



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”.

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

Lizeth Patricia Canseco Bedoya

TUTOR:

Abg. Mg. Luis Fernando Espín Sandoval

Ambato – Ecuador

2017

TEMA:

“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”

CERTIFICACION DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el Tema: **“LA PERFIDIA LABORA Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, de la señorita Lizeth Patricia Canseco Bedoya, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evolución del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 08 de agosto del 2017



Abg. Mg. Luis Espín Sandoval.

TUTOR.

AUTORIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Los criterios emitidos en el proyecto de Investigación con el Tema: **“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 08 de agosto del 2017

Para constancia

LA AUTORA



Lizeth Patricia Canseco Bedoya

C.C 180414726-0

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de Investigación Titulado “**LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**”, un documento disponible para su lectura y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 08 de agosto del 2017

LA AUTORA



.....
LIZETH PATRICIA CANSECO BEDOYA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros de Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el Tema: **“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**, presentado por la señorita Lizeth Patricia Canseco Bedoya, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato.....

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo con todo el amor, a mis padres Anita y Patricio, mi hermana Valeria y sobrino Camilo, por ser el pilar fundamental en el transcurso de mi vida y ser mi inspiración.

A mis abuelitos que siempre les llevare en mi corazón.

Lizeth Patricia

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad y permitirme cumplir con una de mis metas.

A toda mi familia por su apoyo; a los Docentes y autoridades de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho de la UTA, que me impartió sus conocimientos durante mis estudios.

En especial al Dr. Luis Espín docente y amigo que siempre me brindo su ayuda para hacer realidad esta meta.

Al amor de mi vida, la persona que siempre fue mi apoyo constante e incondicional.

A mis amigos que de una u otra forman contribuyeron para culminar con este sueño tan anhelado.

Lizeth Patricia

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁG.
PORTADA.....	i
TEMA.....	ii
CERTIFICACION DEL TUTOR.....	iii
AUTORIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
INDICE DE GRAFICOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
CONTEXTUALIZACIÓN.....	3
MACRO.....	3
MESO.....	5
MICRO.....	7
ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	9

ANÁLISIS CRÍTICO	10
PROGNOSIS	11
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
PREGUNTAS DIRECTRICES.....	11
DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	12
JUSTIFICACIÓN.....	12
OBJETIVOS	13
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	14
FUNDAMENTACIÓN	15
FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	15
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	15
CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	18
CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	19
CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	20
DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	21
DERECHOS HUMANOS	21
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJADO (OIT).....	22
CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES	23
LA PERfidIA LABORAL.....	27
CONCEPTO.....	27
CARACTERÍSTICAS.	27
TÍTULOS EJECUTIVOS.	28

CLASES DE TRABAJADORES	30
EL CONTRATO	31
LA RELACIÓN LABORAL	36
DESARROLLO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	39
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.	39
CODIGO ORGANICO DE LA PRODUCCION	40
CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR.....	41
LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	42
ORIGEN.....	43
CONCEPTO.....	44
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES	47
CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	51
BENEFICIOS.....	55
SISTEMA DE CONTROL	61
HIPÓTESIS.....	63
SEÑALAMIENTO DE VARIABLE	63
VARIABLE INDEPENDIENTE	63
VARIABLE DEPENDIENTE.....	63
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	
ENFOQUE INVESTIGATIVO	64
MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
INVESTIGACIÓN DE CAMPO	64
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL-BIBLIOGRÁFICA	65
INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	65
ASOCIACIÓN DE VARIABLES	65
POBLACION Y MUESTRA	65

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	68
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	70
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	70
PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	71
PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	72
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
ORGANIZACIÓN DE RESULTADOS.....	73
ENTREVISTA.....	84
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	85
HIPÓTESIS.....	85
ARGUMENTACIÓN.....	85
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES:.....	87
CAPÍTULO VI	
PROPUESTA	
DATOS INFORMATIVOS.....	88
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	88
JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	89
OBJETIVOS	89
OBJETIVO GENERAL	89
OBJETIVO ESPECIAL	89
ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	90
FUNDAMENTACIÓN	90

MODELO OPERATIVO	91
DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	97
ANEXOS	
PAPER	

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	PÁG.
Cuadro N°- 1 Población	66
Cuadro N°- 2 Operacionalizacion de la Variable Independiente.....	68
Cuadro N°- 3 Operacionalización de la Variable Dependiente	69
Cuadro N°- 4 Plan de Recolección de Información	71
Cuadro N°- 5 Pregunta 1	74
Cuadro N°- 6 Pregunta 2	75
Cuadro N°- 7 Pregunta 3	76
Cuadro N°- 8 Pregunta 4	77
Cuadro N°- 9 Pregunta 5	78
Cuadro N°- 10 Pregunta 6	79
Cuadro N°- 11 Pregunta 7	80
Cuadro N°- 12 Pregunta 8	81
Cuadro N°- 13 Pregunta9	82
Cuadro N°- 14 Pregunta10	83
Cuadro N°- 15 Modelo Operativo	91

INDICE DE GRAFICOS

CONTENIDO	PÁG.
Gráfico N°- 1 Árbol de Problemas	9
Gráfico N°- 2 Categorías Fundamentales.....	18
Gráfico N°- 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente.	19
Gráfico N°- 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	20
Gráfico N°- 5 Pregunta 1.....	74
Gráfico N°- 6 Pregunta 2.....	75
Gráfico N°- 7 Pregunta 3.....	76
Gráfico N°- 8 Pregunta 4.....	77
Gráfico N°- 9 Pregunta 5.....	78
Gráfico N°- 10 Pregunta 6.....	79
Gráfico N°- 11 Pregunta 7.....	80
Gráfico N°- 12 Pregunta8.....	81
Gráfico N°- 13 Pregunta9.....	82
Gráfico N°- 14 Pregunta10.....	83

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo titulado: “La Perfidia Laboral y Los Derechos del Trabajador”, tiene como finalidad analizar la problemática que surge entre los trabajadores y empleadores, al firmar un título ejecutivo en blanco, como garantía de futuros daños materiales o requisito para iniciar una relación laboral además generar posibles soluciones.

