

Maestría en

DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**

AUTORES:

Karla Doménica Alomía Sandoval

Leidy Evelyn Pazmiño Pérez

Pamela Estefanía Gálvez Arteaga

Josué Esteban Morocho Pasquel

Roberto Carlos Coello Fajardo

TUTORES:

Ángel Guillen Pajuelo

Saskya Espín Pozo

Tanya Torres Castillo

Alba Guevara Bárcenas

“ANÁLISIS DE LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: NATURALEZA JURÍDICA, TEMPORALIDAD DE APLICACIÓN Y MECANISMOS PROCESALES PARA SU EXIGIBILIDAD EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES”

Quito, marzo 2026

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, **Karla Doménica Alomía Sandoval, Leidy Evelyn Pazmiño Pérez, Pamela Estefanía Gálvez Arteaga, Josué Esteban Morocho Pasquel y Roberto Carlos Coello Fajardo**, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Firma del graduando
Karla Doménica Alomía Sandoval

Firma del graduando
Leidy Evelyn Pazmiño Pérez

Firma del graduando
Pamela Estefanía Gálvez Arteaga

Firma del graduando
Josué Esteban Morocho Pasquel

Firma del graduando
Roberto Carlos Coello Fajardo

AUTORIZACIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Nosotros, **Karla Doménica Alomía Sandoval, Leidy Evelyn Pazmiño Pérez, Pamela Estefanía Gálvez Arteaga, Josué Esteban Morocho Pasquel y Roberto Carlos Coello Fajardo**, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado ***ANÁLISIS DE LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: NATURALEZA JURÍDICA, TEMPORALIDAD DE APLICACIÓN Y MECANISMOS PROCESALES PARA SU EXIGIBILIDAD EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES***, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, marzo 2026

Firma del graduando
Karla Doménica Alomía Sandoval

Firma del graduando
Leidy Evelyn Pazmiño Pérez

Firma del graduando
Pamela Estefanía Gálvez Arteaga

Firma del graduando
Josué Esteban Morocho Pasquel

Firma del graduando
Roberto Carlos Coello Fajardo

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

APROBACIÓN DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROGRAMA

Yo, **Andrea Guadalupe**, declaro que los graduandos: **Karla Doménica Alomía Sandoval, Leidy Evelyn Pazmiño Pérez, Pamela Estefanía Gálvez Arteaga, Josué Esteban Morocho Pasquel y Roberto Carlos Coello Fajardo** son los autores exclusivos de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal de ellos.

Andrea Guadalupe
Coordinador/a de la
Maestría en Derecho Laboral y
Seguridad Social

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hermano porque son el pilar fundamental en mi vida, me ayudan a salir adelante, creen en mí y me brindan su apoyo para alcanzar mis metas.

Doménica Alomía

A toda mi familia por su amor infinito y apoyo absoluto. A mi esposo y mis hijos que han sido mi fuerza y mi inspiración para alcanzar este logro personal y profesional.

Leidy Pazmiño

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional; a mi hijo Nassib, por ser mi mayor inspiración y motivación. Este logro también es de ustedes.

Pamela Gálvez

Agradezco a mi esposa por el amor y apoyo constante detrás de este logro; a mis padres y hermana por su respaldo incondicional, y a mis compañeros por su esfuerzo y dedicación.

Josué Morocho

A mis padres, Miguel Coello y Nancy Fajardo, por enseñarme que el esfuerzo y la integridad son el camino hacia los verdaderos logros; a mi hija, Magus Coello Heredia, mi mayor inspiración y el legado que deseo construir con cada paso que doy; y a la vida, por demostrarme que las metas más valiosas no son las más fáciles, sino aquellas que se alcanzan con perseverancia. Como expresó Nelson Mandela: «La educación es el arma más poderosa para cambiar el mundo».

Roberto Coello

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este trabajo de titulación representó un proceso de aprendizaje, reflexión y crecimiento profesional.

Por ello, expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) y a la Escuela Internacional de Gerencia (EIG), por proporcionarnos los conocimientos, recursos y espacios académicos que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

Nuestro reconocimiento a los docentes que formaron parte de nuestra preparación académica, por compartir sus conocimientos y experiencias, contribuyendo de manera significativa a nuestra formación profesional.

Asimismo, agradecemos a nuestros compañeros de maestría por el intercambio de ideas, el trabajo colaborativo y las experiencias compartidas a lo largo de este camino, las cuales enriquecieron tanto nuestra formación académica como personal.

A todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron al cumplimiento de este objetivo, les expresamos nuestra sincera gratitud.

RESUMEN

La presente investigación se centra en el análisis de la aplicación del artículo 94 del Código de Trabajo, que obliga a un empleador con mora patronal, a pagar el triple de remuneraciones adeudadas del último trimestre, en beneficio del trabajador, dicho análisis aborda tres aristas.

En primer lugar, la naturaleza jurídica, la Corte Nacional ha considerado que constituye una sanción indemnizatoria autónoma, que exige dos presupuestos: la existencia de remuneraciones impagas y la necesidad de haber acudido a la vía judicial. En segundo lugar, los mecanismos procesales para su aplicación, a través de los procedimientos: sumario, que puede conocer como pretensión otros haberes adeudados, y monitorio, que no podría conocer de otra pretensión. Por último, la temporalidad de la sanción, pues nuestra normativa no es clara en precisar si su reclamación es aplicable solo durante el transcurso de la relación laboral o también una vez terminada la misma, generando una problemática normativa.

Desde esta perspectiva, el artículo 94 del Código de Trabajo constituye una herramienta relevante frente a la protección salarial, su función no es exclusivamente resarcitoria sino constituye un mecanismo de protección al derecho del trabajo digno y a una remuneración justa, pero que su aplicación efectiva puede estar comprometida por la alta informalidad en el campo laboral, la falta de uniformidad en la jurisprudencia y la falta de claridad en los criterios para determinar la gravedad de la sanción.

Palabras Claves: sanción, mora salarial, protección del salario, triple de recargo, procedimiento sumario, procedimiento monitorio, derechos humanos laborales.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the application of Article 94 of the Labor Code, which requires an employer in arrears to pay three times the wages owed for the last quarter to the employee; this analysis addresses three aspects.

First, regarding its legal nature, the National Court has held that it constitutes an independent compensatory sanction, which requires two conditions: the existence of unpaid wages and the need to pursue legal action. Second, the procedural mechanisms for its application are through the following proceedings: summary proceedings, which may address other claims for amounts owed, and payment order proceedings, which cannot address other claims. Finally, the duration of the penalty, since our regulations do not clearly specify whether the claim applies only during the course of the employment relationship or also after it has ended, creating a regulatory issue.

From this perspective, Article 94 of the Labor Code is an important tool for wage protection; its function is not exclusively compensatory but rather serves as a mechanism to protect the right to decent work and fair compensation, but its effective implementation may be compromised by the high level of informality in the labor market, the lack of consistency in case law, and the lack of clarity in the criteria for determining the severity of the penalty.

Keywords: penalty, wage arrears, wage protection, triple surcharge, summary proceedings, payment order proceedings, labor human rights.

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	2
AUTORIZACIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	3
APROBACIÓN DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROGRAMA.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	11
1.1 Contextualización del Proyecto.....	11
1.1.1 Descripción del Contexto o Entorno del Proyecto	11
1.1.2 Descripción del Problema	12
1.1.3 Sustento Teórico y Empírico	14
1.2 Formulación de los Objetivos	17
1.2.1 Objetivo General.....	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
CAPÍTULO 2: NATURALEZA JURÍDICA Y FUNDAMENTOS DE LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.....	18
2.1 Objetivo Específico 1	18
2.1.1 Marco Conceptual y Doctrinal	18
CAPÍTULO 3: ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN SALARIAL Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....	28
3.1 Objetivo Específico 2	28

3.1.1	<i>Marco Conceptual y Doctrinal</i>	29
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA EXIGIBILIDAD, TEMPORALIDAD Y COMPATIBILIDAD DE LA SANCIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES		35
4.1	Objetivo Específico 3	35
4.1.1	<i>Marco Conceptual y Doctrinal</i>	36
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		51
5.1	Conclusiones Generales	51
5.2	Conclusiones Específicas	52
5.3	Recomendaciones	54
BIBLIOGRAFÍA		55
Otras Referencias Bibliográficas.....		58
<i>Plexo Normativo</i>		58
<i>Jurisprudencia</i>		58

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualización del Proyecto

1.1.1 *Descripción del Contexto o Entorno del Proyecto*

En el contexto actual del Ecuador, la dinámica laboral ha pasado como en el resto del mundo, por un proceso de evolución y cambios significativos. La globalización, la digitalización, la economía digital, las líneas ideológicas/políticas que conducen el país, e incluso las pandemias, han sido factores influyentes en la generación de cambios que han llevado a las empresas y trabajadores a adaptarse a nuevas prácticas de contratación, diversificación de servicios a través de plataformas tecnológicas y nuevos desafíos para no afectar a los derechos laborales de los trabajadores.

En el Ecuador el trabajo decente está reconocido en la Constitución de la República (en adelante CRE) y en el Código de Trabajo (en adelante CT) como un derecho y un deber social cuya norma garantiza que el empleo se desarrolle en condiciones dignas, con estabilidad laboral y remuneración justa, aunque aún existen retos por enfrentar como la informalidad o modalidades atípicas de contratación que pueden precarizar el trabajo y poner en riesgo el cumplimiento de estas garantías hacia el trabajador.

