



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCION DE TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO:

LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO
NORMATIVO, ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO.

AUTOR:

KEVIN RENE LAFEBRE SÁNCHEZ

TUTORA:

ABG. ANITA CECILIA MONROY ABAD, MGT

LA LIBERTAD- ECUADOR

2023

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCION DE TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO:

LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO
NORMATIVO, ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO.

AUTOR:

KEVIN RENE LAFEBRE SÁNCHEZ

TUTORA:

ABG. ANITA CECILIA MONROY ABAD, MGT

LA LIBERTAD – ECUADOR

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO**” presentado por el estudiante **KEVIN RENE LAFEBRE SANCHEZ**, portador de la cédula de ciudadanía N° 0951482074, como requisito previo a optar el título de **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden

Atentamente

Anita Cecilia
Monroy
Abad

Firmado
digitalmente por
Anita Cecilia
Monroy Abad
Fecha: 2023.07.25
08:29:50 -05'00'

Abg. Anita Cecilia Monroy Abad, Mgt

TUTORA

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

Lunes 24 de Julio del 2023

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: **“LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO”**, cuya autoría corresponde al estudiante **KEVIN RENE LAFEBRE SÁNCHEZ** de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio COPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 0%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipode trabajos académicos.

Atentamente

Firmado
Anita Cecilia digitalmente por
Monroy Anita Cecilia
Abad Monroy Abad
Fecha: 2023.07.25
08:30:13 -05'00'

ABG. ANITA CECILIA MONROY ABAD, MGT

PROFESORA TUTORA

CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Ab. Enzo Olimpo Navia Cedeño, Mgtr.

Celular: 0986756949

Correo: agendalegislativa7@hotmail.com

CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo, ENZO OLIMPO NAVIA CEDEÑO, en mi calidad de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA MENCIÓN CIENCIAS JURÍDICAS, por medio de la presente tengo a bien indicar, que he leído y corregido el Proyecto de Integración Curricular, previo a la obtención del Título de Abogado, denominado «LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO, ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO.», del estudiante KEVIN RENE LAFEBRE SANCHEZ.

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

Es cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente como estime conveniente.

Santa Elena, 25 de julio del 2023



Ab. Enzo Olimpo Navia Cedeño
C.I. 0917083651

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
MENCIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS
Nº DE REGISTRO DE SENEYCYT 1042-2020-2152806

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **KEVIN RENE LAFEBRE SÁNCHEZ**, estudiante de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaro la autoría del presente trabajo de investigación con el título **“LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO ECUATORIANO, COLOMBIANO Y PERUANO”**, desarrollada en todas sus partes por el suscrito estudiante con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente

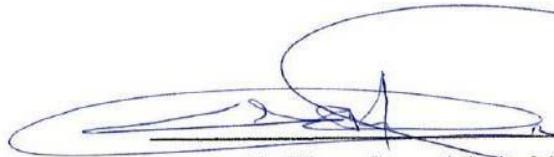


Kevin Rene Lafebre Sánchez
C.I 0951482074

Celular: 0959457925

e-mail: kevinlafebre@gmail.com

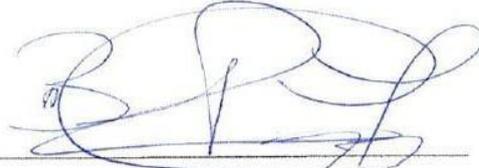
TRIBUNAL DE GRANDO


Ab. Victor Coronel Ortiz, Mgt.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO


Ab. Viviana Silvestre, Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA

**Anita Cecilia
Monroy Abad**
Firmado digitalmente
por Anita Cecilia
Monroy Abad
Fecha: 2023.09.13
13:01:22 -05'00'

Ab. Anita Monroy Abad, Mgt.
TUTORA


Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.
DOCENTE UIC

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios sobre todas las cosas, que me ha dado la fortaleza y el coraje para superar los diferentes obstáculos que se me han presentado en el camino, a mis padres, pilar fundamental en mi vida y que me han brindado las facilidades y ese apoyo incondicional para poder cumplir mis objetivos académicos junto a mi familia con la que crecí en un ambiente de unión y perseverancia, razón por la que hoy en día culmino con éxito mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mis padres que gracias a su apoyo me encuentro culminando un objetivo más en mi vida, al Alma Mater “Universidad Estatal Península de Santa Elena” que me abrió las puertas para empezar mi vida profesional, a los Docentes que me inculcaron el valor de la educación y la lectura, a mi tutora Abg. Anita Monroy por guiarme en la elaboración de mi proyecto de titulación y a mis compañeros de clase que me brindaron su amistad y me enseñaron el valor del compañerismo.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	iv
CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	v
DECLARATORIA DE AUTORÍA	vi
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Objetivos: general y específico	7
1.4. Justificación	8
1.5. Variables de la investigación	9
CAPÍTULO II	10
MARCO REFERENCIAL	10

2.1.	Marco teórico	10
2.2.	Análisis doctrinario de la remuneración y su finalidad.	10
2.3.	Objetivo de la remuneración	13
2.4.	El salario: su protección y garantía	15
2.5.	Protección y seguridad del salario	18
2.6.	Garantías frente a terceros acreedores	21
2.7.	La inembargabilidad de la remuneración	23
2.8.	Excepciones y condiciones ante el embargo de la remuneración.	25
2.9.	Las necesidades del trabajador y su familia	29
2.10.	Las repercusiones que acarrearán el embargo de la remuneración.	32
2.11.	La extinción de las obligaciones.	33
2.12.	Casos con sentencia sobre embargo de cuentas bancarias y remuneración	36
2.2.	MARCO LEGAL	37
2.2.1.	Régimen normativo de Ecuador	37
	Constitución de la República del Ecuador	37
2.2.2.	Régimen normativo de Colombia	38
	Constitución Política de Colombia	38
2.2.3.	Régimen normativo de Perú	39
	Constitución Política de Perú	39
2.2.4.	La declaración universal de derechos humanos	40
2.2.5.	El convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	41
2.2.6.	Código de trabajo de Ecuador	42
2.2.7.	Código sustantivo del trabajo	43
2.2.8.	Texto único ordenado del código procesal civil	44
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	45
	CAPÍTULO III	47
	MARCO METODOLÓGICO	47

3.1. Diseño y tipo de investigación	47
3.2. Recolección de la información	48
3.3. Tratamiento de la información	50
3.4. Operacionalización de variables	53
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	54
4.1.1. Matriz de comparación jurídica	54
4.1.2. Análisis de la matriz de comparación jurídica	55
4.1.3. Verificación de la idea a defender	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: POBLACIÓN	48
TABLA 2: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	51
TABLA 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA	52
TABLA 4: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	53
TABLA 5: MATRIZ DE COMPARACIÓN JURÍDICA	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: EMBARGO DE LA REMUNERACIÓN EN COLOMBIA	26
GRÁFICO 2: EMBARGO DE LA REMUNERACIÓN EN PERÚ	28
GRÁFICO 3: REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR	32

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN
EN EL MARCO NORMATIVO ECUATORIANO,
COLOMBIANO Y PERUANO**

Autor: Kevin Rene Lafebre Sánchez

Tutora: Ab. Anita Monroy Abad, Mgt

RESUMEN

La inembargabilidad de la remuneración en el marco normativo de Ecuador, Colombia y Perú, es una protección que sujeta a la remuneración del trabajador con el fin de darle protección a los ingresos laborales que permitan al trabajador mantener una vida digna. En dichos marcos normativos se generan diferentes perspectivas en cuanto a la aplicación de la inembargabilidad de la remuneración; es por ello que el presente proyecto de investigación se ve influenciado por la garantía de los derechos de los trabajadores, en los que, principalmente se enfocará el estudio comparativo, en los ingresos del trabajador, mismos que son considerados base fundamental para mantener la estabilidad económica en el hogar del trabajador, puesto que debido a los ingresos económicos percibidos por el trabajador se pueden cubrir necesidades básicas como alimento, vivienda, educación, salud, etc. En este sentido, se pretende comparar las disposiciones de las normativas que regulan la retención de cuentas bancarias y el embargo de la remuneración del trabajador, considerando la protección a la remuneración del trabajador, adoptando el método analítico, mismo que comprende un análisis descriptivo de las disímiles partes que conforman una realidad, asimismo, se empleó el método de análisis jurídico comparativo, consintiendo el estudio de las normas y circunstancias que emanan del embargo de la remuneración, vislumbrados en el Código Sustantivo del trabajo Colombiano y Código Procesal Civil Peruano, aquellos admitieron la inminencia a un tema de gran relevancia, orientando técnicas documentales como fichas bibliográficas, citas y análisis de contenido como normativa y jurisprudencia, todo esto permitió validar la idea a defender que versa sobre la protección a la remuneración del trabajador, en torno a su inembargabilidad, y su eficacia en el marco normativo colombiano, en relación a las legislaciones de Ecuador y Perú que establecen directrices diferentes, en cuanto a la protección de la remuneración.

Palabras clave: Inembargabilidad, Remuneración, Derecho Comparado, Trabajador

ABSTRACT

The non-attachability of remuneration in the normative framework of Ecuador, Colombia and Peru, is a protection that is subject to the worker's remuneration in order to provide protection to employment income that allows the worker to maintain a dignified life. In such normative frameworks, different perspectives are generated regarding the application of the non-attachability of remuneration; That is why this research project is influenced by the guarantee of workers' rights, in which the comparative study will mainly focus on the worker's income, which is considered a fundamental base for maintaining economic stability in the worker's home, since due to the economic income received by the worker, basic needs such as food, housing, education, health, etc. can be covered. In this sense, it is intended to compare the provisions of the regulations that regulate the retention of bank accounts and the seizure of worker's remuneration, considering the protection of worker's remuneration, adopting the analytical method, which includes a descriptive analysis of the dissimilar parts that make up a reality, likewise, the method of comparative legal analysis was used, consenting to the study of the norms and circumstances that emanate from the seizure of remuneration, glimpsed in the Colombian Substantive Labor Code and the Peruvian Civil Procedure Code, those admitted the imminence of a highly relevant issue, guiding documentary techniques such as bibliographic records, citations and analysis of content as regulations and jurisprudence, all this allowed validating the idea to defend that deals with the protection of worker's compensation, regarding its non-attachability, and its effectiveness in the Colombian regulatory framework, in relation to the laws of Ecuador and Peru that establish different guidelines, regarding the protection of remuneration.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa debido a un análisis comparativo de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Perú, referente a la inembargabilidad de la remuneración que establecen sus marcos normativos, para identificar su efectiva protección y las limitaciones, en las que los ingresos laborales pueden ser sujeto de embargo, sin que afecte directamente la subsistencia del trabajador y la de su familia.

El objetivo principal es identificar las limitaciones que se establecen en la normativa de los países mencionados, para embargar la remuneración sin que afecte la subsistencia en el hogar. Sin embargo, ante la retención de cuentas bancarias del trabajador, los ingresos laborales se verían afectados, contradiciendo así a la base fundamental por la que se protege la remuneración del trabajador que es la subsistencia en el hogar.

CAPÍTULO I

Se plantea el problema en el que se ve envuelta la remuneración del trabajador, se mencionan directrices que servirán para el estudio comparativo de la normativa ecuatoriana, colombiana y peruana ante el embargo o retención de la remuneración del trabajador, que afectarían directamente la subsistencia del trabajador y su familia.

CAPÍTULO II

El marco referencial, mismo que se encuentra compuesto por marco teórico, legal y conceptual, se refiere a la recopilación de la doctrina e información relevante sobre la protección de la remuneración del trabajador ante situaciones de embargo que, a través de la normativa nacional, instrumentos internacionales, sentencias y resoluciones, permite identificar específicamente las limitaciones y condiciones ante el embargo de la remuneración del trabajador, para el cumplimiento de obligaciones a excepción de las que corresponden por pensiones alimenticias, como la deuda pública y privada.

CAPÍTULO III

El marco metodológico se basa en los métodos y técnicas empleados para el desarrollo de la investigación, mediante la recopilación de información a través de la técnica documental, lectura científica y análisis de contenidos, para establecer directrices contempladas en la normativa de Ecuador, Perú y Colombia, de esta forma se logró estructurar el presente trabajo.

CAPÍTULO IV

Finalmente, en el presente capítulo se realizó el análisis y la interpretación de resultados, realizado a través de la comparación de los marcos normativos de Ecuador, Colombia y Perú, logrando demostrar las diferencias entre cada país, en correlación a la finalidad que estas tienen debido a la protección de la remuneración del trabajador como también el cumplimiento de las obligaciones del trabajador por concepto de deudas públicas y privadas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, inciso primero establece que (2021):

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. (pág. 104)

Si bien la remuneración del trabajador es inembargable, la excepción en el caso de alimentos es debidamente justificable, debido a que el salario de un trabajador también tiene como fin el de mantener la subsistencia de su familia, por lo cual los valores que debe el trabajador serán objeto de embargo en beneficio de sus hijos, cumpliendo las necesidades diarias que por ello se exige.