La Perfidia Laboral es aplicada en la acción de la contratación a un trabajador, la misma que se hace visible el engaño y el actuar de mala fe por parte del empleador, en este caso es importante señalar que al apreciar estas irregularidades en el sector laboral, es necesario una reforma que se ajuste a los principios y derechos constitucionales y legales del trabajador, es por eso que en la presente investigación se ha cita los temas más relevante en doctrina y jurisprudencia con la ayuda de herramientas de investigación como la encuesta y entrevista se ha llegado a obtener la opinión directa de los trabajadores y autoridades que perciben a diario esta problemática.

El 50% de los trabajadores al verse afectados por esta acción, inmediatamente buscan ayuda acudiendo al Ministerios de Trabajo para así poder llegar a un mecanismo de solución de conflictos, pero al llegar a un acuerdo de las dos partes el mismo desfavorable para el trabajador y presenciar claramente la vulneración de los derechos.

PALABRAS CLAVE:

Perfidia laboral, Trabajador, Empleador, Derechos, Veneración, Contratación.

ABSTRACT

The purpose of this investigative work, entitled "Workplace Perfidy and Workers' Rights", is to analyze the problem that arises between workers and employers, by signing a blank title, as a guarantee of future material damages or a requirement to start a Labor relations and generate possible solutions.

Workplace Perfidy is applied in the action of the hiring to a worker, which makes visible the deception and the act of bad faith on the part of the employer, in this case it is important to point out that in assessing these irregularities in the labor sector, It is necessary a reform that conforms to the constitutional and legal principles and rights of the worker, that is why in the present investigation has cited the most relevant issues in doctrine and jurisprudence with the help of research tools such as the survey and interview Has come to obtain the direct opinion of the workers and authorities who perceive this problem on a daily basis.

Fifty percent of the workers affected by this action immediately seek help from the Ministries of Labor in order to arrive at a mechanism for settling disputes, but on reaching an agreement between the two parties, the same is unfavorable for the worker and Witness the violation of rights.

KEYWORDS:

Workplace Perfidy, Worker, Employer, Rights, Veneration, Recruitment.

INTRODUCCIÓN

El presente investigación tiene como tema: La Perfidia Laboral y Los derechos del Trabajador, el propósito del presente es analizar, y plantear porque el empleador pide firmas en títulos ejecutivos en blanco al momento de la contratación, si al realizar este acto vulnera todos los derechos de trabajador y al mismo tiempo no cumpliendo con sus obligaciones las mismas estipuladas en el Código de Trabajo, faltando así a los principios fundamentales y legales del trabajador que se encuentran tipificados en la Constitución de la República del Ecuador.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I.- Corresponde al planteamiento del problema y contextualización, identificando el problema de estudio y realizando un análisis de las causas y efectos del mismo, determinando el lugar donde se va a llevar a cabo la investigación, se delimita el campo de estudio justificando las razones de importancia, para el desarrollo de la investigación y se formula los objetivos a alcanzar.

Capítulo II.- Se sustenta a través del marco teórico, dentro del cual se detallan los antecedentes investigativos existentes con relación al problema planteado, las bases en que se fundamenta la investigación, el contenido teórico científico, que contribuye y sirve para el desarrollo del trabajo, el planteamiento de una respuesta tentativa al problema, estableciendo la relación entre dos variables.

Capítulo III.- Comprende la metodología del trabajo; incluye los tipos, métodos y técnicas de investigación que se utilizaron para la recolección, procesamiento y análisis de la información; la operacionalización de las variables: la perfidia laboral; el plan de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información obtenida.

Capítulo IV.- Contiene el análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicando un cuestionario o banco de preguntas a los trabajadores, se hace una explicación de las mismas, para lograr la verificación de la hipótesis verificando si la hipótesis es negativa o positiva.

Capítulo V.- Luego de procesado la información, se llega a determinar las conclusiones en base a las encuestas realizadas, de esta manera dando recomendaciones necesarias al caso de investigación.

Capítulo VI.- Constituye el desarrollo de la propuesta, es decir buscamos dar solución al problema planteado dentro de nuestra investigación.

Finalmente, el trabajo de investigación contiene las fuentes bibliográficas.

Línea de Investigación: Constitución de la República del Ecuador y Código Laboral.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

TEMA DE INVESTIGACIÓN

“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

MACRO

ECUADOR

El trabajo esta denominado como una actividad o tareas, de igual manera se la considera como una profesión que ejecuta una persona con la finalidad de recibir a cambio una remuneración, para lo cual se necesita contar con herramientas de producción que facilitan la labor.

En el Ecuador se generan adversidades, como problemas económicos y sociales, desde el año 2007, se puede destacar la cifra de desempleo es menor a los anteriores años, además se puede ver la equidad entre los empleadores y trabajadores, con el aumento de fuentes de trabajo en grandes y medianas empresas nacionales e internacionales.

En nuestro país existen dos formas más comunes de contratación como son expesos o tácitos. Expreso cuando se llega a un acuerdo entre el empleador y el trabajador, por escrito o palabra; mientras que Tácito cuando no existe algún acuerdo o trato que lo compruebe.