En el contexto internacional, el Ecuador ha ratificado varios convenios que permiten enmarcar sus prácticas y los derechos de los trabajadores con una visión amplia, aplicando metodologías justas y oportunas. Cada uno de estos convenios, incluyen temas de suma

importancia que motivan acciones, lineamientos en pro de la dignidad y bienestar del trabajador, garantizando una remuneración justa y condiciones adecuadas para ellos.

Tomando en cuenta lo mencionado, las Normas Internacionales del Trabajo (en adelante NIT) adquieren un rol más relevante ya que son herramientas jurídicas creadas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), de característica tripartita que incluye convenios, recomendaciones y declaraciones cuyo objetivo es proteger los derechos del trabajador para asegurar el empleo digno y la justicia social.

Dentro del marco normativo ecuatoriano, las NIT tienen una gran influencia en la CRE la cual establece normas que regulan la protección de los derechos de sus ciudadanos y fija principios fundamentales que rigen el trabajo. Específicamente sus artículos 33 y 326 reconocen al trabajo como un derecho y un deber social y económico, así como establecen principios fundamentales del derecho laboral, protección del trabajador e incentivan condiciones laborales justas. En este sentido, la normativa laboral vigente busca equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores con el fin de incorporar mecanismos que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales como son el pago oportuno de los haberes y demás derechos derivados de la relación laboral.

1.1.2 Descripción del Problema

El artículo 94 del CT establece que: “(e)l empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente

será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.”

Esta sanción es de carácter punitivo-laboral y disuasivo, siendo su propósito el de proteger al trabajador y disuadir las malas prácticas patronales contrarias a los principios de protección constantes en nuestra legislación, y ratificados a través del Convenio No. 95 (1949) de la OIT garantizando la protección del salario.

Debemos considerar que el convenio ibidem en su artículo 6 determina que, se encuentra prohibido para todos los empleadores limitar de cualquier forma a los trabajadores la libre disposición de su remuneración; por su parte, su artículo 12 señala que la remuneración debe ser pagada en intervalos regulares, mismos que pueden ser fijados por las partes, un contrato colectivo o la legislación.

Sin embargo, pese a la claridad normativa, en la práctica judicial se han generado debates normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en torno a la naturaleza jurídica de esta sanción, su temporalidad y el tipo de proceso judicial idóneo para exigirla. Esta problemática adquiere especial relevancia cuando la exigencia de esta sanción se formula dentro de los procedimientos sumario y monitorio, previstos en el CT y en el Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP) respectivamente, que se caracterizan por su estructura procesal abreviada.

El problema jurídico se centra en determinar si la sanción prevista en el artículo 94 del CT debe considerarse como una indemnización laboral de naturaleza compensatoria, una

sanción punitiva de carácter administrativo-laboral, o una figura híbrida con elementos sancionatorios y compensatorios. A ello se suma la inexistencia de un criterio referente a si este puede exigirse con el contrato laboral aún vigente o si es un derecho exclusivo tras la terminación del vínculo laboral; considerando que nuestra normativa nacional y los convenios ratificados por nuestro país, determinan a la remuneración como un derecho irrenunciable que no puede ser limitado por el empleador en ningún punto de la relación laboral.

Bajo este contexto, se determina como pregunta de investigación: ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la sanción prevista en el artículo 94 del CT, su temporalidad de aplicación y los mecanismos procesales idóneos para su exigibilidad, analizados desde la perspectiva de las Normas Internacionales del Trabajo y de los Derechos Humanos Laborales?

1.1.3 *Sustento Teórico y Empírico*

Desde la teoría, el derecho al trabajo tiene una finalidad protectora con los trabajadores, debido a la desigualdad estructural, la cual afecta la relación laboral entre el trabajador y el empleador. En este contexto, referentes en materia laboral como Plá Rodríguez (2004) y, en el ámbito nacional, Trujillo (1986), han enseñado que el ordenamiento jurídico incorpora herramientas destinadas a equilibrar dicha relación mediante el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad.

El trabajo como derecho se diferencia de las demás ramas del ordenamiento jurídico ya que contiene una marcada finalidad protectora. Esta radica en garantizar la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores cuando están siendo vulnerados, buscando que el empleador

los restituya y los respete. Masabanda (2018) sostiene que el derecho del trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas encaminadas a la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral, que es el trabajador, y que se rige por principios que buscan dar mayor protección al considerarse la parte más débil.

El CT incorpora disposiciones para asegurar el pago oportuno de los salarios y establece consecuencias legales cuando existe incumplimiento de los salarios. Entre esas medidas, la sanción del artículo 94 obliga al pago del triple del valor de las remuneraciones adeudadas cuando el empleador incurre en mora.

Desde la dimensión empírica, se han evidenciado diferentes criterios sobre la naturaleza legal de esta medida, el momento de su aplicación y los procedimientos adecuados para exigir su cumplimiento. Las dificultades aparecen sobre todo en los procesos judiciales mediante los cuales los trabajadores reclaman el pago de las remuneraciones adeudadas a través de los procedimientos monitorio y sumario, llevados a efecto con la misma temporalidad.

En la práctica se plantean interrogantes respecto al momento en que se puede reclamar esta sanción, particularmente en si es posible exigirla durante la vigencia de la relación laboral o únicamente una vez finalizado el vínculo contractual.

Un estudio comparado en materia laboral de Latinoamérica permite evidenciar que la protección frente al retraso del pago de salarios es una constante regional, aunque articulada a través de distintas herramientas jurídicas. En el caso de Colombia se estipula una compensación por mora ante el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones cuando

finaliza la relación laboral; en Perú las deudas laborales generan intereses legales; mientras tanto en Chile se enfatiza la obligación de respetar la periodicidad del pago impidiendo que los intervalos de pago no superen el mes.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), a través de la Observación General 18 ha precisado que los Estados deben reconocer al trabajo como un derecho fundamental, que deben cumplir con criterios de dignidad, condiciones justas, seguridad social, y además que la retribución deba asegurar su exigibilidad mediante mecanismos judiciales y administrativos efectivos para garantizar una vida digna (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006). Esto implica la adopción de medidas correctivas frente al incumplimiento, tales como sanciones o compensaciones, lo cual guarda estrecha relación con figuras como la prevista en el artículo 94 del CT.

Con el propósito de abordar completamente el problema general planteado, los capítulos de la presente investigación hacen un estudio pormenorizado de cada interrogante planteada, es así que el capítulo 2 se basa en analizar la naturaleza jurídica de la sanción prevista en el artículo 94 del CT, así como sus fundamentos dogmáticos desde la perspectiva del derecho laboral en el Ecuador, entendiendo su origen, y su aplicación, para posteriormente, en el capítulo 3, contrastarlo con la jurisprudencia, normativa y estándares internacionales que dan esa protección salarial en beneficio del trabajador, evaluando los mecanismos procesales para su exigibilidad y la temporalidad del mismo a la luz de las NIT, finalmente, el capítulo 4 analiza

la relación de la sanción con los principios de dignidad humana, tutela judicial efectiva, progresividad y no regresividad, así como su contribución a la garantía efectiva del derecho a la remuneración de forma oportuna.

1.2 Formulación de los Objetivos

1.2.1 *Objetivo General*

Analizar la naturaleza jurídica, temporalidad de aplicación y la eficacia de los mecanismos procesales de la sanción prevista en el artículo 94 del Código del Trabajo, a través de la interpretación sistemática de la normativa interna y los estándares establecidos en las Normas Internacionales del Trabajo con el objetivo de evaluar su impacto en la protección efectiva de los Derechos Humanos Laborales.

1.2.2 *Objetivos Específicos*

PBL 1: Empresa y Nuevas Formas de Contratación Laboral

Identificar el origen, finalidad y criterios de aplicación de la sanción prevista en el artículo 94 del Código del Trabajo, a través del estudio de la doctrina y la jurisprudencia nacional, para determinar su eficacia en los procedimientos sumario y monitorio, además de la carga probatoria, con la finalidad de reducir divergencias interpretativas en la práctica judicial.

PBL 2: Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Contrastar la figura de la mora patronal del artículo 94 con las disposiciones del Convenio No. 95 sobre la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación No. 85, para determinar cómo las Normas Internacionales del Trabajo

fundamentan la necesidad de mecanismos para garantizar el pago oportuno de las remuneraciones como elemento esencial de subsistencia.

PBL 3: Derechos Humanos Laborales

Evaluar el alcance protector de la sanción prevista en el artículo 94 del Código de Trabajo, frente al incumplimiento del pago oportuno de la remuneración, considerada elemento esencial de subsistencia, desde la perspectiva de la dignidad humana y los Derechos Humanos Laborales

CAPÍTULO 2: NATURALEZA JURÍDICA Y FUNDAMENTOS DE LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 94 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

2.1 Objetivo Específico 1

Identificar el origen, finalidad y criterios de aplicación de la sanción prevista en el artículo 94 del Código del Trabajo, a través del estudio de la doctrina y la jurisprudencia nacional, para determinar su eficacia en los procedimientos sumario y monitorio, además de la carga probatoria, con la finalidad de reducir divergencias interpretativas en la práctica judicial.