Al referirse a una deuda entre un particular o una entidad pública o privada, como es el caso del sector financiero; los bancos agotarán todas las instancias que permitan el pago del valor adeudado, en vista de que no se contemplan límites para el embargo de la cuenta bancaria, puede llevar consigo las remuneraciones del trabajador en el caso de que esta sea la única cuenta utilizada para el depósito de dichos rubros laborales, vulnerando así la declaratoria constitucional de inembargabilidad de la remuneración del trabajador, citada en el párrafo anterior.

Tal como lo contempla la RESOLUCIÓN No. JB-2011-1907, en la que la Junta Bancaria resuelve en el Libro I de las normas generales para las instituciones del sistema financiero, de la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos y Seguros y de la Junta Bancaria.

Es el Capítulo VIII respecto a las normas para la ejecución, retención y embargo dispuesto por Juez o por autoridad competente sección i, relativo a las disposiciones generales, en su artículo 1 establece que:

La retención y el embargo de las sumas depositadas en cuentas de ahorro, podrán afectar a los saldos disponibles en la fecha y hora en que la institución financiera reciba la notificación, así como a los depósitos que se hagan posteriormente, hasta que se complete la suma contenida en las providencias del juez o autoridad competente, debiendo la institución financiera comunicar de inmediato a la autoridad peticionaria el valor retenido o embargado. (Klaere, 2011)

La Constitución de la República del Ecuador, prohíbe el embargo de la remuneración laboral, no obstante, se refleja un vacío legal cuando referimos las acciones que toman las entidades bancarias, al embargar cuentas de sus usuarios, con el fin de saldar deudas existentes, en vista de que la Constitución del Ecuador en su art. 328, sobre la inembargabilidad de la remuneración a excepción de los casos por concepto de alimento.

El Código de trabajo en su art. 91 sobre la inembargabilidad de la remuneración, establece que, la remuneración del trabajo no es sujeto de embargo, salvo para el pago de pensiones alimenticias (Asamblea Nacional , 2021).

El Código Civil (2021) en su art. 1634 numeral 1 sobre la cesión que comprenderá todos los bienes, derechos y acciones del deudor, excepto los no embargables, estableciendo que no son embargables los ingresos de los servidores públicos, ni tampoco las remuneraciones de los trabajadores. La norma no es clara en razón de las alternativas que se presentan cuando se exige el pago de valores adeudados entre una administración o entre particulares.

La Constitución del Ecuador, protege la remuneración del trabajador y la establece bajo el carácter de inembargable, con la finalidad de mantener la subsistencia del trabajador y la de su familia, sin embargo, en el marco normativo ecuatoriano no se define con claridad las condiciones en las que la remuneración puede verse afectada, como en el caso de la retención de cuentas bancarias que perturbarían directamente el estado salarial del trabajador y la subsistencia del en el hogar.

Es menester mencionar, que ante deudas que mantenga el trabajador, el prestamista o acreedor carece de garantías ante el incumplimiento de una deuda por parte del trabajador en calidad de deudor. Por ello, es preciso comparar la legislación ecuatoriana, con la normativa extranjera de países como Colombia, que contempla directrices diferentes. En el Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, se contempla que el salario mínimo es inembargable a excepción de los casos por concepto de alimentos, en los que se podrá

embargar hasta en un 50% de la remuneración para el pago de pensiones alimenticias, mientras que para otras deudas sean públicas o privadas, el embargo de la remuneración será de hasta una quinta parte del excedente de la remuneración mínima. (Decreto 1083, 2015).

A través de la sentencia T-891/13 de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional de Colombia, se contempla que, los jueces pueden ordenar como medida cautelar, el embargo de la remuneración del trabajador, considerando los ingresos que recibe.

Las garantías que se emplean en Colombia, con respecto del cobro por concepto de dudas a excepción de los casos de alimentos, son más eficientes para generar el cumplimiento de deberes y obligaciones, que emanan de la deuda y que involucran principalmente a la remuneración del trabajador.

Por su lado, en la legislación peruana, en su Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil en su art.- 648. Bienes inembargables numeral 6, en la que siempre que no exceda de las cinco unidades de referencia procesal, el exceso de esta será embargable hasta en una tercera parte.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo de Perú, establece que son de carácter inembargable las deudas contraídas por el trabajador, sin embargo, cuando los ingresos que percibe el trabajador superan cinco Unidades de Referencia Procesal, el excedente será considerado embargable hasta una quinta parte, mientras que, por concepto de alimentos el salario del trabajador será embargable hasta en un setenta por ciento.

Tanto la legislación peruana como la legislación colombiana, consideran cierta parte de la remuneración como embargable por concepto de deudas, garantizando así el cumplimiento de las obligaciones que tiene el deudor para saldar los rubros pendientes con el acreedor, Es por ello que, este análisis comparativo se realiza en base a identificar la insuficiencia legal con la que cuenta el sistema normativo ecuatoriano, en vista de que, la norma suprema que es la Constitución, no especifica las excepciones que emanan de las necesidades, tanto de las entidades financieras y particulares, para exigir el cobro de una deuda, como las del trabajador que involucran directamente su remuneración laboral, para el cumplimiento de sus obligaciones.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la inembargabilidad de la remuneración se diferencia entre las legislaciones de Ecuador, Colombia y Perú?

1.3 Objetivos: general y

específicoObjetivo general

Comparar las disposiciones de las normativas que regulan la retención de cuentas bancarias y el embargo de la remuneración del trabajador, por medio de la contrastación de la legislación colombiana, ecuatoriana y peruana, en cuanto a la protección de la remuneración del trabajador por endeudamientos privados o públicos.

Objetivos específicos

- Analizar las disyuntivas que se estipulan en las legislaciones ecuatoriana, colombiana y peruana, para la caracterización de reglas que promueven la inembargabilidad de la remuneración del trabajador.
- Comparar las garantías que ostentan la legislación ecuatoriana, colombiana y peruana, en cuanto a la protección de la remuneración del trabajador y la subsistencia familiar.
- Identificar las fuentes que figuran la inembargabilidad de la remuneración laboral, por medio de la investigación bibliográfica, para una mejor comprensión de los deberes y obligaciones del trabajador, garantizando su cumplimiento.

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad comparar las legislaciones ecuatoriana, colombiana y peruana, tomando como base la figura que envuelve a la remuneración cómo inembargable, a partir de las necesidades de los acreedores y las obligaciones que tienen los deudores, para que así a través de la norma se garantice el pago de rubros adeudados.

El estudio comparativo de la legislación ecuatoriana, colombiana y peruana permitirá diferenciar notablemente las obligaciones por concepto de deudas entre particulares o entidades financieras, para cubrir las necesidades de ambas partes, ante sus derechos y obligaciones.

La importancia y necesidad de esta comparación, consiente analizar estructuras normativas distintas, a través de las referidas legislaciones, en vista de que la remuneración de un trabajador tiene el carácter de inembargable, considerando las excepciones que contempla el marco normativo de cada país en mención, para considerar embargable parte de la remuneración, sin vulnerar el deber objetivo de mantener su protección.

La importancia de esta investigación exhibe los efectos negativos que se generan por la retención de cuentas bancarias y salarios respectivamente, cuando caducan los periodos de tiempo en los que se deben cubrir los rubros adeudados por parte de un trabajador hacia los acreedores, en vista de que estas acciones afectan directamente la subsistencia familiar del trabajador, que por medio de su remuneración aporta las necesidades de su núcleo familiar, que debe utilizar sus fondos para cumplir con sus obligaciones familiares.

1.4. Variables de la investigación

Univariable

Inembargabilidad de la remuneración en las legislaciones de Ecuador, Colombia y Perú.

Idea a defender

La protección a la remuneración del trabajador, en torno a su inembargabilidad, es más eficaz en el marco normativo colombiano, en relación a las legislaciones de Ecuador y Perú.

CAPÍTULO II

.1MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Antecedentes históricos de la remuneración

Desde tiempos inmemoriales de la humanidad, la remuneración se ha constituido como uno de los temas de gran relevancia, debido a las repercusiones humanas y sociales que se han dado en los distintos periodos en que se ha dividido la historia del hombre sobre la tierra. Y en la actualidad, a pesar de los diversos avances en la sociedad y en los cambios radicales en el ser humano, los salarios o remuneraciones siguen siendo un tema complejo de debate; por ello es preponderante poder inferir en los antecedentes históricos desde el principio de la humanidad.

La esclavitud marcó un precedente histórico que generó cambios importantes en el modo de vida común y es que, en la antigüedad si bien el esclavo no recibía directamente un salario, su patrono estaba en la obligación de dotarlo de alimento para mantenerlo con energía y en condiciones para realizar las tareas encomendadas. Con el paso del tiempo los conceptos de igualdad, libertad, etc., generaron un impacto en la sociedad que obligaron al cambio radical en la forma de vida de los pueblos.

Posteriormente después de la esclavitud, surgió la servidumbre en Inglaterra, el siervo estaba obligado a trabajar las tierras del señor feudal, en razón de que el siervo debía muchos servicios. Guardaba, no obstante, cierta libertad de producir sus parcelas sin desatender sus obligaciones para el señor feudal.

La artesanía surge a inicios de la Edad Media en la que el hombre pasa a ser libre, vendiendo en el mercado sus propios utensilios, de esa forma empezó a trabajar para sí mismo, generando un sustento para su familia.

La remuneración surge en la antigua Grecia y Roma, en donde sobresalía una estructura laboral que dividía a los trabajadores libres y por otro lado a los esclavos, hasta que surge un sistema de compensación salarial, conformada por una tabla de salarios por medio de un edicto (orden o decreto) fijado por Diocleciano, quién en su momento fue emperador de Roma en los años 284 d.C hasta el año 305 d.C.

En la actualidad, sobre todo en América Latina, los países descritos como tercermundistas debido a sus políticas y a la organización de sus estados, carecen de eficiencia ante los ojos del mundo, sobre todo en el ámbito laboral, un claro ejemplo y más significativo de los países latinoamericanos, es el caso de Venezuela que, culminado el régimen militar en los años de 1950, gozó de un alto índice económico y mejor calidad de vida, producto de sus recursos como el petróleo, generando así mantener un equilibrio en la inflación económica del país, sin déficit en la tasa de desempleos y la pobreza pero, los gobiernos siguientes producto de una mala administración han provocado que esta potencia petrolera en su momento sea considerado como uno de los países más pobres de Latinoamérica, con una remuneración mínima exageradamente baja, en comparación a sus países vecinos.

Ecuador

En Ecuador la remuneración laboral ha tenido notorios antecedentes, en el que resalta uno de los más devastadores el 15 de noviembre del año 1922, cuando la denominada organización sindical de Ecuador exigía cambios en los pagos del trabajador, reclamaban una remuneración justa por su trabajo, las fuerzas armadas tenían la disposición del primer mandatorio de ese entonces, José Luis Tamayo Terán, de mantener el orden y la seguridad a toda costa, sin embargo se habían volcado unas 30 000 personas en Guayaquil reclamando una remuneración justa, pero el mantenimiento del orden por parte de las autoridades se salió de control y termino en una masacre que cobro la vida de al menos unas 1000 personas miembros de este grupo a manos de las fuerzas del orden (Villarroel & Medina , 2022).

La Constitución de la República del Ecuador (1945) por primera vez el 6 de marzo de 1945 contempla en su art 148 literal e, que:

Todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente, para cubrir sus necesidades personales y familiares la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. (pág. 55)

Sin embargo, en la actualidad se mantiene este apartado ya que, la Constitución lo contextualiza como un derecho del trabajador.

Colombia

La historia del salario mínimo en Colombia se clasifica en 3 etapas divididas por años, en el que, a partir del año 1945 como primera parte, bajo la ley 6ª, el gobierno colombiano por medio de decreto establecía el salario mínimo del trabajador, 4 años más tarde la ley se efectivizó reflejando un salario mínimo de 2 pesos diarios. Hasta el año 1963 el salario mínimo variaba según las actividades económicas del trabajador, jerarquía o tamaño de la empresa o incluso la edad del trabajador en la que incluso existían salarios para los menores de edad.

En la segunda etapa que antecede la historia del salario mínimo en Colombia, en el año 1964, el salario mínimo del trabajador comprendía su valor debido a su actividad laboral, dividiéndola para transportistas, construcción, etc. Es entonces que a partir del año 1983 que, el salario mínimo en Colombia es unificado, fijando un valor neto para el trabajador en general (Rojas, 2009).

En esta etapa el salario mínimo del trabajador era sometido a varias reformas, incluso en un mismo año, teniendo como detonante a la inflación de la economía, como responsable de los consecuentes cambios de la remuneración, pero, es a partir del año 1979 en la que se el salario del trabajador se fija de forma anual, es decir que puede someterse a cambios una vez por año solamente, tal como se ha mantenido hasta la actualidad.

Perú

En la República de Perú, bajo el periodo de gobierno del ex presidente Augusto Bernardino Leguía, apareció por primera vez en el marco normativo peruano, la remuneración que estaba contemplada en el art.- 26 de la ley 1378 bajo el epígrafe de accidente de trabajo, rigió en el año de 1911, se entendía a la remuneración mínima como unidad de cómputo para cubrir rubros referentes a indemnizaciones, es por ello que las indemnizaciones por concepto de accidentes de trabajo debían ser computadas sobre una remuneración mínima que se contemplaba en un sol de plata, unidad monetaria que se utilizaba en aquellos tiempos (Perez).