La historia de la humanidad determina con claridad que el trabajo ha permitido el

desarrollo de pueblos antiguos y civilizaciones, actualmente el trabajo moviliza a grandes grupos humanos a ciudades y países que se encuentran en una posición privilegiada económicamente, el mismo compuesto por dos partes fundamentales, el capital económico sinónimo de empleador y el capital humano compuesto por obreros y empleados.

En el Estado Ecuatoriano se establece como trabajador, empleado u obrero a la persona que se obliga a la prestación de servicios o a la ejecución de obras, por otra parte se denomina empleador o empresario a la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presenta el servicio.

La legislación laboral en países de América Latina no dio el resultado que se garantizaba entre los años 1991 y 1997, las normalidades atípicas de contratación que tiene el objetivo de remplazar mano de obra permanente por mano de obra precaria, esto no se trataba de dar nuevas fuentes de trabajo, fue de precarizar los ya existentes, afectando los derechos del empleador como la seguridad social.

En la actualidad América Latina con sus legislaciones definen al trabajo y de primer plano protege al trabajador, tomando en cuenta la valoración de la dignidad humana, y adquiriendo convenios con la Organización Internacional de Trabajadores Tratados Internacionales, al mismo tiempo se reformo la constitución de cada país.

Este estudio reconoce normas laborales que constituyen un instrumento útil para proteger a los trabajadores, muchas de las cuales pueden ser situadas en una posición intermedia entre la subordinación y la independencia y ha sido necesaria protegerla con normas y principios reconocidos en la gran mayoría de países de América Latina.

Hace varios años, se comenzó a gestar la práctica de obligar a los trabajadores ligados a la recaudación y custodia de valores (cajeros bancarios, cajeros de retail, guardias de seguridad, tesoreros, etc.) a firmar un pagaré en blanco al momento de ser contratados, como condición ineludible para formar parte de la empresa, y bajo el argumento de resguardar al empleador de eventuales robos o fraudes.

En Latinoamérica los títulos ejecutivos emitidos por empleadores se han constituido como un medio necesario para exigirle a un futuro trabajador que firme una garantía como sería el pagaré o la letra de cambio en blanco para responder en caso de ocasionar un daño a la maquinaria, la materia prima o cualquier otro bien de la empresa, es vulnerarle los derechos y garantías mínimas que tiene, de tal manera que no tendría efecto.

Cuando el trabajador comete un daño, lo primero que se debe determinar es si el daño es responsabilidad exclusiva del trabajador por su conducta descuidada o temeraria y abusiva, caso en el cual responderá. Si por el contrario el daño es producto de la omisión o impericia del empleador o una situación imprevista, el trabajador no debe responder por ningún daño y si lo hace de mala fe este terminara asumiendo su responsabilidad.

En caso que sea responsabilidad del trabajador, no se le puede exigir la firma de ningún título de valor como el pagaré o la letra de cambio, simplemente el empleador debe solicitarle al trabajador que mediante un escrito autorice el descuento de su salario, una autorización que no puede ser comparada con la firma de un pagaré o letra de cambio, simplemente es una autorización tal, el empleador y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad; en la rescisión una de las partes es la causante de la terminación de la relación laboral.

MESO

TUNGURAHUA

En la Provincia de Tungurahua, se puede destacar con una Provincia productiva por el hecho que en varios Cantones existen empresa, microempresas que brinda fuentes de trabajo, pero la mayor parte no cumplen o no se rigen a la ley, son numerosos los cambios económicos, jurídico y culturales relacionados con diferentes momentos históricos como el intercambio de mercancías, valor y capital cada vez más compleja, el derecho del trabajador se relaciona con dificultades locales y nacionales, las muestras locales respecto a cuestiones laborales originadas por el nacimiento de

un nuevo modo de producción empezaron a gestarse posteriormente, a nivel internacional.

En los últimos años se ha llegado a conocer que los gobiernos de los países subdesarrollados como Colombia le otorgan mucha mayor importancia al problema de la ausencia de ingresos, el desempleo, que el problema de la calidad del empleo, no toman en cuenta las condiciones y sobre todo los ingresos que son demasiado bajos, hoy en día varios críticos como José Ignacio Uribe García y Carlos Humberto Ortiz analizan y llegan a la conclusión que para ser una política progresista los esfuerzos estatales se deben concentrar en la generación de empleo de buena calidad.

La aceptación de una letra de cambio implica que la persona que acepta se obliga a cancelar la obligación contenida en ella, es decir, a pagar una suma determinada de dinero establecida, en la fecha estipulada, el aceptante de una letra de cambio se convierte en el principal obligado. El aceptante o principal obligado también se denomina girado.

Pero si bien la preocupación por la dualidad de las formas de contratación en el mercado laboral ha estado presente en el debate público y en estas recientes decisiones de política pública, no es mucho lo que sabemos sobre los usos e implicaciones efectivas de los distintos tipos de contratos para trabajadores y empleadores. En un estudio en progreso con varios coautores, se han caracterizado esos usos e impactos desde la perspectiva de los empleadores.

En el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia nos tipifica que, *“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 Estado Colombiano toma como prioridad que toda persona tiene derecho a un trabajo, a una remuneración justas, a que se le garantice la ocupación efectiva de acuerdo con su calificación o categoría profesional, a recibir igual trato en identidad de situaciones y circunstancia, a la promoción profesional, y la formación y capacitación en el trabajo y a recibir el goce íntegro y oportuno de los beneficios que le acuerdan las leyes, estatutos especiales, convenciones colectivas de trabajo y el sistema de seguridad social.