2.1.1 *Marco Conceptual y Doctrinal*

La globalización, el avance tecnológico y, en particular, el desarrollo de la inteligencia artificial, han transformado el entorno laboral mundial dando lugar a nuevas modalidades de contratación. La introducción de la inteligencia artificial está redefiniendo el mercado laboral con la automatización de tareas y la transformación de trayectorias profesionales que, por un lado, abren oportunidades de acceso laboral, pero también generan riesgos de inestabilidad

cuando el aporte humano pasa a segundo plano (Leopold, 2025). Ante esta realidad, el desafío se centra en garantizar que los derechos laborales fundamentales se mantengan vigentes y que las remuneraciones sean pagadas de forma justa y oportuna (Organización Internacional del Trabajo, s. f.).

Autores como Trujillo (1986) en el campo de la teoría jurídica manifiesta que el derecho laboral ante la desigualdad profunda y sistémica entre el trabajador y el empleador debe cumplir una función esencialmente protectora a través de principios y garantías de exigibilidad de los derechos laborales.

Históricamente, el Ecuador ha experimentado una constante evolución de la justicia laboral y el reconocimiento del derecho al trabajo con el fin de garantizar condiciones laborales dignas y justas, fortaleciendo así la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido el principio protector y el acceso gratuito a la justicia son vías efectivas para el reclamo de derechos económicos derivados de la relación laboral (Guamani Toapanta, 2024).

En nuestro país, la protección del trabajador se basa en la CRE y consagra en sus artículos 33 y 326 al trabajo como un derecho y deber social y económico bajo principios rectores que buscan garantizar condiciones mínimas y dignas de trabajo. Es así como en la relación laboral el pago de la remuneración constituye un elemento esencial de carácter irrenunciable, indisoluble y ligado a la dignidad humana.

En el año 1919, la creación de la OIT supuso un hito fundamental al establecer normas internacionales para la protección de los derechos laborales, entre ellos, el derecho al salario

mínimo, plasmadas en convenios que los Estados miembros deben incorporar a sus ordenamientos jurídicos internos (Carrasco, 2017).

En nuestro país, la legislación laboral ha evolucionado progresivamente hasta alcanzar un régimen remuneratorio que garantiza condiciones dignas, justas y legalmente protegidas. En este marco, la relación laboral nace del contrato de trabajo, el CT en su artículo 8, lo define como el “(c)onvenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”

La remuneración constituye el elemento central de la relación laboral y un derecho constitucional irrenunciable del trabajador, toda vez que nadie está obligado a prestar un servicio de forma gratuita (Salazar-Martínez & Molina, 2022).

Desde una perspectiva económica y jurídica, según (Urquijo, 2008) la remuneración comprende el total de pagos que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, razón por la cual la doctrina la concibe como una contraprestación de naturaleza sinalagmática.

El alcance de este concepto se amplía en el artículo 95 del CT, el cual señala que “(s)e entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de

Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. [...]”

En cuanto a la periodicidad del pago, el CT dispone que el plazo no podrá exceder de un mes, debiendo realizarse directamente al trabajador, en el lugar donde preste sus servicios, en días hábiles y dentro de la jornada laboral.

El incumplimiento de esta obligación genera consecuencias jurídicas directas para el empleador, conforme la sanción establecida en el artículo 94 la cual dispone que el empleador que no haya pagado las remuneraciones correspondientes durante la vigencia de la relación laboral, y cuyo cobro haya requerido la activación de una acción judicial, será condenado al pago del triple del monto total de las remuneraciones no cubiertas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

Para la aplicación de dicha sanción, la norma exige dos presupuestos de procedencia: primero, la existencia de remuneraciones impagas; y segundo, la necesidad de acudir a la vía judicial para obtener su cobro. Al respecto, Salazar-Martínez y Molina (2022) sostienen que la severidad de esta sanción se justifica por la asimetría de posiciones de la relación laboral, donde el recargo actúa como una medida preventiva para evitar que el empleador utilice de manera arbitraria el salario como un método de financiamiento gratuito.

La Corte Nacional de Justicia mediante la Resolución No. 14-2015, precisó los presupuestos indicados en el párrafo anterior, calificando el recargo como un imperativo legal

en beneficio del trabajador. En consecuencia, acreditado el reclamo de remuneraciones impagas, los jueces deben aplicar la consecuencia jurídica del artículo 94 incluso bajo la lógica del principio *iura novit curia* (Corte Nacional de Justicia, 2015, p. 1). Asimismo, dicha absolución aclaró que la terminación de la relación laboral no constituye un presupuesto necesario para el reclamo de remuneraciones impagas, pues el trabajador puede ejercer esta acción con el vínculo laboral vigente.

Un aspecto central del análisis del artículo 94 del CT, es la determinación de los mecanismos procesales a través de los cuales puede exigirse esta sanción: la Corte Nacional de Justicia ha precisado que, conforme el artículo 356, numeral 5 del COGEP, el procedimiento monitorio constituye una vía idónea exclusivamente para el reclamo de remuneraciones adeudadas. Sin embargo, cuando el reclamo va acompañado de otras pretensiones laborales, el procedimiento aplicable es el sumario determinado el artículo 332, numeral 1 del COGEP de conformidad con el artículo 575 del CT (Corte Provincial de Justicia, 2018, p. 1).

Independientemente de la vía procesal escogida, el juez deberá condenar al empleador moroso al triple de recargo sobre el último trimestre de remuneraciones no canceladas, de manera total o parcial, pues la norma no establece distinción alguna en función del procedimiento empleado.

Podemos observar que normativamente, este derecho, no está limitado al momento de la terminación de la relación laboral, de modo que el trabajador puede ejercerlo en funciones.

Esta amplitud genera una problemática de orden normativo, pues el CT no determina cuántas

veces puede ejercerse esta acción, lo que plantea tensiones en torno a la temporalidad, la caducidad y una posible afectación al principio non bis in ídem.

Uno de los criterios más consolidados en la jurisprudencia laboral ecuatoriana es la inversión de la carga de la prueba. En los procesos en que se reclaman remuneraciones impagas, basta con que el trabajador acredite la existencia del vínculo laboral para que sea el empleador quien deba demostrar el cumplimiento oportuno de sus obligaciones. Este precepto supera el ámbito procesal y encuentra su fundamento constitucional en el principio de protección del trabajo y la desventaja estructural del trabajador en la relación laboral.

La doctrina de Diana Acosta de Loor, explica este mecanismo al señalar que el proceso laboral abandona el principio clásico según el cual quien afirma debe probar, sustituyéndolo por un sistema de presunciones que permite al juzgador aproximarse con mayor eficacia a la verdad material. Bajo esta lógica, el trabajador que demanda no está obligado a demostrar que no le fueron canceladas sus remuneraciones; dicha carga recae sobre el empleador (Acosta de Loor, 2008). En la misma línea, Luis Cueva Carrión precisa que el empleador no puede limitarse a negar las afirmaciones del trabajador sin aportar la prueba documental que acredite el pago efectivo (Cueva Carrión, 2006).

Este criterio fue recogido también por la ex Corte Suprema de Justicia en su Gaceta Judicial, Serie XII, No. 8, al establecer que las obligaciones patronales fijadas en la ley deben ser justificadas por el empleador. En consecuencia, el empleador que no aporta registros de

pago asume las consecuencias de esa omisión probatoria, lo que ha derivado en condenas al triple recargo cuando se configuran los presupuestos del artículo 94 del CT.

Uno de los debates más relevantes en la jurisprudencia nacional ha sido determinar si el triple recargo previsto en el artículo 94 reviste de naturaleza indemnizatoria o punitiva, dado que de ello depende si sobre este rubro proceden intereses adicionales. La posición jurisprudencial consolidada es que la sanción tiene carácter indemnizatorio autónomo, por lo que no admite el reconocimiento adicional de intereses moratorios, pues hacerlo implicaría una doble penalización por el mismo incumplimiento.

Para sustentar este criterio, los juzgadores han recurrido a la doctrina de Torres Proaño y Salazar Sánchez, quienes distinguen entre la indemnización compensatoria, que reemplaza el cumplimiento de la obligación y la indemnización moratoria, que resarce el daño causado por el retardo. Bajo esta distinción, el triple recargo incorpora en sí mismo el efecto del retardo en el pago, de modo que añadir intereses resultaría redundante y jurídicamente improcedente (Torres Proaño & Salazar Sánchez, s.f.).

La Resolución Obligatoria No. 08-2016 de la Corte Nacional de Justicia (Registro Oficial Suplemento No. 894, 1 de diciembre de 2016) ha sido interpretada en el sentido de distinguir entre rubros de naturaleza remuneratoria, sobre los cuales sí proceden intereses y rubros de naturaleza indemnizatoria, sobre los cuales no. Esta distinción ha resultado determinante para que los jueces reconozcan intereses sobre las remuneraciones impagas, pero los nieguen sobre el triple recargo.

Por otra parte, Mendoza y Torres (2021) sostienen que el retraso o el no pago del salario debería catalogarse incluso como un cuasi delito. Pues desde su enfoque, el trabajo brindado ya fue incorporado al patrimonio del empleador pues eso le generó un rédito económico, por lo tanto, el no pago del salario equivale a una apropiación indebida y por ende un enriquecimiento injustificado, por lo que, se justifica así la sanción del triple de recargo.