Ya para el año 1916 bajo el gobierno del ex presidente de la República de Perú, José Pardo y Barrera, por medio de la ley n.º 2285, que contemplaba en sus epígrafes, la retribución de 20 centavos a los indígenas jornaleros de ese entonces (Yamada & Bazán, 1994).

2.2. Objetivo de la remuneración

La remuneración se describe de diferentes formas; compensación, retribución, salario, honorario. Compensación o retribución, un significado diferente para un empleado, empresa o club, en vista de que, para el trabajador la remuneración significa alimento, sustento, reconocimiento económico a su trabajo, que suple en mayor o menor medida sus necesidades, mientras que, para la asociación o empresa, significa principalmente costos de producción, a veces muy altos.

El salario corresponde a la principal fuente de sustento de la población en general, pues más de las dos terceras partes de la población mundial dependen de ella para su existencia, según los ingresos que les brinda el trabajo.

A pesar de los diferentes significados indicados, podemos identificar y definir los objetivos comunes y los puntos de partida de la remuneración.

Los más representativos son:

- **Personal calificado:** porque un sistema de compensación adecuado atrae el interés de los empleados externos. Este sistema también ayudaría a la empresa a posicionarse competitivamente en el mercado, ante la jerarquía de las demás empresas.
- **Desempeño adecuado con los socios actuales:** los empleados ven una conexión entre lo que contribuyen a la organización y cómo se los recompensa, si esta ecuación los convence, la organización los retendrá. Un sistema de recompensas debe fomentar el comportamiento deseado de la organización motivando y premiando la correcta alineación de estas prácticas, con el logro de los objetivos empresariales.
- **Remuneración justa:** cada empleado debe ser remunerado de acuerdo al valor de su cargo o posición en la organización, manteniendo un vínculo directo entre su cargo y su salario. La empresa debe lograr la visión de equidad y justicia del empleado en términos de su remuneración.
- **Mantener la igualdad:** esto está muy relacionado con la idea de igualdad, por la que

debe luchar la remuneración: “El salario debe ser por igual al trabajo”. Internamente, la equidad debería representar la relación entre el valor relativo de las tareas y la recompensa que reciben por los servicios prestados. Desde fuera de la empresa, esto correspondería a pagar un salario similar al de otras empresas, aunque también podría ser inferior o superior a la media del mercado.

- Gestión de costos: una buena gestión de compensación ayuda a una empresa a atraer y retener empleados calificados al menor costo posible. Por otro lado, también promueve la gestión del coste laboral, ya que reduciría la rotación y el ausentismo del personal y otros.

En resumen, el objetivo principal de la gestión salarial es garantizar que todos los empleados reciban una remuneración justa, en función de las responsabilidades de cada puesto laboral, el esfuerzo requerido para realizar las diversas tareas que involucren su estado mental, físico, su, la eficacia de sus funciones, etc.

La remuneración es una retribución, pago o compensación que recibe una persona por prestar un servicio en un momento y lugar específicos. De igual forma, se denomina sueldo, jornal o salario, el cual proviene del pago que entrega el jefe al trabajador, para que realice un trabajo y ocupe un cargo en su empresa (Koiwe Recursos Humanos).

Sin embargo, es posible asociar el término con los beneficios ofrecidos por algunos productos bancarios o con acuerdos de cooperación y negocios, lo que significa que, en general, la remuneración significa cualquier pago que una persona recibe por su experiencia, activos o conocimientos.

- Propósito de la remuneración: a pesar de las diversas modalidades salariales que benefician al trabajador, se pueden definir algunos objetivos representativos, como los que se mencionan a continuación:
- Atraer personal calificado: el sistema correspondiente despierta el interés de los empleados ajenos a la empresa, lo cual es favorable para que la empresa logre una posición competitiva en el mercado.

Mantenga informados a los socios e impulse el rendimiento. Los empleados valoran la relación entre lo que le dan a la empresa y cómo se les paga. Si el incentivo convence al

empleado, será leal a la organización porque incentivando y compensando el comportamiento se pueden alcanzar los objetivos empresariales.

Cada empleado debe ser remunerado de acuerdo con el nivel o rango que tiene en la empresa, respetando la relación que existe entre la tarea que realiza y su salario. La empresa tiene la obligación de mantener la igualdad del trabajador en proporción a su salario.

Esto está directamente relacionado con la igualdad, que debe ir acompañada de salario: igual trabajo, igual salario. Internamente, la equidad representa la relación entre el valor de un puesto y su salario. Externamente, la empresa es responsable de pagar tarifas similares a otras empresas, que a su vez pueden ser superiores o inferiores al precio de mercado (Koiwe Recursos Humanos).

- Manejo de costos: la gestión de la remuneración beneficia a la empresa; porque asegura los salarios más bajos posibles para los trabajadores calificados. De manera similar, una organización puede controlar la mano de obra o los costos laborales; porque puede reducir la rotación de empleados.

2.3. Salario: definición y modalidades

El salario y la remuneración son términos que refieren a una compensación monetaria que recibe un trabajador por la realización de un trabajo, sin embargo, es claro identificar cierta diferencia entre ambos términos. El salario es la retribución periódica que se entrega como compensación por su trabajo, acuerdo que es formalizado a través de un contrato entre empleador y trabajador, de forma individual o colectiva, en la que el empleador se compromete a pagar un salario al empleado.

Santo Tomas de Aquino dijo: el salario justo debe mantener la sostenibilidad de la familia del trabajador, este sistema equilibrado y justo impulsa y promueve el ejercicio adecuado de la justicia, generando así un impacto positivo en la sociedad, en la que se retribuía el esfuerzo del trabajo empleado, por medio de una remuneración justa, según sus labores encomendadas.

San Antonio de Florencia (Antonio Pierozzi) (Rivas, 1995), fraile dominico de Italia consideró:

“El salario justo es aquél que permite al trabajador sustentar a los suyos, y vivir "virtuosamente".

Es entonces, que en su libro alude que el trabajador debe recibir una retribución justa sin artificios por parte de su patrón. Por su parte la remuneración es todo aquello que una persona recibe como pago a cambio de servicios prestados por su trabajo. Es la compensación que se entrega al empleado como recompensa o reconocimiento de su labor y aportación al proceso productivo, abarca de manera general la compensación que recibe el trabajador por sus servicios prestados en el ámbito laboral.

Es menester aludir que, muy aparte del salario base que recibe el trabajador es posible que adicionalmente se reciban bonificaciones, comisiones, seguros en el sistema de salud, pensiones, o hasta subsidios de transporte todo en base a las políticas que maneja la empresa u organización, según las regulaciones laborales vigentes.

El salario tiene una consideración muy importante en la calidad de vida del trabajador, ya que mantiene una estabilidad económica estable, según los gastos del trabajador, esa importancia radica en las necesidades que se pueden cubrir, tanto para sí mismo, como para las de su familia, por ello en algunas empresas se llegan incluso a ofrecer incentivos económicos que le aportan motivación al empleado, para un eficiente desempeño laboral.

En este mismo orden de ideas, el salario digno es aquel que, como se ha descrito anteriormente, permita cubrir con al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y consecuentemente las de su familia, es entonces, el salario digno aquel que atañe al costo de la canasta básica familiar fraccionado para el número de personas que conforman el hogar, todo esto, establecido por el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Como punto de partida, los salarios mínimos instituyen un limitante salarial y por tanto económico para ellos es necesario que se fijen mediante el diálogo social entre los trabajadores/as y sus empleadores, con el objetivo de poner sobre la mesa las necesidades de los/as trabajadores/as y sus familias y contrastarlo con la realidad del país, la seguridad social, el coste de la vida y los niveles de subsistencia concernientes a otros grupos sociales.

Los salarios mínimos son comprendidos como un instrumento que constituye un estándar común, sin tener en cuenta la solvencia de pago de las empresas. Se aplican de manera

generalizada en todas las áreas geográficas, sin considerar las diferencias en el costo de vida, y en todos los sectores, sin considerar los márgenes de beneficio específicos de cada sector.

Estos salarios mínimos están diseñados para complementarse con convenios colectivos que pueden adaptar los salarios según las características de sectores particulares, regiones geográficas y empresas. Por ejemplo, pueden tener en cuenta la productividad y la competitividad de cada empresa o sector para optimizar los niveles salariales.

Entonces, se comprenden a los salarios mínimos como una medida aproximada, que busca establecer un suelo salarial para proteger a los trabajadores, pero su efectividad puede mejorarse y ajustarse mediante convenios colectivos, para adaptarse a las peculiaridades de cada contexto laboral.

La búsqueda de un salario digno surge como respuesta ante la insuficiencia de los salarios mínimos; por ellos se establecieron diversos factores que inciden en ello:

1. Falta de consideración de necesidades básicas: Los salarios mínimos en la mayoría de casos se establecen sin tomar en cuenta las necesidades fundamentales de los trabajadores y sus familias.
2. Ausencia de negociación colectiva: Cuando los salarios mínimos no se ajustan mediante la negociación colectiva, puede haber una falta de representación adecuada de los intereses de los trabajadores, es importante su implementación debido a que permite a los trabajadores y sus representantes, participar activamente en la determinación de los salarios, buscando condiciones más justas y acordes a las realidades laborales y económicas del momento.
3. Falta de aplicación: En algunos casos, las leyes o regulaciones que establecen los salarios mínimos no se aplican de manera efectiva, lo que permite a los empleadores no cumplir con estos estándares, dejando a los trabajadores en una situación desventajosa.
4. Insuficiente ajuste frente a la inflación: Un rol trascendental sin lugar a dudas es la economía, por ello si los salarios mínimos no se actualizan con la suficiente frecuencia para mantener el ritmo de la inflación, se produce lo que se conoce como "erosión salarial". Esto es, que a medida que pasa el tiempo, el poder adquisitivo de los trabajadores disminuye, ya que los precios de los bienes y servicios aumentan más rápido que sus ingresos.

Estos factores generan una presión significativa para obtener salarios dignos, que permitan a los trabajadores vivir con una calidad de vida adecuada y enfrentar los desafíos económicos cotidianos. La lucha por un salario digno a menudo implica la defensa de los derechos laborales y la búsqueda de medidas que garanticen una remuneración justa y acorde con las necesidades y circunstancias de los trabajadores.

Modalidades

El salario del trabajador tiene algunas modalidades, algunas de estas modalidades y más comunes son las siguientes:

- **Salario fijo:** Es el tipo de remuneración más común en la sociedad, mismo que se realiza mensualmente y tienen un valor fijo que no cambia según el rendimiento o productividad del trabajador.
- **Salario por hora:** Este tipo de salario se remunera según las horas laboradas por el trabajador, en la que se percibe un monto específico por cada hora laborada, estos tipos de salarios normalmente se dan en trabajos temporales o por turnos.
- **Salario por comisión:** Generalmente el salario por comisión se percibe en base a las ventas realizadas para la empresa a la que se prestan los servicios, es por ello que el monto económico depende mucho de las ventas que se hagan por parte del empleado.
- **Salario por rendimiento:** en algunas ocasiones, los empleadores pueden determinar un salario en base al rendimiento del empleado, es decir qué; se tomará en cuenta la cantidad, calidad o eficiencia del trabajador en función de sus labores encomendadas.
- **Salario mixto:** Este tipo de salario se puede combinar con varias modalidades salariales. Por ejemplo, un trabajador puede percibir bonos o comisiones por ventas adicionales y percibir su salario fijo.

2.4. Protección y seguridad del salario

La protección de la remuneración y su seguridad, son las bases fundamentales en el ámbito laboral, bases que se encuentran reforzadas por medio de normativas y regulaciones.

El Convenio sobre la Protección del salario (Normlex , 1949) en su art. 10 establece que:

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

El sustento del trabajador y el de su familia son el pilar fundamental para proteger el salario del trabajador, no obstante, en caso de que el trabajador tenga responsabilidades que relacionen directamente el salario del trabajador se podrán tomar en cuenta los límites y condiciones que el marco normativo de los países contemple en sus articulados.

Colombia

En Colombia el salario mínimo se establece anualmente por parte del estado, mediante el Ministerio de trabajo. El salario mínimo puede ajustarse a las condiciones económicas del país, que generaran cambios en el salario mínimo que se entrega al trabajador.

La jornada laboral es de 48 a 42 horas, distribuidas en un periodo de 8 horas diarias, considerando que el trabajador trabaje más de ese rango diario, se le debe pagar horas extras.

Es puntual mencionar que el Ministerio de Trabajo colombiano y sus entidades, como la Unidad Administrativa Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo (UAE-DIT), tienen la obligación de brindar seguridad y protección a través de inspecciones o investigaciones que permiten mostrar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales establecidas.

Los trabajadores en Colombia tienen derecho a recibir prestaciones sociales, como las denominadas cesantías, que son el equivalente a un salario mínimo que se cancelara al trabajador por cada año trabajado, o las liquidaciones que se dan por la terminación del contrato.