MICRO

AMBATO

En la ciudad de Ambato podemos detectar ampliamente el desempleo, según los medios de comunicación es la segunda ciudad el 6.5% d desempleo, es un problema que también se debe a la forma de contratación que se presenta en la ciudad, ya que les ofrecen remuneraciones que no se iguala al salario básico unifica. Según el INEC, la cifra más alentadora fue en el mes de septiembre del 2017, que fue una tasa del 5.2% a escala nacional.

En el Ámbito del Código del Trabajo de la República del Ecuador Artículo 1, nos manifiesta que *“Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”* Especificando que el trabajo es un derecho y un deber social.

Para el inicio de una relación laboral entre el empleador y trabajador se debe iniciar celebrando un contrato de trabajo escrito o verbal, el mismo que será inscrito en el Ministerio de Relaciones Laborales, el empleador deberá afiliar al trabajador en el Seguro Social (IESS), el trabajador deberá percibir como mínimo el sueldo básico, horas extras y suplementarias, recibir decimos tercero y cuarto en las fechas establecidas, recibir Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo, a un periodo de vacaciones laborales remuneradas, a recibir una compensación por el salario digno, además si es el caso a un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre), a un periodo de licencia por maternidad (madre), al subsidio por maternidad para la nueva madre, solicitar certificados relativos a su trabajo y a recibir un pago por concepto de utilidades.

Cuando dos o más personas concurren libremente y acuerdan una acción que requiere obligaciones mutuas entonces estamos ante un contrato de trabajo, en el Ecuador la contratación laboral se aplica de acuerdo a lo establecido en Código Laboral en el ambiro del mismos nos expresa que los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo ya que del mismo depende el éxito o el fracaso del ciudadano común, de su núcleo familiar y de su colectividad el empleador y el trabajador.

En la Juridicidad Laboral se incluye, los principios, razones, motivos y formalidades legales, que forman parte del Código de Trabajo, en las relaciones del Empleador y trabajador, en la administración de justicia se aplica el contenido de Juridicidad Laboral. También, se refiere al estudio, al razonamiento y a la deducción lógica del análisis Jurídico, al dirimir un conflicto entre las partes litigantes: Empleador y Trabajador.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

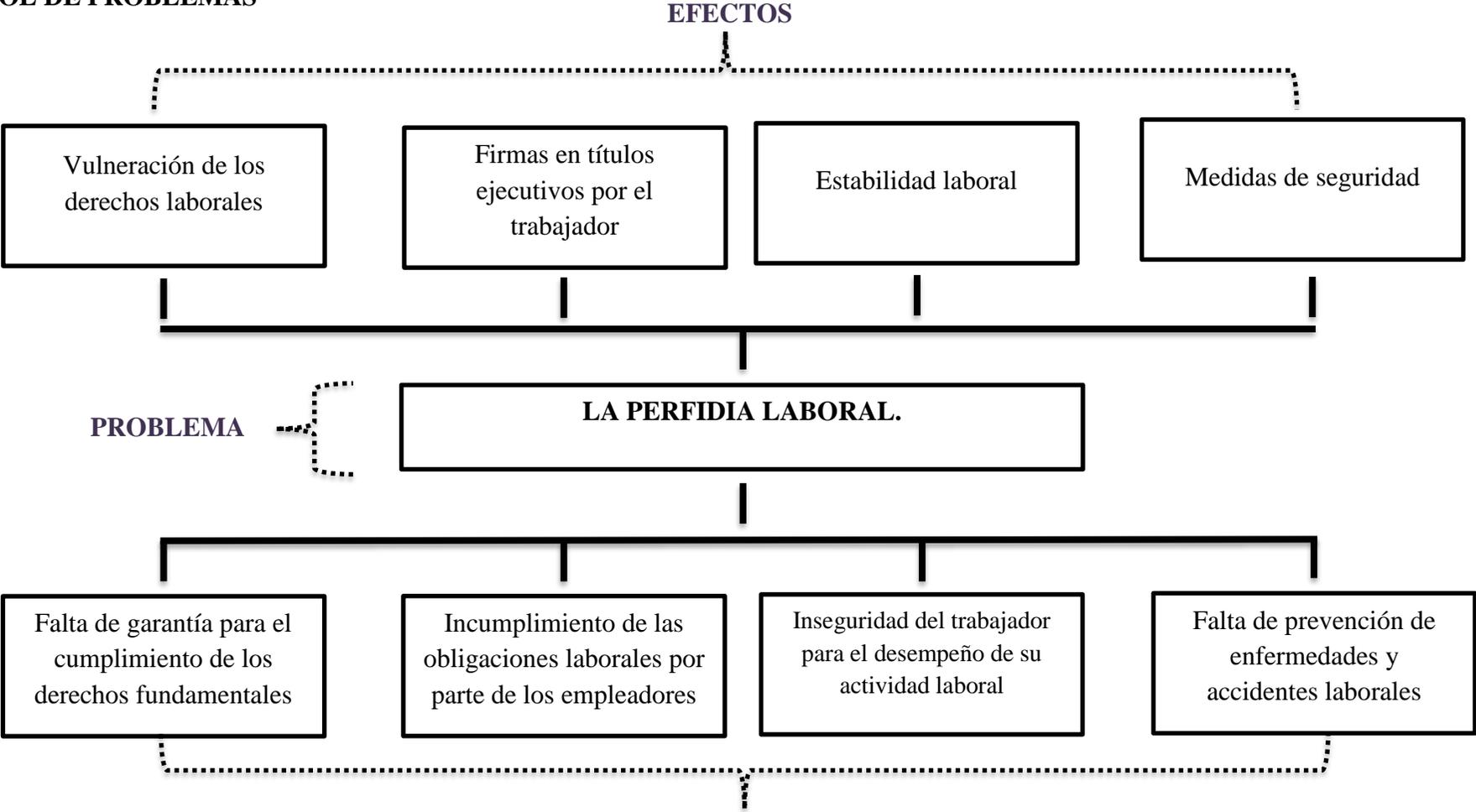


Gráfico N°- 1 Árbol de Problemas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Lizeth Canseco