Asimismo, la jurisprudencia ha precisado que cuando el empleador realizó el pago de las remuneraciones con posterioridad a la presentación de la demanda, los presupuestos del artículo 94 se configuran igualmente. Lo que determina la procedencia de la sanción, no es si el empleador pagó en algún momento, sino que para obtener ese pago resultó necesaria la acción judicial. Este criterio refuerza el carácter sancionatorio de la norma y su función disuasoria frente al incumplimiento por parte del empleador.

El referente jurisprudencial del artículo 94 es la Resolución No. 14-2015 de la Corte Nacional de Justicia (Registro Oficial No. 651, 17 de diciembre de 2015). Esta Resolución cerró la discusión sobre si la sanción tiene que estar expresamente demandada para que el juzgador la reconozca. La Corte estableció que, en los juicios en que se reclamen remuneraciones atrasadas no cubiertas durante la relación laboral, los jueces dispondrán en sentencia el pago del triple recargo del último trimestre adeudado, aunque no hubiere sido expresamente reclamado en la demanda (Corte Nacional de Justicia, 2015).

La resolución combina el principio *iura novit curia* con la protección del salario: el juez conoce el derecho y aplica el derecho en beneficio del trabajador, aunque el trabajador no haya

mencionado el derecho de forma expresa. Dicha resolución ha sido citada y aplicada tanto en procedimientos sumarios como monitorios, consolidando el criterio de que la vía procesal escogida no altera la procedencia de la sanción.

Junto a dicha Resolución, la Corte ha emitido absoluciones de consulta, la cuales han servido para aclarar la vía procesal adecuada y para indicar si se pueden reclamar remuneraciones atrasadas mientras la relación laboral sigue vigente.

La primera absolución con oficio No. 921-P-CNJ-2018-19 señaló que la ley no exige que la relación laboral haya concluido para reclamar remuneraciones atrasadas, asimismo, precisó que el procedimiento monitorio previsto en el artículo 356, numeral 5, del COGEP satisface la segunda condición del artículo 94, esto es, la necesidad de acudir a la vía judicial para obtener el pago.

La segunda absolución con oficio No. 531-2022-P-CNJ reiteró este criterio y señaló que el trabajador solo debe presentar el detalle de las remuneraciones impagas y la prueba del vínculo laboral, sin que la terminación del contrato constituya un requisito para ejercer la acción.

Tanto la Resolución como las absoluciones de consulta de 2018 y 2022 constituyen los instrumentos que mayor certeza jurídica han aportado, al dar respuesta a las dos interrogantes de mayor recurrencia en la práctica: si la sanción debe ser peticionada expresamente por el trabajador, y si la vigencia del vínculo laboral impide ejercer esta acción.

La sanción del artículo 94 puede ser solicitada a través de dos vías judiciales las cuales son: el procedimiento monitorio, relacionado exclusivamente al cobro de las remuneraciones adeudadas y, por otro lado, el procedimiento sumario, que permite acumulación de pretensiones. La existencia de estos dos procedimientos permite al trabajador demandar el cobro de sus remuneraciones impagas a través del procedimiento monitorio, sin la necesidad de haber finiquitado su contrato de trabajo; y, posteriormente, perseguir las demás pretensiones en las que se vea afectado incluyendo, si fuese necesario, las remuneraciones impagas posteriores a la demanda monitoria a través de un procedimiento sumario. Lo anotado, visualiza la existencia de una dualidad de procedimientos, generándose una problemática ante los juzgadores que en su sana crítica pueden determinar que este proceder afecta a la tutela judicial efectiva, eficacia del derecho y el principio non bis in ídem.

Existen divergencias con respecto a los principios protectores del derecho laboral y la seguridad jurídica, ya que, por un lado han favorecido la protección del trabajador, pero también han generado incertidumbre hacia el empleador, este desequilibrio origina discrepancias entre la parte más débil de la relación laboral y la previsibilidad del ordenamiento jurídico, siendo la problemática central un punto importante a ser desarrollado pues permitirá tener certeza respecto del cómo se debe proceder.

En conclusión, la protección del derecho a una remuneración oportuna y justa, reconocida en normas nacionales e internacionales como en los Convenios de la OIT, puede enfrentar riesgos cuando la sanción al empleador y el pago al trabajador dependen de que este

último tenga que iniciar una acción judicial, generando una brecha entre la intención protectora de la norma y su funcionamiento.

De esto se desprende que los pronunciamientos de la Corte Nacional, así como la normativa legal vigente en nuestro país, resultan jurídicamente insuficientes y no van acorde con el objeto de su creación. Al no determinarse la procedencia del pago de intereses, se traslada esta carga del tiempo al trabajador, quien es la parte más débil de la relación laboral. El hecho de que solo se fije un pago único del triple de recargo, independientemente del tiempo que le lleve al trabajador efectivizar el cobro de su remuneración y la sanción correspondiente, genera un vacío legal donde el empleador puede extender los procesos hasta instancias superiores con el único objeto de retrasar el pago de lo correspondiente, pues no afronta un interés calculado sobre dicho recargo en razón del tiempo.

CAPÍTULO 3: ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN SALARIAL Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

3.1 Objetivo Específico 2

Contrastar la figura de la mora patronal del artículo 94 con las disposiciones del Convenio No. 95 sobre la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación No. 85, para determinar cómo las Normas Internacionales del Trabajo fundamentan la necesidad de mecanismos para garantizar el pago oportuno de las remuneraciones como elemento esencial de subsistencia.

3.1.1 *Marco Conceptual y Doctrinal*

Las NIT promovidas por la OIT junto con otros instrumentos relevantes emitidos por la ONU y la Organización de los Estados Americanos (en adelante OEA), buscan proteger la dignidad de los trabajadores en un mundo cada vez más globalizado y tecnológico. Se reconoce que las nuevas formas de empleo y contratación surgidas con la digitalización y la globalización brindan nuevas oportunidades, pero también pueden generar inestabilidad y condiciones de vulneración de derechos laborales. En tal sentido, el derecho laboral debe adaptarse a estos cambios para avanzar en pro de los derechos básicos de los trabajadores.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye uno de los instrumentos internacionales importantes la cual, en sus artículos 23 y 24 establece, entre otras cosas, principios básicos como el trabajo digno y una remuneración justa.

Dentro del marco promovido por la OEA, a través de la Convención de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador se sustenta el derecho al empleo y a una remuneración equitativa como parte inseparable de la dignidad humana, obligando a los Estados a velar por su protección mediante mecanismos eficientes y eficaces cuyas sanciones deben utilizarse respetando la proporcionalidad, razonabilidad y reparación efectiva.

La protección del salario dentro del derecho internacional se sustenta en el Convenio No. 95 de la OIT cuyo artículo 6 constituye una de las disposiciones más categóricas del instrumento al establecer la prohibición expresa de que los empleadores limiten, de cualquier forma, la libertad del trabajador para disponer libremente de su salario. Esta norma supera la

visión estrictamente contractual del pago de remuneraciones para erigirla en una garantía de orden público internacional que no puede ser derogada. Por su parte, su Recomendación No. 85 señala que los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado por lo menos, dos veces al mes si la remuneración se calcula por hora, día o semana; y, una vez al mes, si la remuneración se calcula por mes o por año.

El autor Espinoza Escobar (2019) sostiene que este convenio no se reduce únicamente a enunciar las disposiciones para pagar un salario, sino que debe ser regulado integralmente en cada etapa del proceso para protegerlo y así evitar prácticas abusivas.

Por otro lado, la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios fundamentales del trabajo, afianzó la noción de que determinados derechos son universales, irrenunciables, inalienables y exigibles incluso en ausencia de ratificación estatal de los convenios.

Nuestro país, al haber ratificado algunos de los convenios, se encuentra jurídicamente comprometido a velar y garantizar por la aplicación de estos principios y derechos fundamentales del trabajo. Sin embargo, más de un cuarto de nuestra población no goza de dicha salvaguardia de derechos, pese a que esta sea una obligación por parte del Estado.

Aunque en la práctica existe precarización y poco cumplimiento de las NIT, nuestra normativa interna establece sanciones para asegurar su aplicación como la prevista en el artículo 94 del CT, que impone una sanción al empleador correspondiente al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

En el análisis del régimen jurídico aplicable a la mora en el pago de remuneraciones resulta pertinente acudir al derecho comparado, a fin de identificar cómo otros ordenamientos latinoamericanos han estructurado mecanismos de protección frente a este incumplimiento. Esta aproximación permite no solo contextualizar la figura prevista en el artículo 94 del CT, sino también valorar su alcance y particularidades dentro de la región.

En el ordenamiento jurídico colombiano, se evidencia la existencia de una figura similar en cuanto a su finalidad protectora, pero diferente en su estructura jurídica, el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente en su artículo 65, reglamenta la nombrada indemnización moratoria, aplicable cuando el empleador no cancela los salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación de la relación laboral. Esta indemnización se calcula en función del tiempo de retraso y es predominantemente resarcitoria, aunque con efectos disuasivos (Congreso de la República de Colombia, 1950). Al respecto, Díaz-Granados-Quimbaya & Jaramillo-Jassir (2011) explican que este modelo introdujo un límite de 24 meses para la acumulación de este salario diario, ya que debe haber un equilibrio lógico entre el castigo y la sostenibilidad financiera de la empresa para evitar condenas impagables.