Aunque también el salario es sujeto a ciertos descuentos legales por parte del empleador, valores que pueden descontarse para cubrir rubros por concepto de aportes a la seguridad social, salud, pensiones, riesgos laborales. Estos descuentos deben tener una aprobación directa del trabajador, y en los casos en que se lo permita, la normativa colombiana protege el 50% de la remuneración del trabajador, por ende, el máximo porcentaje permitido para el

descuento de valores salariales es del 50% según lo contempla el art.-3 numeral 5 de la ley 1527 de 2012.

Se permite realizar el descuento, cuando el asalariado no reciba menos del 50% del salario por lo que, las retenciones que realice el empleador están exentas según lo que establece el artículo 149 del Código Sustantivo de Trabajo (Congreso de Colombia, 2012).

Ecuador

La jornada laboral es de 40 horas, que se encuentran distribuidas en 8 horas diarias que, en ciertos casos pueden ser sujeto de jornadas reducidas a través de la ley orgánica de apoyo humanitario, en su art.- 20 establece que en casos de eventos o casos imprevistos que son debidamente justificadas, el empleador podrá reducir la jornada laboral hasta en un 50% ajustando de igual forma la remuneración a esas horas trabajadas siempre y cuando no sea inferior al 55%, de igual forma las deducciones y aportaciones a la seguridad social se ajustaran a la jornada reducida (Asamblea Nacional , 2020).

La protección y seguridad de la remuneración, el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Bancos y Seguros son los órganos competentes y encargados de velar por la seguridad del salario, supervisando el pleno cumplimiento de las normas laborales vigentes.

Es menester mencionar que el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones sociales como el décimo tercero, que corresponde a la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante un año de trabajo, el décimo cuarto, que es un bono adicional que se entrega una vez al año para cubrir necesidades básicas del hogar como los gastos escolares de los hijos del trabajador, vacaciones remuneradas o el fondo de reserva, que corresponde a un salario básico unificado por cada año trabajado.

Los descuentos a los que se le puede aplicar al salario del trabajador son por concepto de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES), el impuesto a la renta. Según el Código de trabajo en su art.- 44 literal b establece que; el empleador tiene prohibido hacer una retención que exceda el 10% de los ingresos laborales por concepto de multas (Asamblea Nacional, 2023)

Perú

En Perú la remuneración mínima vital se fija anualmente por el Gobierno a través del Ministerio de trabajo y Promoción del empleo. La jornada laboral legal es de 30 días de trabajo distribuidas en 8 horas diarias, el excedente de horas sobre las 8 diarias, se considerarán como horas extras que serán remuneradas sobre el salario regular ya establecido.

Las autoridades encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas laborales en Perú son el Ministerios de trabajo encargada de las inspecciones y verificaciones de los diferentes lugares de trabajo, con el fin de darle protección al salario del trabajador ante eventualidades que puedan afectar el salario de los empleados.

El trabajador en Perú tiene beneficios en virtud de satisfacer las necesidades del hogar como, las compensaciones o (CTS) que es la compensación por tiempo de servicio, en la que el empleado tiene derecho a recibir dos cuotas que son depositadas entre el mes de mayo y noviembre, sumando un sueldo mínimo completo, con el fin de proteger al empleado en caso de que este pierda su trabajo.

En razón de los descuentos permitidos por el trabajador, se consideran valores económicos por concepto de aportaciones al (SNP) Sistema Nacional de Pensiones, aportes al Sistema Privado de Pensiones (AFP), impuesto a la renta, entro otros.

2.6. Garantías frente a terceros acreedores

Colombia

En Colombia, el salario goza de garantías frente a terceros acreedores que protegen el salario del trabajador ante eventuales deudas que este posea.

El Código Sustantivo de Trabajo en su art.- 154 contempla como regla general que; el salario mínimo del trabajador no es embargable, por consiguiente, el art.- 155 y 156 del mismo cuerpo legal, permiten el embargo de la quinta parte del excedente sobre el salario mínimo laboral tomando en cuenta excepciones a favor de cooperativas que se encuentran legalmente autorizadas y pensiones alimenticias, que permitirán el embargo del salario del trabajador hasta en un 50% (Congreso de la República de Colombia, 1950).

La remuneración del trabajador se encuentra protegida por lo dispuesto en los artículos Ut Supra, al prohibir su embargo garantiza la subsistencia del trabajador y la de su familia, pero, al referirnos a obligaciones que el trabajador mantenga, como deudas públicas o privadas, se garantiza el cumplimiento de estas obligaciones a través de condiciones que la misma norma establece. Se permite el embargo de hasta una quinta parte del excedente de la remuneración mínima con el fin de garantizar el efectivo cumplimiento por concepto de deudas que mantenga el trabajador (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

Es claro mencionar que, se establecen excepciones en las que la remuneración del trabajador puede ser sujeto de embargo hasta en un 50% a favor cooperativas legalmente autorizadas en las que se mantenga deuda y pensiones alimenticias para cubrir las necesidades básicas en el hogar.

El salario del trabajador tiene algunas prioridades frente a otros créditos, en vista de que, el salario del trabajador primero debe ser pagado, antes de cumplir con otras obligaciones a excepción de las obligaciones emanadas de alimentos, ya que el salario será descontado directamente del lugar de trabajo del empleado.

El concurso de acreedores es aquel procedimiento jurídico en el que se pretende generar un cambio en la organización de una empresa, con el fin de que pueda volver a ser solvente y de esa forma los acreedores puedan recuperar los rubros que habían quedado pendientes como, deudas impugnadas.

Ecuador

Según el Código Orgánico General de procesos en el artículo 415, referente al concurso de acreedores en el que se produce cuando hay una sesión de bienes o falta de solvencia, si los involucrados son comerciantes registrados, el concurso se denominara bajo el nombre de acreedores o quiebra (Asamblea de Nacional , 2018).

Las garantías que la legislación provee ante el posible embargo o retención de la remuneración son mediante resolución judicial como el siguiente caso:

Mediante proceso judicial la defensoría del pueblo acoge una acción de protección bajo el número de proceso 16331-2019-00723, en la que se da tramite a una vulneración de derechos

producto del embargo de cuentas bancarias por un proceso coactivo presentado, el titular de estas cuentas es representante legal de una estación de radio en la provincia de Pastaza y es el encargado de pagar la remuneración a los trabajadores de la radio. Con el embargo de estas cuentas bancarias se impide el pago de las respectivas remuneraciones, quedando embargados los rubros por concepto de sueldos.

Se vulneran así varios derechos fundamentales como el derecho al trabajo y al carácter de inembargable que prima sobre la remuneración del trabajador, el derecho a una vida digna que emana del sustento familiar que se da gracias a la remuneración que recibe el trabajador y es que este derecho fundamental es el detonante para que hoy en día la Constitución establezca a la remuneración con el carácter de inembargable.

Perú

En Perú el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil en su art.- 648 numeral 5 establece como bienes inembargables a, Las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal. El exceso es embargable hasta una tercera parte. Cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargado procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley (Texto único ordenado del código procesal civil , 1993).

En Perú las garantías frente a terceros acreedores son las medidas que se toman en torno a asegurar el cumplimiento de obligaciones a terceros, como es el caso de los créditos en entidades bancarias, estas garantías pueden involucrar el uso de bienes como una garantía para el cumplimiento de dichas obligaciones.

Es menester mencionar que, en el ámbito laboral, las garantías pueden verse relacionadas al incumplimiento de salarios por parte del empleador, garantías que velan por el cumplimiento de los derechos laborales.

2.7. Inembargabilidad de la remuneración

Derechos y obligaciones de la remuneración laboral

Cada una de las personas tienen derecho fundamental al trabajo, ya que este derecho es la base para el disfrute de otros derechos humanos y para vivir con dignidad. Este derecho

implica la oportunidad de acceder a un empleo que se haya escogido o aceptado de manera libre, sin coerción ni discriminación. Para garantizar el derecho al trabajo, los Estados tienen la responsabilidad de asegurar que existan oportunidades de empleo productivo y que se brinde orientación técnica y profesional a las personas. Asimismo, deben crear un entorno propicio para el desarrollo de oportunidades laborales; además, los estados están obligados a promover la no discriminación en todas las etapas del empleo, desde el proceso de selección hasta las condiciones laborales. El trabajo forzoso, que atenta contra la libertad de las personas, está prohibido por el derecho internacional y debe ser erradicado.

El derecho al trabajo también está estrechamente vinculado al derecho a condiciones laborales equitativas y satisfactorias. Los Estados deben asegurar salarios justos, igual remuneración por igual trabajo y garantizar un salario mínimo, que permita una vida digna, tanto para los trabajadores, como para sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y respetuosas de la dignidad humana. Esto incluye proporcionar horas de trabajo razonables, períodos de descanso adecuados, tiempo de ocio y vacaciones periódicas pagadas, para que los trabajadores puedan tener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

El derecho al trabajo es esencial para el bienestar y la dignidad de las personas, y los Estados tienen la obligación de asegurar que este derecho se cumpla plenamente, garantizando oportunidades laborales justas, seguras y equitativas para todos los individuos. De la remuneración laboral emanan diferentes derechos y obligaciones, tanto para el empleador, como para el trabajador, algunos de los principales derechos del trabajador son;

- El derecho al salario justo, es uno de los derechos que el trabajador tiene de percibir una remuneración justa por el trabajo que realiza, respetando los puntos acordados en el contrato laboral pactado entre el empleador y el trabajador.
- El derecho a la igualdad de percibir una remuneración es otro de los derechos que priman en la rama laboral, en la que se debe respetar el trabajo de igual valor y condiciones, sin discriminación por su inclinación sexual, genero, raza, religión, etc.
- El derecho a las prestaciones sociales como percibir vacaciones remuneradas, seguro social, etc. La finalidad de estas prestaciones sociales son las de reconocer el trabajo

del empleado a más de asegurar su salud, para generar una eficiencia en sus labores encomendadas.

Es preciso mencionar que, sin bien el trabajador goza de derechos que velan por la seguridad del salario y las condiciones laborales del trabajador, el empleador tiene obligaciones que debe cumplir hacia el trabajador como;

- Las obligaciones de pago, en las que el empleador tiene la obligación de remunerar los rubros acordados con el trabajador, según los puntos y condiciones legales suscritas en el contrato laboral.
- La transparencia al momento de remunerar al trabajador, debe reflejarse en constancias del pago salarial, con el fin de evitar inconvenientes que pueden denotar negativas en la confianza entre empleador y trabajador, así como también la de llevar registros sobre los salarios que se le ha pagado al trabajador, beneficios, etc.

Las obligaciones de retención y aportes son otra de las responsabilidades por parte del empleador, para realizar la retención y aportes por concepto de impuestos y las respectivas contribuciones sociales (Auditores y consultores latam , 2021).

2.8. Excepciones y condiciones ante el embargo de la remuneración.

Las excepciones y condiciones ante la inminente acción de embargo de la remuneración, se establecen de forma diferente en las legislaciones laborales de Colombia, Ecuador y Perú:

Colombia

En Colombia, la remuneración del trabajador tiene el carácter de inembargable, con excepciones y condiciones establecidas en la ley. El Código Sustantivo de Trabajo colombiano (Código sustantivo de trabajo , 2011) en su art. 154, establece que el excedente de cien pesos correspondiente al ingreso mensual del trabajador, puede ser embargado hasta en una quinta parte y en su artículo 344 que establece lo siguiente:

1. Las prestaciones sociales se consideran inembargables.
2. Las cooperativas legalmente autorizadas y las deudas por concepto de alimentos, son excepciones para que la remuneración del trabajador sea sujeto de embargo hasta en un 50%.

Es decir, la remuneración en Colombia tiene el carácter de inembargable; pero cuando el salario mínimo del trabajador excede de cien pesos, este excedente, correspondiente a la quinta parte del mismo, tendrá el carácter de embargable para cubrir obligaciones del trabajador que relacionen el salario laboral.

GRÁFICO 1: EMBARGO DE LA REMUNERACIÓN EN COLOMBIA



Elaborado por: Autor de la investigación

Ecuador

En Ecuador la norma laboral que regula las excepciones y condiciones en los distintos ámbitos laborales es el Código del Trabajo en su Art.- 91, establece que La remuneración del trabajador no puede ser sujeto de embargo a excepción de las obligaciones por concepto de alimentos (Asamblea Nacional , 2013). La norma ecuatoriana es corta y clara en cuanto a las excepciones y condiciones que se dan por un embargo salarial.

La remuneración del trabajador no se puede embargar, solo será embargable para cubrir obligaciones del trabajador por concepto de pensiones alimenticias, según lo que establece el art..328 de la Constitución.

Esta disposición busca proteger la subsistencia del trabajador y su familia, asegurando que los valores percibidos por el trabajador lleguen íntegramente a sus manos y no puedan ser retenidos por el empleador o embargados por acreedores.

La remuneración tiene una naturaleza económico-social, y su propósito es garantizar que el trabajador reciba periódica y permanentemente su salario, para satisfacer sus necesidades

básicas. Esta medida pretende evitar actitudes arbitrarias del empleador, como imponer multas no previstas en el reglamento legalmente aprobado o retener más del 10% de la remuneración en concepto de multas o colectas. También prohíbe cobrar intereses por anticipos de remuneración, todo ello con el fin de asegurar que lo percibido como remuneración sea destinado efectivamente a la satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia.

