de la investigación jurídica;

- Indicadores de verificación de los objetivos.
- Contrastación de las hipótesis.
- Concreción de los fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma.
- Deducción de conclusiones y planteamiento de recomendaciones

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES 2018-2019	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Elaboración del proyecto de investigación.	X								
Aprobación del Proyecto de Investigación.		X							
Revisión de Literatura.		X							
Elaboración del Marco Doctrinario, Jurídico.			X						
Resultados de Investigación.			X						
Tabulación de Datos, verificación de objetivos, contrastación de hipótesis.				X					
Recomendaciones y conclusiones, propuesta de reforma.				X					
Entrega de los Borradores de la Tesis, revisión y corrección.					X				
Elaboración informe final.					X				
Trámites de Aptitud Legal.						X			
Designación del Tribunal.							X		
Sesión Reservada.							X		
Sustanciación de Tesis.								X	
Grado Oral por materias.									X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1 Recursos humanos

Director de tesis: Por Designarse.

Entrevistados: 05 conocedores de la problemática.

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo.

Ponente del Proyecto: María José Yaruqui Betancourth

9.2 Recursos Materiales.

Descripción.	Valor USD
Trámites Administrativos.	\$100,00
Materiales de oficina.	\$50,00
Bibliografía. (Libros, códigos, etc.)	\$100,00
Herramientas Informáticas.	\$100,00
Internet	\$100,00
Elaboración del Proyecto.	\$100,00
Reproducción ejemplares del borrador.	\$150,00
Reproducción tesis.	\$150,00
Transporte.	\$100,00
Imprevistos.	\$50,00
Total.	\$1000,00

9.3 Financiamiento:

El presupuesto de los gastos que ocasionan la presente investigación, asciende a mil dólares americanos, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

10. Bibliografía

11. Obras Jurídicas

Albán Gómez, E. (2004). *Manual de Derecho Penal Ecuatoriano*. Quito : Ediciones Legales S.A.

Balmaceda Hoyos , G. (2014). *Manual de Derecho Penal, Parte General* . Santiago de Chile: Librotecnia.

Borrajo Dacruz, E. (2012). *Introduccion al derecho al trabajo* . Madrid: tecnos,.

Cabanellas de Torres. (2009). *Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual Tomo 7* . Buenos Aires : Heliasta S.R.L.

Cabanellas de Torres, G. (2009). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo 7*. Buenos Aires- Argentina: Heliasta S.R.L.

Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Carrión , L. (2011). *El Control Social de la Criminalidad*. Ecuador : Consejo Nacional de Evaluacion y Acreditación .

Cruz Villalón, J. (2010). *Compendio de Derecho del Trabajo* . Madrid: Tecnos.

Cuello Calón , E. (1974). *La Moderna Penología* . Madrid: Bosch .

Diccionario Juridico Espasa. (2001). *Diccionario Juridico Espasa*. Madrid: Espasa Calpe.

Erazo Bustamante , S. (2015). *Nociones Fundamentales sobre la Filosofia del Derecho Penal* . Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones .

Espinoza Bonifaz , R. A. (2016). *Los limites al poder punitivo del Estado* . Lima: USMP.

Garrone , J. A. (1993). *Diccionario Juridico Abeledo-Perrot*. Buenos Aires- Argentina: Abeledo-Perrot S.A.E. e.l.

- Gomez de la Torre, I. B. (2016). *Curso de derecho penal parte general* . Barcelona: Ediciones Experiencia S.L.
- Gómez, E. A. (2016). *Manual de Derecho Penal Ecuatoriano Tomo I*. Quito: Ediciones Legales.
- Guzmán Lara , A. (1989). *Diccionario Explicativo del Derecho Penal Ecuatoriano Tomo II*. Ecuador : EPOCA.
- Hernandez , C. N. (2015). *Reflexiones sobre el principio de contradiccion en el proceso penal* . Mexico: Unam.
- Hernández, J. (2012). *Manual del Derecho del Trabajo*. Quito-Ecuador: UPCE.
- Hobbes, T. (2001). *Leviatan o la materia, forma y poder de una republica eclesiastica y civil,*. Mexico : Fondo de Cultura Economica.
- Jakobs, G. (1997). *Derecho penal. Parte general. Fundamentos y teoría de la imputacion* . Madrid: Marcial Pons.
- Jimenez de Asua, L. (s.f.). *Derecho Penal Tomo I* . Buenos Aires-Argentina : El Ateneo .
- Jimenez, Q. (2008). *La Obediencia debida en el Código Penal*. Mexico: Bosh.
- Mir Puig, S. (1998). *Derecho penal parte general*. Barcelona: Euros.
- Muñoz Conde, F., & García Aran, M. (2010). *Derecho Penal Parte general* . Valencia: Tirant lo Blanch.
- Perez Portilla , K. (2004). *Principio de Igualdad, alcances y prespectivas*. Mexico: UNAM.
- Plascencia , R. (2004). *Teoría del Delito* . Mexico : Instituto de Investigaciones Juridicas UNAM.
- Rendón , D. F. (2009). *El Contrato Individual Laboral* . Loja : UTPL.