Por su parte, el ordenamiento peruano adopta una orientación distinta. El Decreto Ley N° 25920, que regula los intereses aplicables a las deudas laborales, dispone que las obligaciones pendientes de pago generan intereses legales desde el momento en que debieron ser cumplidas. En este caso la normativa se centra en compensar el perjuicio económico

derivado de la mora, sin incorporar una sanción de carácter punitivo como la prevista en la legislación ecuatoriana (Congreso de la República del Perú, 1992).

En Chile, la regulación del pago de remuneraciones, se encuentra incluida en el Código del Trabajo, especialmente en su artículo 55, el cual establece la periodicidad con la que deben pagarse las remuneraciones, señalando que los periodos fijados en el contrato no pueden exceder de un mes. Este modelo prioriza la prevención del incumplimiento mediante la imposición de reglas claras sobre la oportunidad del pago, más que la sanción agravada frente a la mora (Congreso Nacional de Chile, 2002).

Con este análisis podemos evidenciar que, aunque los distintos ordenamientos coinciden en reconocer la necesidad de proteger el salario, la técnica jurídica empleada para tal efecto es diferente. Es así que mientras algunos sistemas prefieren soluciones compensatorias o preventivas, el modelo ecuatoriano combina elementos indemnizatorios y sancionatorios en una misma disposición.

No obstante, la jurisprudencia ecuatoriana ha comenzado a matizar esta rigidez al distinguir la imposibilidad absoluta de pago (derivada de eventos extraordinarios) de la mera insolvencia financiera. Este criterio busca contrastar la parte económica de las empresas diferenciando la protección de los activos patrimoniales empresariales, de los derechos del trabajador.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y ratificado por

el Ecuador, en su artículo 7 sitúa la protección salarial en el ámbito de los derechos humanos y reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren como mínimo una remuneración que le brinde condiciones dignas. Este reconocimiento no es únicamente una enunciación de principios, sino que impone obligaciones concretas e inmediatas a los Estados parte, incluyendo además la adopción de mecanismos judiciales eficaces para su exigibilidad (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18).

Desde la perspectiva del PIDESC, el artículo 94 del CT refleja el principio de progresividad de los derechos laborales al aplicar una sanción que castiga la mora patronal con el triple de lo adeudado. El Estado ecuatoriano implementa una medida positiva destinada a proteger y garantizar la ejecución de su derecho a una remuneración justa, mientras que la Observación General No. 18 advierte que si se suprime o reduce la sanción del triple recargo se adoptaría una medida regresiva con las obligaciones internacionales.

Conforme al artículo 424 de la CRE de 2008, los tratados internacionales de derechos humanos y ratificados por nuestro país forman parte del bloque constitucional cuya aplicación es directa y con jerarquía superior a las leyes ordinarias, por lo que el artículo 94 debe además interpretarse en conformidad con los estándares de protección internacional.

La aplicación de oficio de la sanción, respaldada por la Resolución No. 14-2015, es coherente con el mandato del PIDESC de garantizar mecanismos judiciales efectivos que no dependan del conocimiento técnico del trabajador para activarse.

De igual manera el trabajo digno, la igualdad y la equidad son la base para un sistema de garantías y protección laboral respetando los lineamientos y compromisos internacionales asumidos, es así como la ONU a través de la Agenda 2030, el ODS 8 obliga a los Estados a potenciar un crecimiento económico sostenible garantizando empleo pleno y decente, además de plantear políticas de formalización del empleo, proteger los derechos laborales con el fin de reducir desigualdades (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2023).

Según la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023) en países como el nuestro, la realidad refleja altos niveles de informalidad y precariedad laboral, esto son aspectos que reducen la garantía de los derechos laborales obstaculizando el acceso a un trabajo decente. En Ecuador, la aplicación del artículo 94 del CT, aunque alineada con los estándares internacionales de protección del salario promovidos por la OIT, enfrenta limitaciones derivadas de vacíos normativos, ambigüedad jurídica y la dependencia de procesos judiciales prolongados, lo que evidencia la necesidad de promover y reforzar las políticas integrales para que las normas laborales se cumplan y respondan a los cambios laborales en el mundo.

El Convenio No. 95 de la OIT, aunque exige el pago de los salarios en intervalos regulares y prohíbe su retención o cualquier tipo de limitación, no encuentra su desafío en el reconocimiento legal de este derecho, sino en la eficacia material del mismo.

En el ordenamiento ecuatoriano, si bien el derecho a la remuneración se encuentra reconocido y protegido, esta disposición no es de aplicación automática, sino que se activa

únicamente cuando el trabajador se ve obligado a acudir a la vía judicial lo que puede convertirse en un trámite complejo, prolongado o en muchos casos inaccesible.

En el ámbito internacional del derecho, la norma no solo se limita a proclamarlo, sino que exige garantías efectivas que impidan el pago irregular o la retención de la remuneración, no obstante, en la práctica nacional, la defensa de este derecho recae sobre el mismo trabajador enfrentándose a factores como el desconocimiento, falta de recursos, temor a represalias o en la capacidad del trabajador para reclamarlo.

En consecuencia, aunque el derecho a la remuneración está reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, su protección real aún presenta brechas importantes frente a los estándares internacionales y los Derechos Humanos Laborales.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA EXIGIBILIDAD, TEMPORALIDAD Y COMPATIBILIDAD DE LA SANCIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

4.1 Objetivo Específico 3

Evaluar el alcance protector de la sanción prevista en el artículo 94 del Código de Trabajo, frente al incumplimiento del pago oportuno de la remuneración, considerada elemento esencial de subsistencia, desde la perspectiva de la dignidad humana y los Derechos Humanos Laborales.

4.1.1 Marco Conceptual y Doctrinal

Los Derechos Humanos constituyen garantías vinculantes que amparan a todas las personas por su condición humana independiente de su condición política, social, económica, o identidad cultural. Históricamente, el reconocimiento de éstos se ha desarrollado a través de múltiples procesos sociales, políticos y legales, cuyo propósito ha sido limitar excesos de poder o vulneraciones, e instaurar garantías mínimas para una vida con dignidad.

Instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos junto con el PIDESC y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, han asegurado la vigencia de los derechos humanos como un sistema garantista orientado a proteger la dignidad del trabajador y a equilibrar la desigualdad estructural.

Tanto los instrumentos internacionales como la normativa interna han establecido un sistema jurídico con principios orientados a asegurar el pago justo y oportuno de las remuneraciones, esta protección adquiere mayor importancia frente a la informalidad, la precarización y la inestabilidad laboral. En este estudio, el incumplimiento del pago del salario atenta contra la dignidad humana y la justicia social al ser este indispensable para la subsistencia en la vida del trabajador y su familia.

La protección de la remuneración en el enfoque de los derechos humanos laborales no responde únicamente a una lógica patrimonial ni contractual, sino que adquiere importancia jurídica al constituirse como un medio a través del cual el trabajador materializa el ejercicio de

otros derechos elementales y desarrolla su proyecto de vida en condiciones compatibles con la dignidad humana (Guerrero, 2025).

Bajo este enfoque, la dignidad humana se consolida como un valor intrínseco y se convierte en un criterio para interpretar el verdadero alcance de los derechos del trabajador, siendo la remuneración el mecanismo de acceso a esas condiciones mínimas de subsistencia, independencia económica y participación social.

La tutela de la remuneración dentro del marco laboral, a más de preservar la dignidad humana, pretende velar el cumplimiento de las prestaciones económicas del empleador. En este sentido el pago de la remuneración trasciende del enfoque contractual para adquirir una dimensión apegada a los derechos humanos dónde están comprometidos los derechos vinculados a la subsistencia y bienestar.

Esta posición se vuelve relevante al interpretar el análisis del artículo 94 del CT no solo por su carácter disuasivo frente al incumplimiento patronal, sino por la capacidad de restaurar y proteger a la remuneración como la base económica que sostiene la dignidad del trabajador.

El artículo 328 de la CRE y el artículo 79 del CT determinan que el pago de la remuneración debe ser justo, pagado de manera puntual y completo, siendo este un crédito privilegiado de primera clase. Cuando existe un empleador moroso, no solo incumple con su obligación contractual, sino que atenta directamente contra principios protectores del derecho laboral, como la irrenunciabilidad, pues se desnaturaliza la esencia misma del fin del contrato de trabajo, que busca garantizar dignidad humana a través de relaciones justas.

La falta de pago de la remuneración produce un efecto dominó pues vulnera colateralmente al círculo del trabajador, ya que de esta depende que se pueda garantizar derechos como: a la salud, alimentación, vivienda digna y educación. Un trabajador que no perciba su remuneración a tiempo es empujado a un estado de vulnerabilidad. Desde una perspectiva internacional, también se vulneran Convenios como el 95 de la OIT; así como, el Protocolo de San Salvador que reconoce el derecho al trabajo en condiciones justas, siendo el pago de la remuneración una obligación ineludible de garantizar.

Los principios de los Derechos Humanos constituyen el fundamento normativo que orienta la interpretación y aplicación de todo el ordenamiento jurídico en materia laboral. En el caso del pago oportuno y la sanción por incumplimiento, diversos principios rectores se articulan para exigir una protección reforzada del salario, como elemento esencial de subsistencia. A continuación, se desarrollan los principios fundamentales que sustentan la obligación del pago oportuno desde la perspectiva de los Derechos Humanos Laborales.