No obstante, se establece una excepción a esta prohibición, que es el pago de pensiones alimenticias. Esta excepción se justifica porque la finalidad de la remuneración también es contribuir a la subsistencia de la familia del trabajador. En el caso de deudas alimenticias legalmente establecidas, como aquellas que un trabajador debe proporcionar a sus hijos, la remuneración puede ser objeto de embargo, para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones familiares.

En resumen, la inembargabilidad de la remuneración, con la excepción de las pensiones alimenticias, busca proteger al trabajador y su familia de eventuales abusos por parte del empleador o de otros acreedores, asegurando que los ingresos obtenidos mediante el trabajo sean destinados a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de aquellos a quienes debe alimentos legalmente establecidos.

Perú

Por su parte, Perú en el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil (1993) en el artículo 648 numeral 5 sobre Bienes inembargables establece que son inembargables:

Las remuneraciones del trabajador no superen el equivalente a cinco Unidades de Referencia Procesal, serán sujeto de embargo hasta en un tercio del excedente.

La Unidad de Referencia Procesal es una unidad de medida utilizada para reflejar el monto de ciertos beneficios y obligación generados en el ámbito procesal. Cuando la remuneración del trabajador no exceda de cinco unidades de referencia procesal, el exceso de esos ingresos será sujeto de embargo hasta en una tercera parte.

GRÁFICO 2: EMBARGO DE LA REMUNERACIÓN EN PERÚ



Elaborado por: Autor de la investigación

Entonces, el embargo es una medida cautelar que se toma como precaución antes de una posible ejecución forzada en el futuro. Es una herramienta legal que permite al demandante o acreedor asegurar el cumplimiento de una sentencia judicial que pueda dictarse en un proceso judicial pendiente o por iniciarse. Cuando un acreedor busca el embargo en un escenario de incumplimiento, está solicitando que se retenga parte o la totalidad de la remuneración del deudor (en este caso, del trabajador) como una garantía de pago. Esto se hace para evitar que el deudor disponga de los fondos antes de que se resuelva el litigio y para asegurarse de que, en caso de ganar el caso, pueda ejecutar la sentencia utilizando esos fondos embargados.

Es importante señalar que el embargo se lleva a cabo como medida preventiva, antes de que se haya emitido una sentencia final que declare la deuda o el incumplimiento del deudor. Por lo tanto, el proceso judicial puede estar en curso o estar por iniciarse, y el acreedor busca asegurarse de que, en caso de obtener una sentencia favorable, tendrá los recursos necesarios para ejecutarla.

El embargo, por sí mismo, no resuelve el litigio ni implica que la deuda sea declarada como válida; es simplemente una medida cautelar para proteger los intereses del acreedor hasta que se resuelva el proceso judicial. Si al final del litigio se determina que el deudor no debe la cantidad reclamada o que no ha incurrido en incumplimiento, los fondos embargados deberán ser liberados y devueltos al deudor. Por otro lado, si la sentencia es favorable al acreedor, los fondos embargados serán utilizados para saldar la deuda.

2.9. Remuneración del trabajador y la subsistencia familiar

El Preámbulo de la Constitución de la OIT establece la importancia de garantizar un "salario vital adecuado" para los trabajadores. Esta referencia refleja el compromiso de la organización para asegurar que los trabajadores reciban una remuneración que sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas y permitirles vivir con dignidad. A lo largo de su historia, la OIT ha trabajado en la promoción y el establecimiento de normas laborales internacionales, incluyendo la cuestión del salario mínimo. Estas normas buscan proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, incluyendo la fijación de salarios justos y dignos.

La OIT ha abogado por la adopción de políticas salariales que tengan en cuenta la realidad económica y social de cada país, así como las características particulares de los distintos sectores laborales. La idea es garantizar que el salario mínimo cumpla con su objetivo de proteger a los trabajadores y sus familias, y que se ajuste periódicamente para mantener su poder adquisitivo frente a los cambios económicos y de inflación. La OIT ha mantenido una preocupación constante por las necesidades de los trabajadores y sus familias, promoviendo la idea de un "salario vital adecuado" como un derecho fundamental de los trabajadores en todo el mundo.

La remuneración del trabajador es el pilar fundamental para la subsistencia familiar, ya que con este recurso económico se pueden cubrir las necesidades del trabajador, como las de su familia, la alimentación, educación, salud, transporte y demás gastos, son las principales necesidades que emanan de la familia del trabajador, necesidades que garantizan una vida digna. Es por ello que, esencialmente la remuneración laboral debe ser justa, suficiente y adecuada, de esa forma garantizar una vida digna en la familia del trabajador.

En Colombia, Ecuador y Perú, se establecen salarios mínimos del trabajador basados en las necesidades y obligaciones que tiene el trabajador, de esa forma se regula y controla el pago de un salario digno. Estos salarios justos varían según la situación económica y nivel de inflación de cada país.

Según lo que establecen los ministerios de trabajo, la remuneración mínima para el presente año 2023 en los países de Colombia, Ecuador y Perú es de:

- En Colombia, la remuneración mínima es de 1.160.000 pesos colombianos (Ministerio del trabajo Colombiano , 2022).
- Ecuador por su parte fija se remuneración mínima del trabajador en 450 dólares de los Estados Unidos de Norte América (Chiriboga, 2022).
- Por su parte, Perú fija la remuneración mínima vital del trabajador en 1025 soles peruanos (Chino, 2022).

Los empleadores tienen el deber de remunerar de forma justa los salarios de sus trabajadores, tal como lo establece la norma de cada país que regula y controla las obligaciones que derivan del salario.

La relación entre la familia y el trabajo es compleja y diversa, y su interacción puede variar significativamente según las circunstancias individuales y sociales. Al analizar información proveniente de entrevistas sobre este tema, los datos se agruparon en tres atributos principales:

1. Inclusión o exclusión de la familia del negocio: Algunas familias pueden tener negocios o emprendimientos en los cuales todos los miembros de la familia participan activamente, formando parte integral del funcionamiento del negocio. En estos casos, el trabajo se convierte en una actividad compartida que contribuye a fortalecer los lazos familiares y a mantener la unidad familiar.

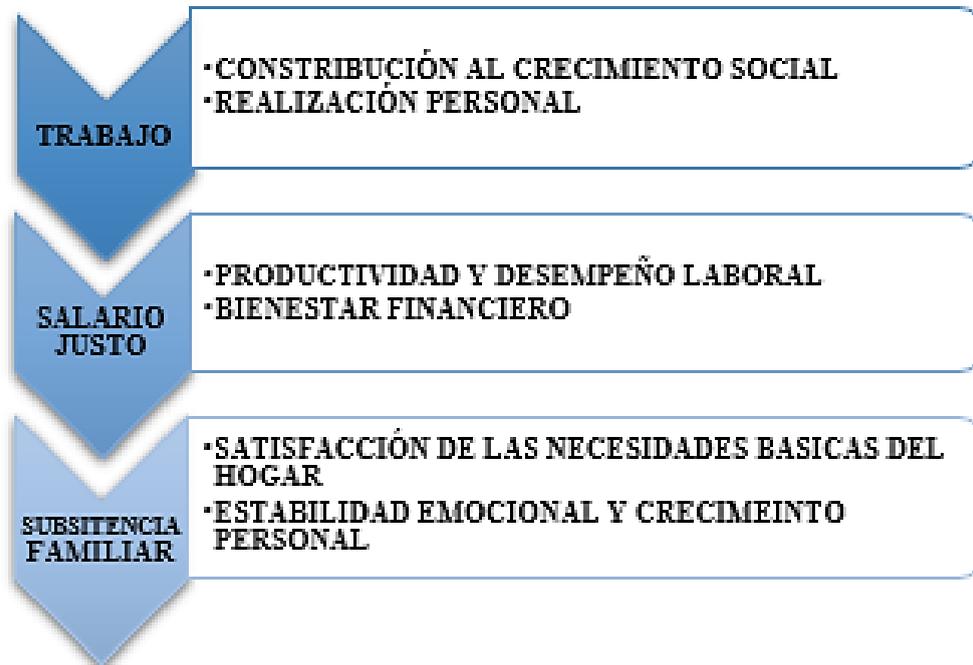
Por otro lado, existen situaciones en las que la familia se encuentra excluida del negocio, por ejemplo, cuando uno o algunos miembros de la familia trabajan fuera del negocio familiar y no tienen una participación activa en él. En estos casos, la dinámica laboral puede afectar la interacción y el tiempo disponible para la vida familiar, lo que puede generar tensiones y desafíos para mantener el equilibrio entre el trabajo y la familia.

2. Inestabilidad del vínculo trabajo-familia: La relación entre el trabajo y la familia puede ser inestable en ciertos casos, especialmente cuando los horarios laborales son irregulares o cambian con frecuencia. Esta inestabilidad puede dificultar la organización y planificación familiar, lo que puede afectar la convivencia y el tiempo compartido entre los miembros de la familia.

3. Frágil equilibrio entre trabajo y familia: Muchas familias enfrentan el desafío de mantener un equilibrio adecuado entre las demandas del trabajo y las necesidades familiares. La búsqueda de este equilibrio puede requerir adaptaciones constantes, como la negociación de roles y responsabilidades dentro de la familia, para asegurar que tanto el trabajo como la vida familiar sean atendidos de manera satisfactoria.

En general, la diversidad de formas en que la familia y el trabajo se articulan refleja la complejidad de la reproducción sociosimbólica y económica de la unidad familiar. Comprender estas dinámicas permite analizar cómo las familias enfrentan los desafíos laborales y cómo influyen en su bienestar y cohesión como grupo. Este análisis es crucial para desarrollar políticas y medidas que promuevan un entorno laboral y familiar favorable para todos los miembros de la familia.

GRÁFICO 3: REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR



Elaborado por: Autor de la investigación

2.10. Causas y efectos del embargo de la remuneración.

La remuneración es la compensación económica que se le hace al trabajador, tiene como propósitos cubrir las necesidades básicas por las que el trabajador se ve en el deber de mantener para su subsistencia y la de su familia, alimentación, vivienda, vestimenta, salud, son algunas de las necesidades que debe cumplir el trabajador.

Las causas del embargo pueden ser múltiples y diversas:

- Embargo por deudas con hacienda.
- Embargo por deudas con la seguridad social.
- Embargo por ejecución de deudas bancarias.
- Embargo por facturas impagadas.
- Embargo por impago de pensiones alimenticias.

Los efectos del embargo, bloqueo, o retención de la remuneración laboral son complejas si se toma en cuenta las necesidades que tiene el trabajador.

El embargo de una parte del salario laboral para cubrir responsabilidades como el pago de una deuda, se evidencian notoriamente en la reducción de ingresos laborales que acostumbra el trabajador, esta reducción en los ingresos disponibles significaría la imposibilidad de mantener y cubrir las necesidades básicas diarias en el hogar, entre ellas se pueden describir el alquiler, alimentación, vestimenta, servicios públicos y demás, supondría problemas financieros para el trabajador que se vería en la necesidad de ajustar su estilo de vida según la reducción salarial que se ha aplicado.

La reputación crediticia notoriamente se vería afectada ante las acciones de embargo o retención de cuentas bancarias en las que reposa el salario laboral, generando problemas a futuro como; la obtención de préstamos bancario o incluso el aumento en la tasa de interés.

- El proceso de embargo de la nómina se inicia con la notificación de la entidad acreedora, como la Seguridad Social, Hacienda o un juzgado, identificando al empleado deudor y la deuda pendiente. En esta notificación se indica el total a embargar, el número de cuenta para el ingreso, el concepto o referencia del ingreso y el procedimiento a seguir.
- Una vez recibida la notificación, la empresa notifica al trabajador afectado sobre la diligencia de embargo y este tiene la opción de pagar directamente el total de la deuda y liquidarla, o permitir que la empresa realice el embargo mensualmente de su nómina.
- Si el empleado decide que la empresa realice el embargo, cada mes se retendrá de su nómina la cantidad correspondiente en concepto de "embargo" del salario neto, y ese importe será transferido a la cuenta indicada en la notificación de embargo.
- El proceso continuará hasta que se haya pagado el total de la deuda. En ese momento, se emitirá una notificación informando del "levantamiento de embargo", y la empresa dejará de retener la cuantía correspondiente, ya que la deuda habrá sido saldada por completo.

2.11. La extinción de las obligaciones.

La prescripción de la deuda

La prescripción es el plazo máximo establecido por la ley, que una persona tiene para poder reclamar el pago de una deuda. Ante la ausencia de un reclamo o acción legal por parte del acreedor, que exija el pago de una deuda, esta se considerará prescrita y el deudor ya no estará legalmente obligado a cancelar el pago de esta. Es decir que, si en el periodo de 5 años no se hace un reclamo formal por medio de la vía judicial, la deuda se considerara prescrita a los 5 años de haberse vencido el plazo para pagarla o para cumplir con la obligación.

El artículo 2415 del Código Civil establece que las acciones de cobro de dinero en vía ordinaria prescriben en diez años (Asamblea Nacional , 2021).