- Rivacoba y Rivacoba, M. (1993). *Función y Aplicación de la Pena*. Santiago, Chile: DePalma.
- Rubinstein, S. (1988). *Fundamentos del Derecho Laboral*. Buenos Aires : Depalma.
- SALAZAR, M. G. (1998). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Bogota: Temis.
- Salvat , O. (2011). *Derechos Humanos 3a. ed.* Argentina: VALLETTA Ediciones.
- Soldoña, Q. (1931). *Nueva Penologia (Penas y Medidas de Seguridad)*. Madrid: El Nando.
- Vasquez Lopez , J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito-Ecuador: Editora Juridica Cevallos.
- Vasquez Lopez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Cevallos.
- Vidaurri Arechiaga , M. (1997). *Teorias de la Pena*. Mexico: Estudios Juridico - Penales.
- Villar, C. (2001). *Diccionario Jurídico Espasa*. Madrid : Espasa Calpe, S.A.
- Villegas, Z. (2007). La Procedencia de la llamada prision civil en el ordenamiento peruano. *Derecho y Cambio Social* , 11.
- Von Liszt , F. (1999). *Tratado de Derecho Penal*. Madrid : Reus.
- Zambrano Pasquel, A. (2008). *Manual de Derecho Penal*. Quito: Corporacion de estudios y publicaciones.
- Zavala Rivera , A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos .
- Ziffer, P. S. (1996). *Lineamientos de la Determinacion de la Pena*. Buenos Aires: AD- HOC-SRL.

12. Leyes

Código de Trabajo. (2019). *Código de Trabajo, Legislación conexas, concordancias y jurisprudencia*. Ecuador : Corporación de estudios y publicaciones.

Código Orgánico de la Función Judicial . (2017). *Código Orgánico de la Función Judicial* . Quito : Corporación de estudios y publicaciones .

Código Orgánico General de Procesos. (2018). *Código Orgánico General de Procesos, COGEP*. Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Código Orgánico Integral Penal . (2018). *Código Orgánico Integral Penal Marco Legal*. Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

Código Procesal Civil . (1993). Lima.

Código Procesal de Trabajo Bolivia . (1979). La Paz.

Constitución de la República del Ecuador . (2018). *República del Ecuador* . Quito.

Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (2018). *Ley Garantías Jurisdiccionales* . Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Sentencia Constitucional Plurinacional, 1168/2014- R (Considerando III.1 Párrafo 2014).

Lincografía

Juicios . (23 de Abril de 2018). Obtenido de <http://www.juicios.org/juicio-laboral/que-son-los-juicios-laborales/>

Ramos, F. (16 de Mayo de 2017). *Enciclopedia Jurídica Online*. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/autoridad-competente/>

11.Anexos

11.2 Cuestionario de Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, sírvase dar contestación a la siguiente **ENCUESTA** que versa sobre el siguiente título: **“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCION CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL CELEBRADOS EN AUDIENCIA, Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE”**, cuyos resultados me servirán para la culminación del trabajo de tesis de grado.

De antemano agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO:

- 1. ¿Considera Ud., que la norma Constitucional referente al derecho al trabajo y a una remuneración justa se cumplen?**

SI ()

NO ()

¿Por qué?

2. **¿Considera Ud. importante que se garantice el cumplimiento de los acuerdos de pago celebrados en audiencia en materia laboral, dispuestos por autoridad competente?**

SI ()

NO ()

Fundamente su respuesta

3. **¿Estima Ud. necesario sancionar penalmente el incumplimiento de acuerdos de pago, celebrados en audiencia en materia laboral y admitidos por autoridad competente?**

SI ()

NO ()

Argumente

4. **¿Que derechos considera Ud. le están siendo vulnerados al trabajador, al no existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia?**

- **Derecho al trabajo** ()
- **Derecho a una remuneración justa** ()
- **Derecho a la seguridad jurídica** ()
- **Otros** ()

5. **¿Considera Ud. que al no existir una disposición penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago celebrados en audiencias laborales y admitidas por autoridad competente, se vulnera el derecho al trabajo, la justa remuneración y seguridad jurídica del trabajador?**

SI ()

NO ()

¿Por qué?

6. **¿Apoyaría Ud. una propuesta de reforma al Código Orgánico Integral Penal en la que se sancione con pena privativa de libertad el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?**

SI ()

NO ()

¿Por qué?

Gracias por su atención.