Principio de Dignidad Humana: es la base constitucional y de los derechos humanos, pues no se trata solamente de una contraprestación económica sino del reconocimiento integral del trabajador en sus condiciones física, mental, moral y en su entorno.

Tanto la Declaración de los Derechos Humanos y algunos convenios internacionales establecen la obligatoriedad jurídica y ética, articulados además con elementos como la suficiencia, equidad y exigibilidad y que cuyo retraso o privación en la remuneración, limita la

autonomía del trabajador y lo coloca en una condición de vulnerabilidad sin poder cubrir sus necesidades básicas.

Principio Protector: su fundamento se centra en reconocer la asimetría en la relación laboral, el trabajador en una posición de subordinación económica frente al empleador que controla los medios de producción. Este principio se articula con tres reglas básicas como son: la norma más favorable, que consiste en aplicar la disposición más beneficiosa; in dubio pro-operario, ante la ambigüedad de la norma se aplica la más favorable al trabajador; y, la regla de la condición más beneficiosa, que consiste en mantener los beneficios adquiridos.

Principio de Irrenunciabilidad: este principio no limita al trabajador, sino que lo protege ante las condiciones de abuso patronal; en el tema salarial sustenta la idea de que el trabajador no puede negociar salarios por debajo del salario mínimo, ni renunciar al pago íntegro y oportuno ni siquiera mediante acuerdo expreso; así también se declararía nula cualquier resolución tomada por el empleador en diferir, condicionar o mermar la remuneración.

Principio de Progresividad y no Regresividad: el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala que los Estados deben adoptar estrategias para lograr progresivamente la efectividad de los derechos económicos y sociales, mientras que el principio de no regresividad prohíbe que se adopten leyes que disminuyan el nivel de protección ya alcanzado. Por lo tanto, estos principios deben imponerse como un criterio superior cuando hablamos de derechos de subsistencia inmediata, la respuesta de las leyes y de

los jueces frente al retraso salarial no puede ser condescendiente con las dificultades financieras que alegue el empleador, sino que las sanciones deberían ser de aplicación inmediata y rigurosa.

Principio de Proporcionalidad: se fundamenta en la necesidad de mantener un vínculo laboral equilibrado entre el trabajo realizado y la remuneración percibida, la cual no puede ser objeto de decisiones arbitrarias ni de incumplimientos por defecto o demora, es así como en el contexto de la mora patronal este principio opera en proporcionalidad del daño y de la sanción, siendo que el daño se evalúa en relación a la vulnerabilidad y su impacto directo mientras que la sanción se concibe como un medio compensatorio para prevenir nuevas vulneraciones.

Principio de Efectividad y Justiciabilidad: los derechos humanos deben ser efectivos y justiciables, es decir, deben hacerse valer ante instancias judiciales o administrativas que garanticen su cumplimiento. Este principio ha sido especialmente desarrollado por la CIDH y la CADH en su jurisprudencia.

La efectividad del derecho al pago oportuno del salario exige: puntualidad; integridad; la existencia de mecanismos jurisdiccionales o administrativos expeditos para reclamar salarios impagos; reparación automática; y, sistemas de inspección laboral con facultades coercitivas. La falta de alguno de estos elementos, provoca que el derecho se vuelva ineficaz.

Los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y los diferentes tratados internacionales han influido en la Legislación Laboral ecuatoriana consolidando la idea de que la protección laboral no constituye una alternativa interpretativa, ni puede limitarse solo al cumplimiento contractual. El bloque constitucional reconocido en la CRE, constituye

una exigencia de aplicación e interpretación más favorable a la protección de los derechos, priorizando la tutela efectiva del trabajador frente a situaciones de vulnerabilidad y abuso. Esto exige que los jueces ecuatorianos analicen las relaciones laborales desde un enfoque de tutela efectiva y control, priorizando la defensa real de la persona trabajadora frente a situaciones de vulnerabilidad o abuso. Es así como en el caso Furukawa se reconocieron prácticas de esclavitud y se ordenó medidas de reparación integral y garantías de no repetición, consolidando una interpretación de los derechos laborales basada en la dignidad humana y en el deber estatal de garantizar su protección efectiva.

El estudio del artículo 94 del CT tiene concordancia con el contenido de los artículos 26 y 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y del Protocolo de San Salvador respectivamente, en que el salario no se restringe a la función compensatoria, sino que es un instrumento que provee protección al trabajador a la hora de garantizar condiciones de trabajo dignas y una remuneración justa.

El artículo 42 numeral 1 del CT establece como obligación del empleador pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato; imponiendo la obligación de pagar las remuneraciones dentro de los plazos legalmente previstos con el propósito de garantizar la subsistencia y condiciones relacionados con la dignidad humana.

El Estado ecuatoriano ha añadido sistemas de control a través de las inspecciones laborales. El Acuerdo Ministerial MDT-2023-140, que reglamenta el procedimiento

administrativo sancionador, tipifica el incumplimiento de obligaciones relativos al no pago de remuneraciones como una infracción muy grave (Donoso, 2023).

El incumplimiento de esta obligación puede llevar consigo multas que pueden alcanzar los 20 salarios básicos unificados, en función de aspectos como el número de trabajadores que se encuentren vinculados al momento de la infracción y las observaciones constatadas en la inspección. Este proceso se convierte así en algo más que una mera supervisión y mecanismo de control sino en una política pública que busca garantizar el trabajo decente y la seguridad del derecho a la remuneración.

Estas sanciones pecuniarias demuestran que el Estado no ha limitado la protección del salario a la vía judicial, sino que ha creado medios preventivos para evitar que el trabajador tenga que sufrir el menoscabo de sus derechos laborales hasta que decida iniciar una demanda.

Esto se puede identificar como una política pública que busca la protección del salario. En un primer nivel, se encuentra la obligación que se impone al empleador al pago puntual de las remuneraciones; en un segundo nivel, surgen los procesos de control administrativo mediante las inspecciones laborales que conlleva la potestad sancionatoria; y, finalmente, ante la permanencia del incumplimiento, se facultan acciones jurisdiccionales como la acción para exigir remuneraciones impagas y la aplicación de la sanción prevista en el artículo 94 del CT.

Desde el enfoque de los Derechos Humanos Laborales, esto significa que la intervención del Estado no debe limitarse a imponer sanciones posteriores al incumplimiento, sino que debe avanzar hacia políticas públicas universales que contribuyan a fortalecer la

inspección, ampliar la formalización de empleo, crear sistemas de control pertinentes y asegurar el acceso real a mecanismos de defensa rápida de vulneraciones respecto del pago del salario.

Por lo tanto, la protección del salario dentro del contexto del trabajo actual requiere de una intervención estatal activa que combine prevención, fiscalización, sanción y reparación, para asegurarse que el salario cumpla su función principal como presupuesto de dignidad humana y como componente del trabajo decente.

La ONU a través de las ODS busca mejorar las condiciones económicas, sociales, ambientales, además del bienestar para la sociedad, es así que el objetivo de la ODS 8 no se restringe únicamente al crecimiento económico sostenido, sino que plantea un compromiso internacional para garantizar el respeto de los derechos laborales fomentando el trabajo decente, incluso sin explotación o en condiciones de precariedad.

Desde esta perspectiva las obligaciones de las organizaciones deben alcanzar un nivel superior que el mero tema contractual, o de simplemente pagar salarios, pues las obligaciones deben interpretarse bajo el principio protector y conforme con el bloque constitucional procurando equilibrar la relación contractual frente a la desigualdad estructural existente.

Los Derechos Humanos Laborales componen la base para garantizar dignidad e igualdad en el trabajo, no se reducen únicamente a contratos, son garantías exigibles por el derecho que tienen los trabajadores a condiciones justas y seguras, por tanto, cada conflicto laboral debe entenderse como una cuestión de derechos fundamentales.

La dignidad es el eje que guía normas, empresas y tribunales hacia la protección real y efectiva de los trabajadores, por tanto, aspectos como la jornada, remuneración y seguridad social se leen a la luz de la dignidad, la cual funge como parámetro de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad de las decisiones del empleador. En este contexto, el eje de “contrato-incumplimiento-indemnización” debe entenderse a la luz de la Constitución, control de convencionalidad y métricas de cumplimiento, enfocándose en si la medida tomada garantiza dignidad y demás derechos fundamentales.

La dignidad en el trabajo significa, entre otras cosas, que los trabajadores deben percibir su remuneración en los plazos establecidos, lo que les permitirá vivir con decencia y participar plenamente en la sociedad. Bajo esta óptica, la remuneración deja de ser un intercambio meramente patrimonial para convertirse en una discusión de derechos fundamentales, lo que faculta tomar medidas cautelares para el cumplimiento de su pago.

En este sentido, el pago oportuno del salario, en los plazos y formas establecidas por el CT y el propio contrato, por parte del empleador, garantiza condiciones justas y dignas para el trabajador, tomando en cuenta que el salario constituye elemento esencial de subsistencia para él y su familia. No obstante, cuando esta obligación es incumplida por el empleador, el trabajador se encuentra facultado de acceder a la justicia para hacer cumplir sus derechos fundamentales, responsabilizando también al Estado de garantizar el cumplimiento de los mismos y, además, sancionar al empleador, según el artículo 94 del CT.