Es decir que, el acreedor puede iniciar un proceso legal para exigir el cobro de una deuda mediante la vía ordinaria en el dentro del plazo de 10 años en el momento en que la deuda se vence o desde el último pago realizado como lo establece la ley.

Resulta preponderante hacer mención que, si no se exige el pago de una deuda dentro del plazo de 10 años, la deuda será considerada prescrita, aunque se puede interrumpir cuando se realiza un reconocimiento de la deuda o cuando se toman acciones legales para exigir su pago antes de que se cumpla el plazo establecido por la ley.

Según lo que establece el artículo 2001, numeral 1 del código civil, las deudas prescriben en Perú siempre que no haya pasado a una denuncia judicial. El tiempo promedio que tarda una deuda en judicializarse es de 10 años, pero puede ser más o menos en medida que la empresa prestó ya no pueda actuar mediante una demanda (El Congreso de la República de Venezuela , 1982) .

Según lo que establece el artículo 2001 del Código Civil, se establecen diferentes plazos ante la prescripción de una deuda en diferentes acciones legales:

1. Después de diez años, prescriben la acción personal, real, nulidad por concepto de acto jurídico y la acción que derivada de una ejecutoria.
2. Después de siete años, prescriben las acciones por concepto de daños y perjuicios.
3. Después de tres años, prescriben las acciones que correspondientes al pago de remuneraciones por servicios prestados como resultado de un vínculo no laboral.

4. Después de dos años, prescriben las acciones de anulabilidad, revocatorias, indemnizatorias por responsabilidad extracontractual y las acciones correspondientes contra los representantes legales de incapaces relacionadas al ejercicio de su cargo.

5. Después de quince años, prescriben las acciones relacionadas con pensiones alimenticias.

Según el periódico El Universo, el artículo 210 del Decreto-ley, la Superintendencia de Bancos establece que cualquier acto o contrato realizado o ejecutado sobre un criptoactivo de propiedad de la compañía deudora, no será oponible frente a los acreedores. Esto significa que dichos actos o contratos no serán válidos o efectivos para proteger los activos de la compañía frente a sus deudas, aunque podrían ser nulos por otras razones. Además, se menciona que la inoponibilidad de actos jurídicos sobre una moneda virtual que no ha sido aprobada para su circulación no procedería. En resumen, se busca evitar que se utilicen criptoactivos, para eludir responsabilidades frente a los acreedores.

El artículo 36 trata sobre la protección de los trabajadores, ex trabajadores y de las instituciones públicas, en el contexto de un proceso de reestructuración o concordato de una sociedad concursada. Según este artículo, todos los trabajadores y ex trabajadores de la sociedad concursada, así como las instituciones públicas y entidades del sector público que sean acreedoras de la sociedad concursada, se considerarán automáticamente incluidos en el proceso de reestructuración, para hacer valer sus derechos y acreencias, incluso si no fueron mencionados en la solicitud presentada por la sociedad deudora a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, o no registraron su acreencia durante la fase inicial.

Sin embargo, se establece que los titulares de acreencias laborales y las instituciones públicas y entidades del sector público, perderán su derecho a ser considerados en el acuerdo concordatario si deciden no participar en la fase de negociación o si, habiendo aceptado participar, abandonan la negociación. En ese caso, no podrán ejercer sus acciones contra el deudor hasta que culmine el período de ejecución del acuerdo concordatario. La protección financiera concursal se extenderá para estas acreencias, hasta la terminación de la ejecución del concordato, o hasta que finalice el trámite del concurso, según lo establecido por la ley.

El Código Civil de Ecuador contempla varias formas, mediante las cuales una obligación adquirida puede extinguirse. Una de estas opciones es la prescripción. La prescripción es un mecanismo legal que establece que una deuda u obligación se extingue automáticamente después de transcurrir un determinado periodo de tiempo, durante el cual el acreedor no ha

ejercido su derecho de reclamar el cumplimiento de la obligación. En otras palabras, si el deudor no ha sido demandado o requerido de pago durante el plazo de prescripción establecido por la ley, la deuda queda extinguida y el deudor ya no está obligado a cumplir con la obligación.

El plazo de prescripción puede variar, dependiendo del tipo de deuda u obligación, y puede ser diferente para distintos tipos de obligaciones, como las deudas contractuales, las deudas tributarias o las deudas por responsabilidad civil, entre otras.

La prescripción es una herramienta legal importante para evitar que las deudas perduren indefinidamente y permite dar certeza jurídica, tanto al deudor como al acreedor. Sin embargo, es fundamental que las partes involucradas estén conscientes de los plazos de prescripción aplicables, para proteger sus derechos y evitar sorpresas legales en el futuro.

2.12. Casos con sentencia sobre embargo de cuentas bancarias y remuneración

Ecuador

Mediante sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1062-14-EP/20, se analiza una acción extraordinaria de protección contra la sentencia de segunda instancia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Esmeraldas, dentro de la acción de protección N°. 08101-2013-0576, en la que se desestima la presente sentencia, por cuanto se vulneraron derechos constitucionales, al debitar el bono de jubilación del actor, valores que no correspondían al pago de pensiones alimenticias como lo establece el artículo 328 de la Constitución, vulnerando así un derecho constitucional protegido por la carta magna.

Colombia

Fundamentando el presente proyecto de investigación, es menester precisar la sentencia T-891/13 de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional de Colombia, sobre el embargo del salario, que establece lo siguiente:

Los descuentos efectuados mediante una orden judicial, corresponden a una quinta parte de cualquier cantidad que supere el salario mínimo. En cualquier caso, no es posible descontar la totalidad de la remuneración del trabajador, puesto que, el salario mínimo es

inembargable, pero si se permite embargar un máximo de la quinta parte de cualquier excedente sobre dicho salario mínimo. Sin embargo, por obligaciones alimenticias o a favor de una cooperativa legalmente autorizada, el límite de embargo es del cincuenta por ciento. Embargo que tendrá validez bajo la orden de un juez para llevar a cabo el descuento correspondiente.

Perú

Mediante Sentencia 670/2021 del Tribunal Constitucional se analizó un recurso de agravio constitucional contra la Resolución 12, de 22 de enero de 2020, a folios 166, expedida por la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, que revocando la apelada, declaró improcedente la demanda de autos, referente al antecedente de fechas, 27 de marzo de 2019, en la que el recurrente interpuso demanda de amparo contra el Banco de la Nación, por haber retenido y haberse apropiado de forma ilícita del total de sus remuneraciones que percibe, en mérito a su trabajo como Fiscal Provincial Titular. Alega que tales hechos ocurrieron el miércoles 20 y martes 26 de marzo de 2019, vulnerando sus derechos a percibir una remuneración por su trabajo y al carácter inembargable que tienen las remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 648 del Código Procesal Civil.

Declarando como fundada la demanda de amparo, ordenando al banco de la nación dejar sin efecto todo mandato irracional sobre la remuneración del demandante y ordenar el pago de las costas procesales.

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1 Constituciones

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de Ecuador de 2008 es la Carta Magna vigente en el país, promulgada el 20 de octubre de 2008 y entró en vigencia el 20 de octubre de 2008, tras ser aprobada en un referéndum constitucional celebrado el 28 de septiembre del mismo año. Se caracteriza por ser una Constitución progresista y de corte social, que busca promover la justicia, la igualdad y el respeto a los derechos humanos.

La Constitución es la norma suprema, instrumento fundamental sobre el cual se ampara todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, para garantizar un pleno Estado de derecho, establece todos los derechos y deberes de los ciudadanos.

La remuneración y los derechos laborales se encuentran protegidos por la carta magna en los siguientes artículos.

Artículo 328 inciso primero establece 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. (Asamblea Nacional, 2021)

La norma suprema establece que todo trabajador tiene derecho a un salario justo por su trabajo, salario que debe ser suficiente para que cubra las necesidades del hogar, en vista de que el salario laboral debe mantener la subsistencia del trabajador y la de su familia, razón más que suficiente para que la carta magna proteja la remuneración bajo el carácter de inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias que cubren las necesidades básicas de su descendiente.

Artículo 66 numeral 2 sobre los derechos de libertad establece que:

El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (Asamblea Nacional, 2021)

Consecuentemente, en lo que respecta al art.- 66 numeral 2 de la Constitución, misma hace referencia como base fundamental el derecho a una vida digna, que cubre necesidades básicas del hogar como la salud, educación, trabajo, empleo, etc. Necesidades y obligaciones que deben ser protegidas por el estado ecuatoriano en razón de un salario justo al trabajador para poder mantener y asegurar un estilo de vida digno en la familia.

Constitución Política de Colombia

La Constitución Política de Colombia es la Carta Magna vigente en el país, fue promulgada el 4 de julio de 1991 y entró en vigencia el 5 de julio del mismo año. Es la séptima Constitución que ha tenido Colombia desde su independencia y ha sido la más duradera en la historia del país. La Constitución de Colombia establece los principios fundamentales

que rigen la organización del Estado, los derechos y deberes de los ciudadanos, así como las normas y procedimientos para su funcionamiento.

La Constitución colombiana bajo sus articulados no establece de forma específica la expresa prohibición de embargo de la remuneración, no obstante, como norma suprema, si establece los derechos laborales en los que se protege el derecho al trabajo, un salario justo y demás beneficios de ley.

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional de Colombia , 2001):

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El trabajo es reconocido como un derecho fundamental y una obligación social que debe ser protegida en todas sus formas por el estado colombiano. El trabajador debe recibir una remuneración justa y digna que le permita cubrir sus necesidades básicas en el hogar, debe tener acceso a la seguridad social y demás derechos laborales fundamentales.

Constitución Política de Perú

La Constitución Política del Perú es la Carta Magna vigente en el país, fue promulgada el 29 de diciembre de 1993 y entró en vigencia el 31 de diciembre del mismo año. Es la novena Constitución que ha tenido el Perú en su historia republicana. La Constitución de Perú establece los principios fundamentales que rigen la organización del Estado, los derechos y deberes de los ciudadanos, así como las normas y procedimientos para su funcionamiento.

La carta magna es la ley máxima y se encuentra en la cúspide del marco normativo peruano, establece la estructura organizacional del sistema peruano, establece los derechos fundamentales de sus ciudadanos, pero si bien no establece como tal la figura de inembargable sobre la remuneración del trabajador, en sus articulados protege los derechos que tienen los trabajadores a una remuneración justa y equitativa.

Artículo 24 sobre los Derechos del trabajador establece:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para

él y su familia, el bienestar material y espiritual. (Asamblea Nacional de Perú , 1993)

El presente artículo reconoce el principio a la equidad en la remuneración, establece que, todo trabajador tiene derecho a un salario justo por su contribución laboral, que brinde el sustento necesario para su subsistencia junto con la de su familia, reconoce también aspectos espirituales y personales relacionados con el crecimiento y desarrollo personal que contribuyen al equilibrio y satisfacción del trabajador.

2.2.2 Tratados Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Es un documento histórico adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que establece todos los derechos fundamentales inherentes de los seres humanos, refiere a que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La Declaración Universal de Derechos Humanos es un instrumento clave para la protección de los derechos laborales, la remuneración justa, y la dignidad humana en el mundo.

El artículo 23 numeral 3 establece que:

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. (Comisión de Derechos Humanos, 1948)

Este artículo reconoce y protege el derecho que tiene toda persona a un trabajo, remunerado de forma justa, garantizando condiciones laborales adecuadas, para así poder mantener una vida digna y equitativa, tanto para el trabajador como para su familia. El salario debe cubrir las necesidades básicas del hogar como alimentación, vivienda, educación, salud, etc.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un acuerdo internacional que establece estándares laborales y sociales a nivel mundial. La OIT, como agencia especializada de las Naciones Unidas, fue fundada en 1919 y tiene la misión de promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo a nivel global.

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

(d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;

Desde su creación en 1919, los salarios mínimos han sido un tema central para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Basándose en la idea de que "la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social", la Constitución de la OIT de 1919 abogó por una mejora urgente de las condiciones laborales, incluyendo la garantía de un salario adecuado para la subsistencia.

En 1944, durante la Declaración de Filadelfia, la OIT destacó la importancia de asegurar "un salario mínimo vital para todos los trabajadores que necesiten esta forma de protección". Este principio fue reafirmado años después en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en 2008. Estos documentos demuestran el compromiso continuo de la OIT en promover y defender la idea de un salario mínimo que permita a los trabajadores vivir con dignidad y acceder a condiciones de vida adecuadas.

El convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Adoptada por la Organización Internacional del Trabajo, congregada el 8 de junio de 1949 en Ginebra. El Convenio sobre la protección del salario, es un tratado internacional que tiene como finalidad la protección del salario laboral a través de normas y principios que velarán por su protección ante cualquier embargo, retención o reducción que no sea previamente autorizada. Busca asegurar que los trabajadores perciban un salario justo que les permita mantener una vida digna para cubrir las necesidades básicas en el hogar.

El artículo 10, numerales 1 y 2 del Convenio sobre la protección del salario (Comisión de Derechos Humanos, 1948) núm. 95 establece que:

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Este artículo refiere a la gran importancia que se le debe dar a la remuneración del trabajador. El salario del trabajador no puede ser sujeto de embargo ni cederse, siempre y cuando se ajusten a los límites y condiciones que se establezca en los marcos normativos de cada país.