11.3 Cuestionario de Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, sírvase dar contestación a la siguiente ENTREVISTA que versa sobre el siguiente título: **“INCREMENTAR EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, SANCION CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD, POR EL INCUMPLIMIENTO DE ACUERDOS DE PAGO EN MATERIA LABORAL CELEBRADOS EN AUDIENCIA, Y DISPUESTOS POR AUTORIDAD COMPETENTE”**, cuyos resultados me servirán para la culminación del trabajo de tesis de grado. De antemano agradezco su colaboración.

1. **¿Considera usted que el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente, vulnera los derechos al trabajo, a una remuneración justa y a la seguridad jurídica del trabajador?**

.....

.....

.....

2. **¿Cree usted que debe existir una norma penal que sancione el incumplimiento de acuerdos de pago en materia laboral, celebrados en audiencia y dispuestos por autoridad competente?**

.....
.....
.....

3. Considera usted que existiendo una sanción penal, se pueda forzar al empleador a cumplir con el acuerdo de pago planteado en audiencia laboral?

.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que existe norma alguna que obligue al empleador a cumplir con el acuerdo de pago planteado personalmente en audiencia laboral?

.....
.....
.....

5. ¿Qué alternativa daría usted para solucionar el problema planteado?

.....
.....

ÍNDICE

CARÁTULA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACION.....	IV
DEDICATORIA	V
A G R A D E C I M I E N T O:	VI
ESQUEMA DE CONTENIDOS	VII
TÍTULO	1
RESÚMEN	2
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	6
REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
MARCO CONCEPTUAL	10
Derecho Laboral	10
Principio Pro Operario	13
Autoridad Competente	16
Juicio Laboral	17
Acuerdo de pago	18
Incumplimiento de pago	19
Formas de pago en la vía civil	20
Dolo	26
Principios que Limitan el Poder Punitivo del Estado	27
Responsabilidad Penal	34

Elementos del Tipo Penal.....	35
Pena	41
Teorías que sustentan la Función de la Pena	43
Teoría Absoluta de la Pena	43
Teoría Relativa de la Pena.....	44
Teoría Ecléctica o Mixta de la Pena.....	45
MARCO DOCTRINARIO	46
Breve Reseña Histórica de los acuerdos de pago celebrados	46
Principios Procesales en Materia Laboral	48
Derechos Afectados al Trabajador.....	52
Derecho al Trabajo.....	52
Remuneración Justa.....	53
Seguridad Jurídica.....	54
Principio de Proporcionalidad de la Pena	55
Los Fines de la Pena	57
MARCO JURÍDICO:	58
Constitución de la República del Ecuador	59
Instrumentos Internacionales	64
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	64
Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.....	65
Código Orgánico General de Procesos	66
Código Orgánico de la Función Judicial.....	68
Código Orgánico Integral Penal.	69
Código de Trabajo.	73

DERECHO COMPARADO.....	76
Legislación Boliviana	76
Legislación Peruana	77
Legislación Argentina	79
MATERIALES Y MÉTODOS	81
Materiales utilizados.....	81
Métodos	81
Técnicas	83
Observación Documental.....	84
RESULTADOS	85
Resultados de las Encuestas.....	85
Resultados de las entrevistas.....	96
Estudio de casos	106
DISCUSIÓN.....	121
Verificación de Objetivos	121
Objetivo General:.....	121
Objetivos Específicos:	122
Contrastación de Hipótesis:	125
Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma	127
CONCLUSIONES:.....	129
RECOMENDACIONES:	131
PROYECTO DE REFORMA JURÍDICA.....	132
BIBLIOGRAFIA:.....	136
ANEXOS	142

Proyecto de Tesis	142
TEMA.....	143
PROBLEMÁTICA	143
JUSTIFICACIÓN	145
OBJETIVOS	146
Objetivo General:.....	146
Objetivos Específicos.....	146
HIPÓTESIS.....	147
MARCO TEÓRICO	147
Derecho Laboral.....	147
Derecho al trabajo.....	148
Principio pro – operario	149
Autoridad competente.....	150
Juicio laboral.....	151
Acuerdo de pago.....	152
Incumplimiento de pago.....	153
Dolo.....	154
Responsabilidad penal	154
Pena	155
METODOLOGÍA.....	156
Métodos de Investigación:.....	156
Método Científico.....	156
Método exegético.....	156
Método analítico.....	157

Método sintético	157
Método deductivo	157
Técnicas de Investigación	157
Técnicas de acopio teórico documental	157
Encuesta	158
Entrevista	158
Herramientas	158
Materiales	158
Esquema Provisional del Informe Final	159
Acopio teórico:	159
Marco conceptual: Derecho laboral, Derecho al Trabajo.....	159
Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador,.....	159
Criterios Doctrinarios: Consulta de autores nacionales y extranjeros ...	159
Acopio empírico:	159
CRONOGRAMA	161
PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	162
Recursos humanos	162
Recursos Materiales.	162
Financiamiento:	162
Bibliografía	163
Anexos	167
Cuestionario de Encuesta	167
Cuestionario de Entrevista	170
ÍNDICE	172