CAUSAS

ANÁLISIS CRÍTICO

La relación laboral entre Empleador y Trabajador está amparada por la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo en las que acuerdan obligaciones del empleado y los derechos del trabajador al dar cumplimiento con lo expuesto se garantiza una estabilidad laboral permanente. El empleador debe regirse a la ley para no ser sancionado ya que la inobservancia de las normas laborales no exime de culpa y no justificativa para cometer una violación o vulneración de los derechos del trabajador.

El trabajador estaría arriesgando su estabilidad laboral al ver que no hay un contrato que respalde sus derechos y se exponga a una irregularidad laboral, por lo tanto, el trabajador mal remunerado muestra desinterés en su trabajo que realiza diariamente, su nivel de desempeño es bajo y adoptan una actitud de indiferencia a la realidad que requiere de su compromiso y responsabilidad participativa.

Es una obligación de todo empleador público o privado, afiliar al trabajador al Seguro Social (IESS), ya que el mismo es un derecho del trabajador estipulado en el Código de Trabajo en el Artículo 42, numeral 31.- *“Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;”*

Todo ser humano tiene la necesidad laboral de ser útil en la vida, desarrollar sus capacidades y obtener retribución económica para subsanar sus necesidades personales y familiares, por medio de la contratación laboral se puede producir un acuerdo entre dos partes que son el empleador y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empleador y bajos su dirección a cambio de su retribución o remuneración esta obligación se determina por medio de un contrato de trabajo en el que se establecen derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empleador, al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierte en derechos de su empleador.

PROGNOSIS

Si no se soluciona el presente problema, se seguirá vulnerando los derechos del trabajador, el empleador al realizar actos o adoptar medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificar suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Las firmas en títulos ejecutivos por el trabajador como letras de cambio o pagares en blanco ubicándolos como un contrato de trabajo y el empleador no recibirá su respectiva sanción al incumplir la ley patronal y al mismo tiempo se generará pérdidas económicas, además se debe tomar en cuenta que no es posible hablar de una equidad en el campo laboral, por lo expuesto en la actualidad la normativa laboral necesita ser sometida a una reforma que garantice los derechos laborales del trabajador.

El Empleador no debe incumplir con la ley laboral ya que en La Constitución de la República del Ecuador, refiere que el trabajo es un derecho y deber social en el que el Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, la igualdad, libertad e integridad personal, además se plantea así establecer el alcance del principio de la autonomía de la voluntad individual manifestada en un contrato, relacionándolo con los derechos fundamentales y derechos constitucionales, la baja remuneración está relacionada con la inestabilidad laboral ya que la inseguridad del trabajador al no recibir su remuneración al tiempo fijado y la cantidad establecida, no le permite cumplir eficientemente sus actividades laborales.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la perfidia laboral incide en el cumplimiento de los derechos del trabajador?

PREGUNTAS DIRECTRICES

¿Cuáles son los mecanismos de contratación laboral adoptados por los empleadores?

¿Cuáles son los derechos del trabajador?

¿En qué consiste la perfidia laboral?

¿Cuál es la mejor alternativa de solución para el presente problema?

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Delimitación de contenidos

Campo: Jurídico.

Área: Derecho Laboral.

Aspectos: La perfidia laboral y los derechos del trabajador.

Delimitación especial: Centros de trabajo en el cantón Ambato.

Delimitación temporal: El Trabajo de investigación se realizará durante enero a septiembre del 2015.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación será de gran **importancia** para los trabajadores, ya que la perfidia laboral es un problema con mucha transcendencia en nuestra sociedad, la misma que no garantiza la estabilidad del trabajador en su empleo y atenta el derecho al buen vivir que engloba otros derechos como la salud, educación, alimentación, vivienda, el derecho a una vida digna, tanto para el trabajador como para las personas que dependen de su trabajo.

El **interés** de la presente investigación se centra en mejorar el sistema de contratación individual de trabajo entre empleador y trabajador, ya que evitará la vulneración de los derechos de los anteriores y que en el transcurso del cumplimiento del contrato no existan problemas secundarios como irregularidad laboral ya que el trabajador no podrá cumplir su trabajo con tranquilidad y bajo presión.

La **originalidad**, de la presente investigación radica en adoptar medidas que garantice la estabilidad laboral al inicio de la relación contractual de trabajo.

La presente investigación es **factible** porque se pudo acceder a medios que me permitan obtener información, para la elaboración del presente proyecto de investigación, así como la predisposición de todas aquellas personas que integran la Inspectoría de Trabajo y trabajadores quienes se encuentran involucrados directamente con la misma.

Esta investigación tiene tendrá gran **impacto**, debido a que se trata de una problemática que afecta a toda la sociedad, además es de carácter jurídico y extrajudicial porque son los derechos Constitucionales de los trabajadores que se están vulnerando, durante el empleo de los métodos alternativos de solución de conflictos laborales en los Centros de Mediación y Arbitraje.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Estudiar la Perfidia Laboral en la contratación individual de trabajo y la vulneración en el incumplimiento de las obligaciones laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar la Perfidia Laboral, al iniciar la contratación individual de trabajo.
- Analizar de qué manera la Perfidia Laboral, vulnera el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Reformar el artículo 44 del Código del Trabajo, evitando que el empleador exija firmas en títulos ejecutivos en blanco como garantía de futuros daños materiales o requisito para ingreso a una actividad laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Considerando que se ha procedido a realizar las diferentes consultas en la Biblioteca General de la Universidad Técnica de Ambato, la Biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Carrera de Derecho, en lo que refiere a la existencia de algunas investigaciones que pueden dar apoyo al presente tema planteado por lo investigado es original.