Cada país tiene una legislación diferente, es por ello que los límites varían en razón de cada jurisdicción y los ingresos que percibe el trabajador, pero su finalidad sigue siendo la misma, garantizar la subsistencia del trabajador y la de su familia.

2.2.2 Leyes Ordinarias

Código de Trabajo de Ecuador

La norma laboral se aplica en razón de que más se apegue a la Constitución, es por ello que la remuneración del trabajador se encuentra protegida por la carta magna bajo el carácter de inembargable, y es el código de trabajo quien establece puntos alternos al embargo de la remuneración para viabilizar otro tipo de medidas en virtud de lo contemplado en la norma suprema.

El artículo 91 sobre la Inembargabilidad de la remuneración establece lo siguiente:

La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. (Asamblea Nacional, 2023)

Bajo el epígrafe anterior se establece una estructura clara y apegada a la Constitución. La remuneración no es sujeto de embargo a excepción de las obligaciones por concepto de pensiones alimenticias, bajo ningún concepto se podrá embargar la remuneración laboral, y si fuera el caso solo se le descontaría parte del salario para cubrir deudas por alimentos.

El artículo 90 sobre la Retención limitada de la remuneración por el empleador, establece lo siguiente:

El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal. (Asamblea Nacional, 2023)

Si bien la remuneración del trabajador no es sujeto de embargo, el código de trabajo establece 3 puntos que reflejan vías alternas al embargo de la remuneración como la retención de la misma.

La retención por compra de artículos le permite al empleador retener parte de la remuneración del trabajador por concepto de anticipos realizados o por la compra de artículos que se hayan producido por la empresa para la que trabaja.

Como segundo punto se establece un límite para la retención del salario en la que el empleador no puede retener más del 10% de los ingresos mensuales que se le hacen al trabajador.

Y como tercer punto se prohíbe la retención del salario cuando se trate de deudas con asociados, familiares o dependientes. Solo se podrá retener el salario cuando el empleador se haya constituido responsable legal.

Código sustantivo del trabajo de Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo es la norma laboral de Colombia que aborda todas las normas y regulaciones del trabajo. Tiene como finalidad regular las relaciones laborales y la protección de los derechos del trabajador, promueve la estabilidad y la armonía laboral.

El artículo 154 sobre el Embargo parcial del excedente (Código sustantivo de trabajo , 2011) establece lo siguiente:

El excedente de cien pesos (\$ 100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

Es menester mencionar que el Código sustantivo del trabajo protege en cierta parte la remuneración del trabajador al limitar la cantidad de la remuneración laboral para cubrir responsabilidades por concepto de deudas.

Es decir, si un trabajador se enfrenta ante la inminente situación de embargo de su remuneración, solo se podrá embargar una parte correspondiente a una quinta fracción del excedente de los primeros 100 pesos que exceden del salario mínimo colombiano.

Artículo 156 sobre las Excepciones a favor de cooperativas y pensiones alimenticias, estipula lo siguiente:

Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias. (Código sustantivo de trabajo , 2011)

El embargo de la remuneración es permitido en dos casos muy específicos, en favor de cooperativas legalmente autorizadas por ley. Las deudas que mantenga el trabajador con estas cooperativas serán cubiertas por el 50% de la remuneración del trabajador que se le embargaran a través de la solicitud de estas entidades autorizadas.

El salario del trabajador también puede ser embargado para cubrir deudas por concepto de pensiones alimenticias con el fin de cubrir el cumplimiento de esta obligación.

2.2.7. Texto único ordenado del código procesal civil Perú

En Perú como tal no existe un código de trabajo que regule las diferentes ramas y áreas laborales del país, sin embargo, el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, establece bajo su cuerpo normativa las normas laborales fundamentales, derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, para un control en el ámbito laboral peruano.

El artículo 648 numeral 5 sobre Bienes inembargables establece que son inembargables:

Las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal. El exceso es embargable hasta una tercera parte. (Texto único ordenado del código procesal civil , 1993)

La Unidad de Referencia Procesal es una unidad de medida utilizada para reflejar el monto de ciertos beneficios y obligación generados en el ámbito procesal. Cuando la remuneración del trabajador no exceda de cinco unidades de referencia procesal, el exceso de esos ingresos será sujeto de embargo hasta en una tercera parte.

El propósito de la legislación laboral es establecer un límite de embargo para así poder asegurar al trabajador un ingreso mínimo digno y suficiente, para cubrir obligaciones y necesidades del trabajador como las de su familia.

Código Civil Ecuatoriano

Se compone el salario, de todo lo que involucre pago de servicios, sea cual fuere la denominación que se le dé. Resulta entonces, que no solo es la remuneración ordinaria, ya sea fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador, sea esto en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio prestado.

Art. 1634.- La cesión comprenderá todos los bienes, derechos y acciones del deudor, excepto los no embargables.

No son embargables:

1. Los sueldos de los funcionarios y empleados públicos, comprendiéndose también aquellos que prestan servicios en la Fuerza Pública. Tampoco lo serán las remuneraciones de los trabajadores.

La misma regla se aplica a los montepíos, a las pensiones remuneratorias que deba el Estado, y a las pensiones alimenticias forzosas.

El Código Civil, y el Código de Trabajo ecuatorianos, también incluyen normativa que expone que el salario/remuneración, son inembargables, salvo para el pago de pensiones alimenticias, debidas por ley.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

EMBARGO: Es una medida impuesta con la finalidad de restringir o prohibir de forma temporal el uso, venta o transferencia de bienes de una persona natural o jurídica, que se vean relacionados a una obligación o previo acuerdo entre deudor y acreedor.

INEMBARGABILIDAD: La inembargabilidad refiere a la condición que cubre a un bien o activo que se encuentra protegido por la ley, prohibiendo el embargo o confiscación para el pago de obligaciones, busca proteger el interés legítimo o la subsistencia de una persona natural o jurídica.

REMUNERACIÓN: La remuneración es la compensación económica que se le hace al trabajador en razón de reconocer su trabajo y esfuerzo empleado, abarca de forma general todos los ingresos y beneficios de ley que percibe un trabajador por las actividades en las que ha sido encomendado.

SALARIO: El salario es aquel ingreso fijo que recibe el trabajador, en razón de su actividad laboral realizada. Se fija un valor que será recibido periódicamente por el trabajador.

Es menester mencionar que el salario se percibe previo a un acuerdo formal en el que el empleador y trabajador formalizan a través de un contrato las condiciones y excepciones por el cual se debe ajustar el empleador para recibir el pago de un salario justo y digno.

SUBSISTENCIA FAMILIAR: La subsistencia familiar es aquella capacidad que se genera en el núcleo familiar para generar una estabilidad y equilibrio en el estilo de vida, generalmente la remuneración del trabajador mantiene y cubre las necesidades que emanan de la familia como; alimentación, educación, vestimenta, transporte, etc.

TRABAJO: El trabajo es aquella actividad física o intelectual realizada por el hombre, para aportar y producir bienes o servicios que influyan en el crecimiento empresarial y social, actividades laborales que pueden ser realizadas bajo las condiciones y acuerdos de un contrato, recibiendo una compensación económica por ello, pueden ser de manera independiente generando ingresos a través de un emprendimiento o pueden realizarse de forma voluntaria con la finalidad de contribuir en la sociedad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de investigación

El presente proyecto de tesis titulado “La inembargabilidad de la remuneración en el marco normativo ecuatoriano, colombiano y peruano” tiene un enfoque cualitativo que comprende el estudio legal, caracterizado por la comprensión del problema, que entiende las necesidades de las personas naturales y jurídicas para justificar el embargo de la remuneración de un trabajador, y de esta forma se analizó las alternativas que garantizan el cumplimiento de rubros adeudados por parte del trabajador, evidenciado el problema y justificando estas acciones por medio de un estudio comparativo con la legislación ecuatoriana, colombiana y peruana, de la misma manera se utilizó la característica de la profundidad y detalle, pormenorizando la metodología que comprende puntos claros del problema que evidencian la notable falta de protección de la remuneración de un trabajador ante embargos por conceptos de deudas.

Tipo de investigación

Se recopiló aspectos relevantes que implican puntos importantes en base a la inembargabilidad de la remuneración del trabajador, en la que se prohíbe el embargo salarial de un trabajador a excepción de los casos por materia de alimentos o excepciones alternas que se contemplan según las legislaciones ecuatoriana, colombiana y peruana, sin embargo cuando el trabajador incumple ciertas medidas exigidas como garantía en el caso de una deuda con una entidad financiera, se procede a embargar las cuentas y salarios del trabajador como garantía para cubrir rubros adeudados o pendientes, por ello el tipo de investigación que se empleó en el presente proyecto de tesis es la investigación exploratoria que utilizó un análisis general para aclarar la naturaleza misma de la figura de inembargable que recae sobre la remuneración de un trabajador a través de la recopilación de doctrina y antecedentes de los referidos países.

3.2. Recolección de la información

Población y muestra

Población

Es el conjunto de personas, animales, registros, muestras, que encajan en el tema de investigación por la cual se puntualiza datos específicos en base a registros que permitan complementar la información y pormenorizarla según las exigencias del tema.

TABLA 1: POBLACIÓN

POBLACIÓN	Nº
CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR	1
CÓDIGO DE TRABAJO (ECUADOR)	1
CÓDIGO CIVIL (ECUADOR)	1
CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA	1
CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA)	1
CODIGO CIVIL (COLOMBIA)	1
CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ	1
TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL (PERÚ)	1
CÓDIGO CIVIL DE PERÚ	1
TOTAL	9

Elaborado por: Autor de la investigación

Muestra

Se tomó como muestra la población absoluta en vista de que el presente trabajo de investigación se considera en el estudio comparativo de la legislación ecuatoriana con la legislación colombiana y peruana.

Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Método

Los métodos que se utilizaron en el presente estudio comparativo son el método analítico que comprende un análisis pormenorizado de las diferentes partes que caracterizan la realidad, estableciendo las relaciones causa y efecto entre las directrices que componen el tema en estudio.

El método de análisis jurídico comparativo permitió el estudio de las reglas y condiciones que emanan del embargo de la remuneración contemplados en el Código Sustantivo Colombiano y Código Procesal Civil Peruano, respectivamente se tomaron en cuenta el método exegético jurídico en la que se tomó en cuenta la forma de interpretar la norma constitucional antes las necesidades y obligaciones de los deudores y acreedores.

Método de análisis

Supone una herramienta fundamental en la recopilación de la información que comprende la investigación. Este método permite comparar a través de un proceso analítico, las diferentes fuentes de información que se emplearan en el estudio comparativo de los marcos normativos de Ecuador, Colombia y Perú.

Método de síntesis

Es un proceso que hace referencia a las estrategias empleadas para examinar y analizar los resultados de diferentes estudios o investigaciones con la finalidad de obtener criterios y conclusiones mucho más amplios. Mucho más allá del análisis comparativo de la normativa ecuatoriana, colombiana y peruana, las conclusiones realizadas producto del análisis doctrinario me permiten analizar un punto de visto más amplio por lo que se establece en la norma.

Método de comparación jurídica

La comparación jurídica fue base fundamental al permitirme identificar las diferentes directrices y limitaciones contempladas en la norma, y jurisprudencia de los países de Ecuador, Colombia y Perú, para una comprensión más amplia del derecho.

3.3. Tratamiento de la información

La información que se ha recabado a lo largo del presente trabajo investigación ha sido fundamentada en la técnica documental que ha permitido encontrar fuentes de información confiables para el desarrollo comparativo entre los marcos normativos de Colombia, Ecuador y Perú.

La técnica documental fue indispensable para un correcto análisis de la información referente a mi tema de derecho comparado, los instrumentos de investigación empleados como las fichas bibliográficas y citas le dieron validez a las fuentes de información que se emplearon para realizar un correcto análisis comparativo.

Técnicas

Para un claro estudio comparativo de las normas debido a la figura de inembargable que se deriva de la remuneración del trabajador, el estudio comparativo fue reforzado con el análisis de sentencias, resoluciones y doctrina que relaciona el tema en mención respectivamente, se utilizó el método de observación en vista de que se consideró la figura de embargable e inembargable según las condiciones y excepciones que establece cada legislación de los países mencionados.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron son las fichas bibliográficas, citas y notas de pie de página en base a la matriz de comparación jurídica que complementó y justificó la información recabada en base al análisis comparativo de las legislaciones en mención, validado y complementado de forma justa los criterios que emanan de los análisis comparativos de ambas legislaciones extranjeras.

TABLA 2: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Documentales (libros, revistas, tesis, informes)	<ul style="list-style-type: none">• Fichas bibliográficas• Citas
Análisis de contenido	<ul style="list-style-type: none">• Normativa, leyes, jurisprudencia.