La CRE y el CT en sus artículos 328 y 74 respectivamente, consagran que la remuneración debe ser justa, puntual y que, para la protección de este derecho, el ordenamiento ecuatoriano a articulado tres ejes importantes: prevención, sanción y reparación.

Referente a la prevención, el artículo 42, numeral 1 del CT determina que la remuneración es una obligación, no sujeta a discrecionalidad del empleador. Por su parte, el Estado interviene preventivamente a través de las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo que buscan examinar de manera exhaustiva que el empleador cumpla con sus obligaciones, tal como el pago puntual de remuneraciones.

Cuando la prevención falla o la misma no es suficiente para cuidar el derecho del trabajador, el artículo 94 del CT establece la sanción del pago del triple de recargo. Desde una óptica de Derechos Humanos, esta medida lejos de ser un “castigo desproporcionado”, busca el resarcimiento de los derechos afectados al trabajador; pues si la sanción fuera meramente devolutiva, resultaría rentable para los empleadores retener de manera ilegal los fondos de sus trabajadores.

La reparación integral no debe limitarse a entregar lo retenido por parte del empleador, pues el retraso, afecta al círculo del trabajador menoscabando el derecho a una vida digna de aquellos que dependen de él. Una reparación integral justa se materializa a través del pago del triple de recargo, pues se compensa el daño existencial y busca resarcir el estado de vulnerabilidad en el que se encontraba el trabajador y su círculo.

La defensa de la remuneración como un derecho propio que se genera a través de cada mes de trabajo debe tener una articulación armónica entre la prevención y la severidad sancionatoria, siendo la rigurosidad de la aplicación del artículo 94 del CT la única vía efectiva para reparar las vulneraciones. Disuadir los abusos por parte de empleadores y garantizar que la remuneración cumpla con su fin, asegurará una vida digna al trabajador.

Lo indicado demuestra que el alcance jurídico de la aplicación del artículo 94 del CT trasciende un mero hecho de sanción, pues busca el resarcimiento del derecho vulnerado al trabajador. Es así, que la jurisprudencia ha buscado a lo largo de este tiempo estructurar razonamientos que permitan lograr el goce efectivo y tutela de este derecho conforme será explicado posteriormente.

La evaluación del alcance protector y disuasivo de la sanción del triple de remuneraciones no puede agotarse en el análisis de su naturaleza jurídica o en la proclamación de los principios que la sustentan. La eficacia real de esa protección depende, en última instancia, de la arquitectura institucional que la torna exigible: las vías administrativas, judicial y constitucional, junto con la actuación concreta de los jueces, inspectores y autoridades administrativas que operan cada uno de esos canales.

El Ministerio del Trabajo, a través del Acuerdo Ministerial MDT-2023-140, dispone de un sistema de inspección laboral, electrónica y de campo, que constituye el primer nivel de intervención estatal frente al incumplimiento salarial. Cuando el inspector constata mora en el pago de remuneraciones, activa un procedimiento sancionador graduado cuyas multas pueden

alcanzar hasta veinte Salarios Básicos Unificados. Esta herramienta tiene un valor disuasorio y preventivo reconocible.

Sin embargo, desde la perspectiva de los Derechos Humanos Laborales, la vía administrativa presenta una limitación estructural, ya que conforme al artículo 633 del CT, el valor de las multas ingresa exclusivamente a las cuentas del Estado, sin efecto reparador directo sobre el trabajador afectado. Más aún, el inspector carece de potestad jurisdiccional para ordenar el pago del triple de recargo del artículo 94 del CT; siendo esta facultad exclusiva de la vía judicial.

Esta misma limitación se refleja en el trámite de visto bueno. El artículo 173, numeral 2 del CT habilita al trabajador a solicitar la terminación del contrato ante el inspector por falta o disminución del salario, la resolución favorable únicamente justifica la terminación con derecho a indemnizaciones por despido intempestivo. El cobro del triple de recargo exige iniciar una acción judicial sumaria posterior, ya que el inspector de trabajo actúa como calificador de infracciones y recaudador fiscal, pero no como garante material de la remuneración del trabajador, lo que evidencia una brecha entre su competencia y la protección efectiva que los Derechos Humanos Laborales demandan.

La vía judicial es el canal natural e idóneo para declarar la mora salarial e imponer la condena del artículo 94, esto en relación al derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 75 de la CRE, la misma que impone al Estado la obligación de garantizar una justicia oportuna y sin dilaciones que haga exigibles los derechos sustanciales; en materia laboral, esta

garantía opera de forma reforzada por la naturaleza de la remuneración. En este marco, el juez laboral dirige el proceso y se convierte en garante del crédito salarial.

No obstante, la vía judicial evidencia una tensión significativa entre el ideal de la tutela efectiva y la realidad procesal. El procedimiento sumario, que resulta obligatorio cuando el trabajador acumula pretensiones de despido intempestivo y bonificación por desahucio al reclamo del artículo 94, puede extenderse entre aproximadamente ocho y catorce meses hasta la sentencia sin tomar en consideración que la misma puede ser apelada a los tribunales superiores o incluso de la posibilidad de una interposición del recurso extraordinario de casación ante la Corte Nacional de Justicia. Esta dilación estructural desnaturaliza el carácter urgente de la remuneración como derecho de subsistencia ya que el trabajador obtiene reconocimiento jurídico de su derecho, pero lo hace después de meses de privación, período durante el cual el daño al que el triple de recargo pretende responder ya se ha consolidado. El procedimiento monitorio, por su parte, ofrece mayor celeridad para el cobro aislado de remuneraciones impagas con relación laboral vigente, conforme ratificó la Corte Nacional mediante la absolución de consulta con Oficio No. 921-P-CNJ-2018-19; pero su utilidad queda limitada cuando la pretensión debe acumularse con otras de carácter declarativo.

A ello se suma la persistencia de vacíos interpretativos relevantes respecto del alcance material del artículo 94 del CT. Uno de los principales problemas radica en la ausencia de precisión sobre el concepto “último trimestre adeudado”, debido a que ni la norma ni la jurisprudencia han determinado con claridad si dicho período debe comprender los tres meses

consecutivos inmediatamente anteriores a la demanda, al término de la relación laboral o si admite una conformación discontinua mediante meses aislados de mora. Esta indefinición repercute directamente en las liquidaciones judiciales y favorece respuestas jurisdiccionales disímiles frente a supuestos fácticos semejantes.

La mayoría de las sentencias siguen un modelo parecido a la responsabilidad objetiva si el empleador incumple. Sin embargo, los jueces todavía no se han pronunciado como se procede cuando ocurre un caso de fuerza mayor, caso fortuito o problemas fuera del control del empleador, en este sentido, el no tener criterios claros genera que exista una duda sobre el debido proceso y la proporcionalidad. Por eso, aunque la jurisprudencia ha hecho más fuerte la protección del salario como derecho laboral, todavía existen dudas sobre cómo interpretar el tema, lo que evidencia que hacen falta reglas claras o pronunciamientos que ayuden a que la aplicación del artículo 94 del CT sea más segura desde el punto de vista legal.

La evolución contemporánea de los derechos humanos laborales ha estado marcada por una creciente interacción entre los sistemas jurídicos nacionales y los órganos internacionales de protección de derechos humanos. Este proceso, conocido como diálogo jurisprudencial, supone la utilización de criterios, principios y estándares desarrollados en el ámbito internacional como herramientas interpretativas para la resolución de controversias dentro de los ordenamientos internos.

En nuestro país, la CRE reconoce la aplicación directa de los instrumentos internacionales de derechos humanos y establece que las normas y derechos deben interpretarse

de la manera más favorable para la protección del trabajador. En este sentido, los jueces no se limitan a la normativa interna, sino que amplían su alcance con estándares internacionales que refuerzan la defensa de los derechos laborales.

Particular relevancia tiene la influencia de los criterios desarrollados por la CIDH respecto de la justiciabilidad de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. A partir de esta jurisprudencia, se ha fortalecido la comprensión de que los derechos laborales constituyen auténticos derechos humanos exigibles y no simples expectativas sujetas a la discrecionalidad estatal o privada. Esta evolución ha incidido progresivamente en la interpretación realizada por los órganos jurisdiccionales ecuatorianos, promoviendo una visión más protectora de los derechos y dignidad de las personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, el diálogo entre la jurisprudencia nacional e internacional no implica una sustitución de la legislación interna, sino un proceso de enriquecimiento interpretativo que permite armonizar las disposiciones nacionales con los compromisos internacionales asumidos por el Estado. Por tanto, el diálogo jurisprudencial constituye una manifestación del proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo y de los derechos humanos laborales, permitiendo que los estándares internacionales contribuyan a la construcción de soluciones jurídicas más protectoras acordes con los principios de justicia social que inspiran el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En definitiva, la mora salarial trasciende la dimensión estrictamente económica, pues afecta directamente la estabilidad familiar, la planificación personal y las posibilidades reales

de desarrollo individual del trabajador. La ausencia o retraso prolongado del salario compromete la satisfacción de necesidades básicas, altera proyectos familiares, educativos y patrimoniales, y genera afectaciones emocionales que frecuentemente quedan fuera del análisis judicial al ser reducidas a un mero conflicto patrimonial.