Como afirma **Naranjo, (2015)**. Métodos alternativos de solución de conflictos y los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia. (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato.

Objetivo General: “Investigar como los métodos alternativos de solución de conflictos laborales, inciden en los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia del cantón Ambato”. (pág.13)

Se determina que en la sociedad actual existe un gran número de problemática entre el empleador y el trabajador al hablar de contratación y al prevalecer los derechos del trabajador, en la que se trata de buscar soluciones a este conflicto y mantener una relación laboral permanente y estable. (Naranjo, 2015, pág. 14).

Sailema, Marco (2015). Las exenciones en el sector artesanal y los derechos laborales de los operarios y aprendices. (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato.

Objeto General: “Determinar cómo las exenciones de los beneficios laborales en el sector artesanal vulneran los derechos laborales de los operarios y aprendices”. (Naranjo, 2015, pág. 13).

“La presente investigación tiene gran relevancia en que es necesaria la creación de nuevas normativas legales que garanticen y no vulneren los derechos del trabajador” (Sailema, 2015, pág. 15).

FUNDAMENTACIÓN

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El presente tema de investigación está basado en el paradigma crítico–propositivo como una alternativa para la investigación social y jurídica que se fundamente en esquemas económicos, sociales y culturales referentes a los Derechos del Trabajador, basada en la aplicación de la Constitución de la República del Ecuador como Ley Suprema.

Además es la búsqueda de información de la vulneración de los derechos del Trabajador, y regular el control de firmas en títulos ejecutivos por el trabajador como parte de sus obligaciones establecidas en la normativa legal pertinente.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

En la presente investigación nos enfocamos en normativas jurídicas de nuestra legislación, donde se señala las diferentes leyes que hablan sobre la perfidia laboral y los derechos del trabajador.

“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada” (Const., 2008).

TITULO II

DERECHOS

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Art. 10 “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”. (Const., 2008)

Sección Tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. (Const., 2008)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios.

Menciona todos los principios referentes a los derechos de los trabajadores como la creación de nuevas fuentes de trabajo, respetar el derecho al trabajo además la aplicación del principio de indubio pro-trabajador y la igualdad de trabajo igual remuneración, el derecho a la libre expresión y todos los principios que garantizan su estabilidad laboral (Const., 2008).

Art. 327.- “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”. (Const., 2008).

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- “ 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” (Const., 2008).

Además este artículo se destaca al mencionar el plazo para el pago de las remuneraciones, pago de indemnizaciones y utilidades por parte del empleador.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. (Const., 2008)

En la siguiente investigación se tomó como instrumento principal a la Constitución de la República del Ecuador al ser una norma que prevalece en el ordenamiento jurídico, específicamente en los derechos, deberes del trabajador, además se garantizan al trabajador tener una vida digna y disfrutar a plenitud de sus derechos laborales durante labores diarias que desempeñe.

Código del Trabajo

El Código de Trabajo fue creado con la finalidad de regular y mantener una buena relación entre el empleador y el trabajador, en las que se aplican las diversas modalidades y condiciones de trabajo, además existen normas enfocadas al trabajo, leyes especiales y convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como Organización Internacional del Trabajo(OIT).

Además en sus artículos menciona que los derechos del trabajador, iniciando con el derecho que tiene una persona al trabajo, la forma adecuada de contratación, obligaciones del empleador, beneficios a recibir por el tiempo de trabajo, remuneración, igualdad, educación, seguridad, vacaciones, jornadas de trabajo, etc.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