Elaborado por: Autor de la investigación

TABLA 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Problema específico	Objetivo general	Objetivo específico	Univariable	Dimensiones	Indicadores
<p>La inembargabilidad es una protección que se le da a la remuneración del trabajador con la finalidad de asegurar la subsistencia del trabajador y de su familia, sin embargo, no establece garantías suficientes para asegurar el cumplimiento de obligaciones y deudas que tiene el trabajador.</p>	<p>¿Cómo la inembargabilidad de la remuneración se contrasta en las legislaciones de Ecuador, Colombia y Perú?</p>	<p>Comparar las disposiciones normativas que regulan el embargo de cuentas bancarias y remuneraciones del trabajador, a través de la contrastación de la legislación colombiana, ecuatoriana y peruana.</p>	<p>Analizar las disyuntivas que se estipulan en las legislaciones ecuatoriana, colombiana y peruana,</p>	<p>Inembargabilidad de la remuneración en las legislaciones de Ecuador, Colombia y Perú.</p>	<p>La inembargabilidad de la remuneración en la Constitución de Ecuador, Colombia y Perú.</p>	<p>La inembargabilidad en la Constitución de la República del Ecuador.</p>
			<p>Comparar las garantías que ostenta la legislación ecuatoriana, colombiana y peruana.</p>		<p>La retención y embargo de cuentas bancarias junto a la remuneración del trabajador.</p>	<p>La inembargabilidad de la remuneración en la legislación de Colombia y Perú.</p>
			<p>Conceptuar las fuentes que envuelven a la figura de inembargable sobre la remuneración laboral, a través de la investigación bibliográfica, para una comprensión de los deberes y obligaciones.</p>		<p>La remuneración y las necesidades y obligaciones del trabajador</p>	

Elaborado por: Autor de la investigación

3.4. Operacionalización de variables

TABLA 4: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título	Univariable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
La inembargabilidad de la remuneración en el marco normativo colombiano, ecuatoriano y peruano.	Inembargabilidad de la remuneración.	La remuneración laboral es un recurso con el que el trabajador aporta en la subsistencia de su familia, por ello tiene el carácter de inembargable a excepción de los casos por materia de alimentos que permite cubrir sus obligaciones para con sus hijos.	La inembargabilidad de la remuneración en la Constitución de Ecuador, Colombia y Perú.	La inembargabilidad en la Constitución de la República del Ecuador.	Art.- 328 de la Constitución de la República del Ecuador.	Ficha bibliográfica
			La retención y embargo de cuentas bancarias junto a la remuneración del trabajador.	La inembargabilidad de la remuneración en la legislación de Colombia y Perú.	Art.- 91 del Código de trabajo y art.- 1634 numeral 1 del Código Civil ecuatoriano.	
				La remuneración y las necesidades y obligaciones del trabajador.	Constitución Política de Colombia y Perú.	

Elaborado por: Autor de la investigación

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Matriz de comparación jurídica

TABLA 5: MATRIZ DE COMPARACIÓN JURÍDICA

Criterio	Definición	Ecuador	Perú	Colombia
Tipo laboral “remuneración”.	Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.	El art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, inciso primero establece que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora.	Ministerio de trabajo y promoción del empleo de Perú La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Constitución Política de Colombia Art.53.- “Uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.”
Derecho a la Inembargabilidad de la Remuneración.	La remuneración del trabajador no puede ser objeto de embargo.	Código de Trabajo Art. 91. Inembargabilidad de la remuneración. - La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.	Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Art. 648.- Bienes inembargables numeral 6, en la que siempre que no exceda de las cinco unidades de referencia procesal.	Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública. La remuneración mínima del trabajador es inembargable.
Normativa Vinculante.	Leyes que garantizan los derechos del trabajador.	Constitución de la República del Ecuador: Art. 328. Código de Trabajo: Art. 91 Código Civil: Art. 1694 numeral 1.	Decreto Supremo N° 003-97-TR: Art.6.	Constitución Política de Colombia: Art. 53, Código Sustantivo de Trabajo: Artículos 154, 155 y 156.

Elaborado por: Autor de la investigación

4.1.2. Análisis de la matriz de comparación jurídica

En base al análisis comparativo de los diferentes cuerpos legales que reflejan los marcos normativo ecuatoriano, colombiano y peruano, es preciso establecer ciertas distinciones en relación a las directrices que maneja cada país para proteger la remuneración del trabajador, y es que, Ecuador es el único país que establece a la inembargabilidad de la remuneración como un derecho constitucional amparado en el artículo 328, en la que se estipula la prohibición de embargo a excepción por concepto de alimentos, con esta directriz, la remuneración del trabajador no puede ser sujeto de embargo, siempre y cuando no sea en beneficio de sus obligaciones por pensiones alimenticias.

Los países de Colombia y Perú por su parte, refieren a la remuneración del trabajador como inembargable, protegiendo el salario mínimo ante cualquier embargo, aun que serán sujeto de embargo los excedentes de la remuneración mínima como el caso de Colombia, en el artículo 154 del Condigo Sustantivo de Trabajo, que permite un embargo de hasta una quinta parte del excedente al salario mínimo establecido en la ley, embargo que se dará con el fin de velar por el cumplimiento de obligaciones por concepto de deudas privadas o públicas.

Por su parte la remuneración mínima en el Perú de igual forma se encuentra protegida según lo establece el artículo 648 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil que, permite el embargo del excedente de la remuneración mínima hasta en una quinta parte, el propósito de la legislación laboral es establecer un límite de embargo para así poder asegurar al trabajador un ingreso mínimo digno y suficiente, para cubrir obligaciones y necesidades del trabajador como las de su familia.

Las pautas establecidas en los marcos normativas de Colombia y Perú estipulan que la remuneración mínima no es sujeto de embargo, con el fin de garantizar un ingreso suficiente para mantener la subsistencia en el hogar del trabajador y a su vez permite el embargo de una parte del excedente de la remuneración mínima velando por las obligaciones y deudas públicas o privadas que el trabajador posea.

Sin embargo, la remuneración en Ecuador en general es inembargable bajo el carácter de derecho constitucional y las excepciones de embargo serán solamente para cubrir obligaciones por concepto de pensiones alimenticias.

4.1.3. Verificación de la idea a defender

Se ha analizado de manera pormenorizada el estudio comparativo entre los marcos normativos de Colombia, Ecuador y Perú, ante las situaciones que involucran la remuneración del trabajador en cuanto a embargos o retención de cuentas bancarias. La inembargabilidad de la remuneración se encuentra establecida bajo las normativas de los países en mención, y es claro mencionar que las reglas que se establecen en las legislaciones de Colombia y Perú velan también por el cumplimiento de las obligaciones económicas que tiene el trabajador y es que, la Constitución del Ecuador es la única carta magna que es su artículo 328, protege la remuneración del trabajador contemplado a la remuneración del trabajador como inembargable bajo las excepciones y obligaciones que tiene el trabajador por concepto de pensiones alimenticias.

Es menester mencionar que, bajo el marco normativo colombiano y peruano la remuneración es inembargable en cierta parte que no afecte la subsistencia del trabajador y la de su familia, permitiendo el embargo sobre el excedente de la remuneración con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones que tiene el trabajador sin afectar directamente la subsistencia familiar.

Es decir, la remuneración mínima del trabajador en Colombia y Perú es inembargable a excepción de los casos por concepto de pensiones alimenticias, pero el excedente de la remuneración mínima de estos países si es sujeto de embargo, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones financieras que tiene el trabajador, sin que afecte directamente su subsistencia y la de su familia.

CONCLUSIONES

Finalizado el presente trabajo de investigación he llegado a las siguientes conclusiones;

- Dentro del análisis se puede dilucidar que, Ecuador protege de forma general el embargo de la remuneración a excepción de los casos por materia de alimentos, sin embargo, Colombia y Perú en su marco normativo limitan el embargo de la remuneración asegurando como base el salario mínimo que permitirá la subsistencia del trabajador y la de su familia.
- De este modo, se ha podido establecer que, de las legislaciones de Colombia, Ecuador y Perú, sobre la inembargabilidad de la remuneración del trabajador que la legislación ecuatoriana si bien protege la remuneración del trabajador, no establece garantías en el cumplimiento de esta regla, ya que, al retener cuentas bancarias del trabajador, se estaría afectando la subsistencia del trabajador y la de su familia.
- En virtud de lo estudiando ahora se conoce que la Constitución del Ecuador es clara en relación con la legislación colombiana y peruana, sobre la inembargabilidad de la remuneración, sin embargo, Colombia y Perú no consideran a la inembargabilidad de la remuneración de forma general como un derecho, en vista de que el trabajador puede tener obligaciones referentes al endeudamiento público y privado, con la finalidad de asegurar su cumplimiento es que no se establece en sus Constituciones.
- Lo anterior conlleva a pensar que, la remuneración tiene el carácter de inembargable por cuanto su finalidad es la de mantener la subsistencia del trabajador y la de su familia, siendo que, una retención de cuentas bancarias afectaría directamente los ingresos económicos del trabajador e impediría el efectivo cumplimiento de la subsistencia del trabajador y la de su familia, finalidad en que la norma se establece al considerar la remuneración como inembargable, teniendo como resultado la seguridad en los ingresos económicos que tiene el trabajador.

RECOMENDACIONES

- Una vez comparados los marcos normativos de Colombia, Ecuador y Perú, en donde Ecuador es el único país que establece la inembargabilidad de la remuneración sobre su Constitución, se recomienda, que por medio de las leyes ordinarias se especifique los casos en que sea necesaria una retención de cuentas bancarias del trabajador, ya que la remuneración al tener un carácter de inembargable no puede ser sujeto de embargo y se opta por congelar o retener cuentas bancarias, que de igual forma perjudicaría la subsistencia familiar del trabajador.
- La finalidad de la inembargabilidad de la remuneración es mantener la subsistencia del trabajador como la de su familia, es por ello que, ante cualquier embargo o retención de cuentas bancarias del trabajador, se estaría vulnerando la finalidad por la que la inembargabilidad se sujeta a la remuneración, es por ello que se recomienda a los países de Ecuador, Colombia y Perú, establecer directrices claras ante la retención de valores económicos que impliquen un perjuicio hacia la subsistencia en el hogar.
- El estudio comparativo de la Constitución de Colombia, Ecuador y Perú, denotó una evidente falta de protección sobre la remuneración del trabajador, por tal motivo se recomienda que, se considere la inembargabilidad de la remuneración mínima como un derecho constitucional, en los países de Colombia, Ecuador y Perú, al depender de manera directa la subsistencia familiar.
- Se recomienda que la inembargabilidad de la remuneración mínima se constituya un derecho constitucional en la carta magna de Ecuador, Colombia y Perú bajo las excepciones de sus leyes ordinarias, de esa forma evitar la retención de cuentas bancarias que afectaría directamente la remuneración del trabajador y por consiguiente la subsistencia en el hogar del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional . (1945). Constitución de la República del Ecuador .

Asamblea Nacional . (Mayo de 2013). Código del trabajo .
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Asamblea Nacional . (22 de Junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario .
https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Asamblea Nacional . (2021). Código Civil. Quito: Quinceava.

Asamblea Nacional. (2021). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional. (2023). Código de Trabajo.

Asamblea Nacional de Colombia . (2001). Constitución Política de la República de Colombia. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>

Asamblea Nacional de Perú . (30 de Diciembre de 1993). Constitución Política de Perú .
Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Audidores y consultores latam . (11 de Febrero de 2021). Derechos y obligaciones del trabajador y empleador 2021. Obtenido de <https://acl.com.ec/derechos-y-obligaciones-del-trabajador-y-empleador-2021-2/>

Cámara de diputados . (2021). Código Civil Federal del H. Congreso de la Unión .
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo17186.pdf>

Chino, B. B. (1 de Mayo de 2022). Decreto supremo N° 003-2022-TR.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-tr-2054921-1/>

Chiriboga, A. P. (4 de Diciembre de 2022). Acuerdo ministerial N° MDT-2022-234.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/4.-ACUERDO-MINISTERIAL-CS-signed.pdf?x42051>

Código sustantivo de trabajo . (2011).
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Comisión de Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Congreso de Colombia. (27 de Abril de 2012). Ley 1527.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47213>

Congreso de la República de Colombia. (9 de Septiembre de 1950). Código sustantivo del trabajo.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Decreto 1083. (26 de Mayo de 2015).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Instituto De Ciencias HEGEL. (19 de Enero de 2021). Las remuneraciones en el derecho laboral peruano . Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/#:~:text=%C2%BFcu%C3%A1l%20es%20la%20remuneraci%C3%B3n%20m%C3%ADnima,raz%C3%B3n%20de%208%20horas%20diarias>

Klaere, A. S. (7 de abril de 2011). Superintendencia de Bancos y Seguros . Superintendencia de Bancos y Seguros :
http://oidprd.sbs.gob.ec/medios/PORTALDOCS/downloads/normativa/2011/resol_JB-2011-1907.pdf

Koiwe Recursos Humanos. (s.f.). Remuneraciones y beneficios.
<http://www.koiwerrhh.com.ar/referencias.html>

Ministerio del trabajo Colombiano . (15 de Diciembre de 2022). \$ 1.160.000 será el salario mínimo para 2023 y auxilio de transporte por \$ 140.606.
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/diciembre/-1.160.000-ser%C3%A1-el-salario-minimo-para-2023-y-auxilio-de-transporte-por->