Finalmente, resulta necesario fortalecer los mecanismos normativos e interpretativos existentes mediante criterios jurisprudenciales más uniformes y mecanismos de protección que respondan adecuadamente a las nuevas formas de precarización laboral, reduzcan los obstáculos procesales y refuercen la protección efectiva del salario como presupuesto indispensable para la dignidad humana y el trabajo digno.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Generales

- Se ha podido determinar que el artículo 94 del CT constituye una de las medidas de protección más severas que contempla la legislación laboral ecuatoriana frente al incumplimiento del pago oportuno de remuneraciones, al establecer una sanción equivalente al triple de recargo sobre los valores adeudados del último trimestre. Su finalidad es garantizar la naturaleza alimentaria del salario y desincentivar conductas patronales que comprometan la subsistencia económica del trabajador y de su núcleo.
- La aplicación del artículo 94 exige la existencia de dos supuestos: remuneraciones impagas y la necesidad de haber acudido a la vía judicial, esto sin perjuicio de haber concluido

la relación laboral. Además, los juzgadores tienen la obligación de aplicar dicha sanción, pese a que no haya sido solicitada expresamente en la demanda.

- El inicio del procedimiento monitorio que busca el pago de las remuneraciones adeudadas no puede ser considerado como una limitante para el inicio del procedimiento sumario que reclame remuneraciones adeudadas, posteriores al inicio del primero.

5.2 Conclusiones Específicas

Conclusión Objetivo Específico 1

- En la actualidad, considerando las transformaciones en las dinámicas empresariales, que, a su vez, han motivado cambios en las formas de contratación, existe la posibilidad de desatender ciertos detalles que podrían generar vulnerabilidades asociadas al pago oportuno de la remuneración a los empleados, convirtiéndolo en un desafío y un llamado a la atención para los empleadores. El artículo 94 del CT cuenta con una alternativa que no solo protege, sino que repara cualquier desatención o falta de cumplimiento de la remuneración al empleado y que también se convierte en un mecanismo disuasorio y preventivo. Además, el análisis jurisprudencial de la Corte Nacional de Justicia ha determinado la viabilidad de su reclamación tanto en el procedimiento sumario como en el monitorio, tomando en consideración la carga de la prueba que tiene el empleador para justificar el pago de la remuneración, esto como una regla probatoria fundamental.

Conclusión Objetivo Específico 2

- El artículo 94 del CT constituye una adaptación del mandato de protección salarial

previsto en el Convenio No. 95 de la OIT; no obstante, su eficacia se encuentra limitada por una brecha estructural. En tanto los estándares internacionales manifiestan la necesidad de proteger los intervalos regulares de pago y también la temporalidad para su aplicación de forma inmediata y preventiva para asegurar la subsistencia, la realidad en nuestro país ha confinado esta tutela a una activación judicial compleja y prolongada. Por lo tanto, se concluye que la garantía efectiva del derecho humano al salario exige un desarrollo institucional hacia sistemas de control que aseguren que la protección del salario se consolide como una garantía inmediata de subsistencia digna.

Conclusión Objetivo Específico 3

- La dignidad humana debe establecerse como el centro de toda controversia concerniente con el pago de las remuneraciones ya que cuando a un trabajador se le priva de recibir su remuneración de manera injustificada, esto no va solo en contra de los derechos laborales, sino que también afecta el desarrollo autónomo de una vida digna y libre de precariedad. Por esta razón las medidas de protección previstas en la legislación laboral deben ser aplicadas de forma que privilegien la efectividad de los derechos y no una interpretación restrictiva de las normas. De esta forma, el artículo 94 del CT se configura como una herramienta jurídica orientada a garantizar que el trabajo continúe siendo un medio de realización personal y de acceso a una vida digna, conforme a los principios que sustentan los derechos humanos laborales en un Estado constitucional de derechos y justicia.

5.3 Recomendaciones

A partir de las conclusiones derivadas de esta investigación, nos permitimos formular las siguientes recomendaciones, cuyo propósito busca fortalecer los mecanismos de protección y sanción derivados del pago de la remuneración:

- Reforma legislativa en el contenido del artículo 94 del CT, que nos permita definir expresamente los límites y el alcance del mismo, tales como, la posibilidad de reclamar esta sanción de manera sucesiva, o establecer si es de aplicación única. Determinar que sucede con las remuneraciones que se encuentran en mora mientras se tramitan otras acciones, específicamente, si estas pueden ser reclamadas en la liquidación de haberes ante un juez en procedimiento sumario.
- Se recomienda tomar en cuenta que, la sanción del triple de recargo no puede ser considerada como única o general, pues si nos referimos a la remuneración como un derecho propio, el trabajador está plenamente facultado para solicitar el cobro de la misma, cuantas veces sea vulnerado su derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta de Loor, D. (2008). Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Edino. <https://bibliotecautpl.utpl.edu.ec/cgi-bin/abnetclmopac/O11333/ID7bd80941?ACC=101>
- Carrasco, C. (2017). El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23768>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. CEPAL. <https://www.cepal.org/>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2006). Observación general N° 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (E/C.12/GC/18). Organización de las Naciones Unidas. <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2006/32433>
- Cueva Carrión, L. (2006). El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ediciones Cueva Carrión. <https://www4.quito.gob.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=36425>
- Díaz-Granados-Quimbaya, L. A., & Jaramillo-Jassir, I. D. (2011). La mora en el contrato de trabajo: análisis de la indemnización moratoria. *Estudios Socio-Jurídicos*, 13(2), 411-420.
- Donoso, P. (2023, noviembre 14). Acuerdo Ministerial MDT-2023-140.

- Espinoza Escobar, J. H. (2019). Convenio sobre la protección del salario 1949 (núm. 95). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7 (número especial), 821–840
- Guamani Toapanta, J. E. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867–6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Guerrero, A. (2025). El modelo de derechos humanos, dignidad y justicia social de la OIT y la ONU, alcances y límites. *Revista nuestraAmérica*, 26(1), 1–25. <https://nuestramerica.cl/ojs/index.php/nuestramerica/article/view/e16923590>
- Leopold, T. (2025, mayo 6). Cómo la IA está transformando la carrera profesional y otras tendencias laborales. *Foro Económico Mundial*. <https://es.weforum.org/stories/2025/05/como-la-ia-esta-transformando-la-carrera-profesional-y-otras-tendencias-sobre-empleo-y-habilidades/>
- Masabanda, G. I. (2018). Instrumentos Jurídicos aplicables a la contratación individual de trabajo. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-manabi/derecho-laboral/libro-instrumento-juridico-contratacion-individual-de-trabajo/21620245>
- Mendoza, F., & Torres, G. (2021). El fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en la relación laboral ecuatoriana. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(Esp. 3), 1-18. <https://doi.org/10.2007-7890-dilemas-8-spe3-00020>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Normas internacionales del trabajo sobre los salarios. Recuperado <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/normas-internacionales-del-trabajo-sobre-los-salarios>

Plá Rodríguez, A. (2004). Los principios del derecho del trabajo (3ra ed.). Editorial Depalma.

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. (2023). Objetivos de Desarrollo sostenible: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

Salazar-Martínez, L. O., & Molina, M. V. (2022). El Triple de Recargo Sobre las Remuneraciones no Cubiertas. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 1705-1725. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354877>

Torres Proaño, I. y Salazar Sánchez, C. (s.f.). Efectos de las obligaciones. Recuperado de <http://www.derechoecuador.com>

Trujillo, J. C. (1986). Derecho del trabajo. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://books.google.com.ec/books?id=yWgQAAAAAYAAJ>

Urquijo, J. (2008). Concepto económico y legal de la remuneración del trabajo. En La Remuneración del Trabajo: Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios (p. 25). https://books.google.com.ec/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Otras Referencias Bibliográficas

Plexo Normativo

Constitución de la República del Ecuador [Const]. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

Código del Trabajo [CT]. Suplemento del Registro Oficial No. 167, 19 de diciembre de 2005 (Ecuador).

Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Suplemento del Registro Oficial No. 506, 22 de mayo de 2015 (Ecuador).

Convenio sobre la protección del salario, número 95 [Co95]. Organización Internacional del Trabajo, 01 de julio de 1949 (Ginebra).

Recomendación sobre la protección del salario, número 85 [Ro85]. Organización Internacional del Trabajo, 01 de julio de 1949 (Ginebra).

Código Sustantivo del Trabajo. Congreso de la República de Colombia, 1950.

Decreto Ley N.º 25920. Congreso de la República del Perú, 1992.

Código del Trabajo de Chile. Congreso Nacional de Chile, 2002.

Jurisprudencia

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2015). Resolución No. 14-2015. Registro Oficial No. 651, 17 de diciembre de 2015.

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2016/15-14%20Pago%20de%20triple%20remuneraciones%20laborales.pdf

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2016). Resolución No. 08-2016. Registro Oficial Suplemento No. 894, 1 de diciembre de 2016.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2016/08-2016.pdf

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2018). Absolución de consulta No. 921-P-CNJ-2018-19; 00934. Quito, 5 de julio de 2018.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Laboral/007.pdf

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2022). Absolución de consulta No. 531-2022-P-CNJ, Oficio No. 531-2022-P-CNJ. Quito, 5 de abril de 2022.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Familia/190.pdf

Corte Provincial de Justicia del Ecuador. (2018). ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS
CRITERIO NO VINCULANTE.
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas/laboral/010%20JUICIO%20MONITORIO.pdf>