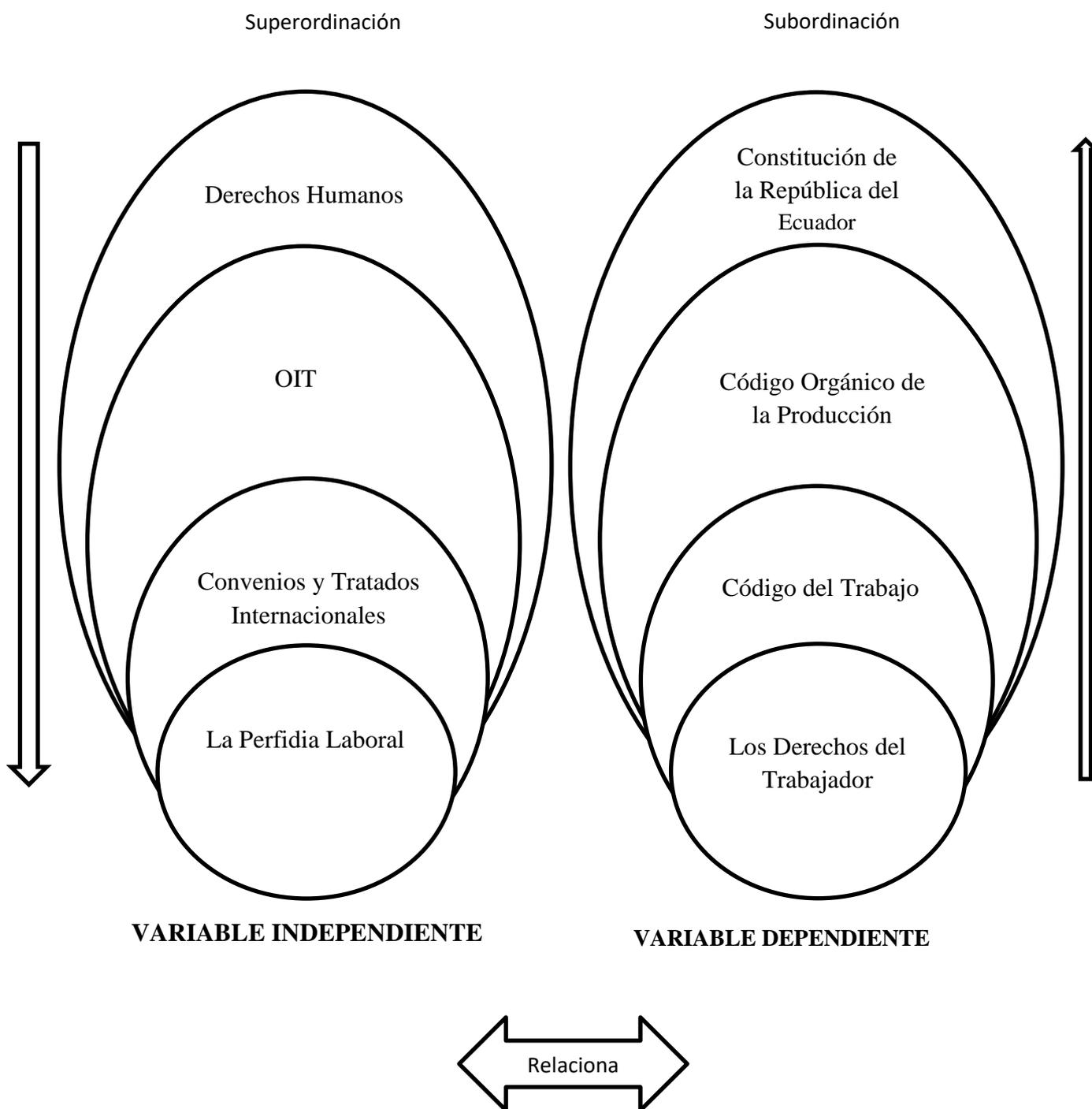


Gráfico N°- 2 Categorías Fundamentales.

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Lizeth Canseco

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

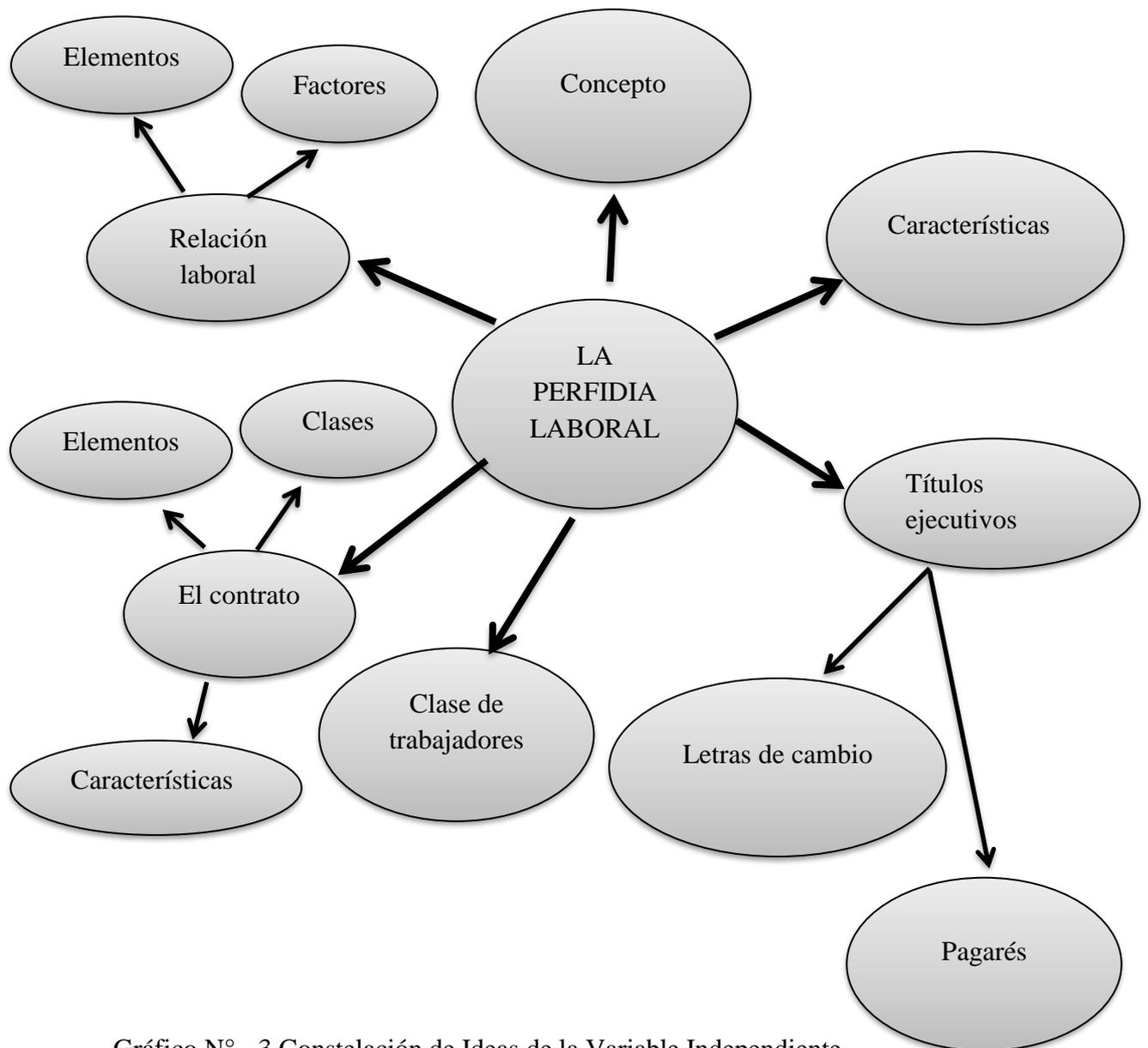


Gráfico N°- 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente.

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Lizeth Canseco

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

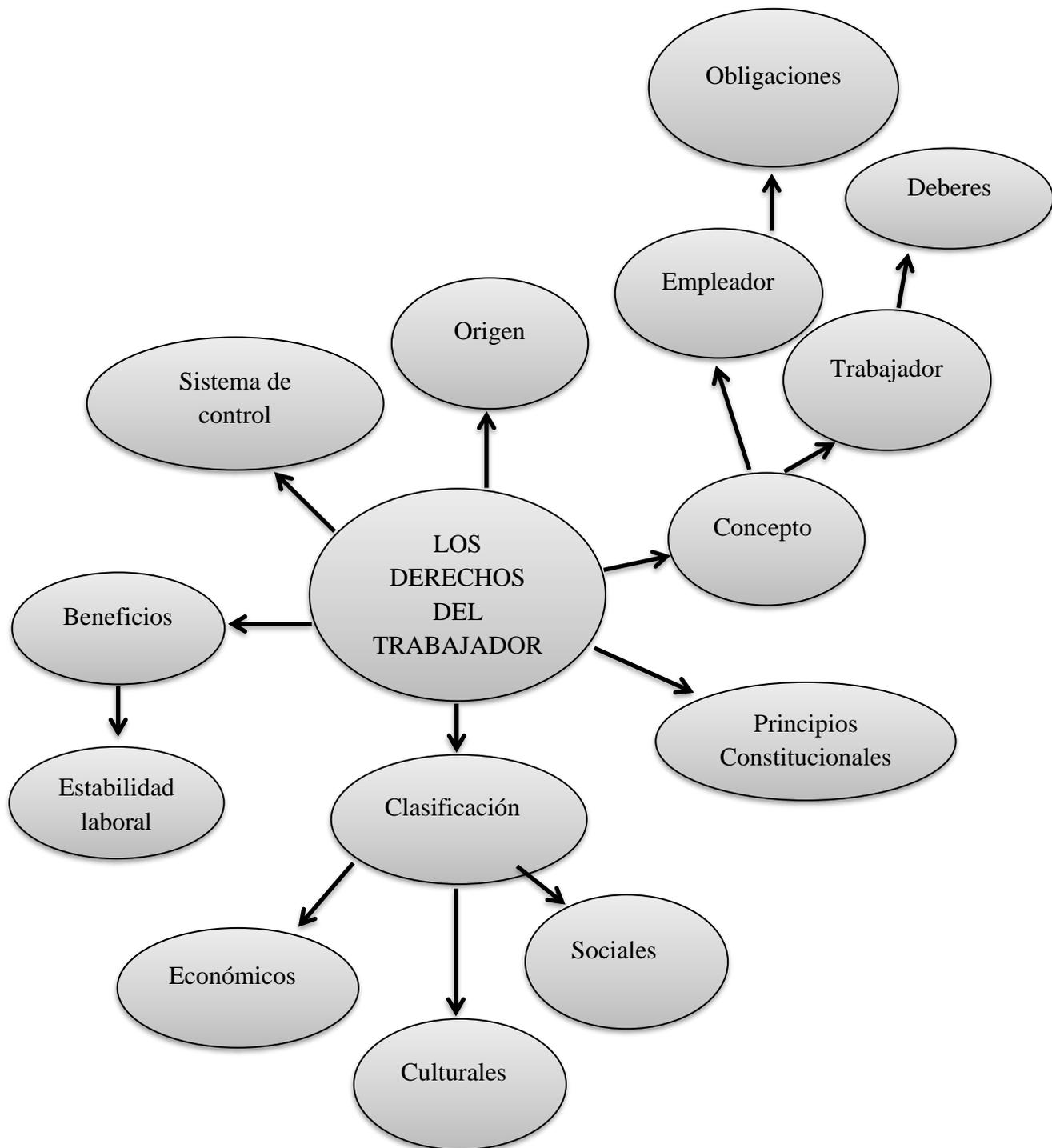


Gráfico N°- 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Lizeth Canseco

DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida en más de 500 idiomas. (DUDH, 1948)

Al mismo tiempo la Declaración de los Derechos Humanos promete a todas las personas unos derechos económicos, sociales, políticos, culturales y cívicos, que sustentan una vida sin miseria y sin temor. No son una recompensa por un buen comportamiento. No son específicos de un país en concreto, ni exclusivos de una determinada era o grupo social. Son los derechos inalienables de todas las personas, en todo momento y en todo lugar, de personas de todos los colores, de todas las razas y etnias, discapacitados o no, ciudadanos o migrantes, sin importar su sexo, clase, creencia religiosa, edad u orientación sexual.

El poder de la Declaración Universal es el poder de las ideas para cambiar el mundo. Nos inspira para continuar con el trabajo y así garantizar que todas las personas puedan lograr la libertad, la igualdad y la dignidad. Un aspecto vital de esta tarea empoderar a las personas para que exijan lo que debería estar garantizado; sus derechos humanos.

En su **Artículo 23** nos expresa que “(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...) (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (DUDH, 1948).

(3) 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. (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (DUDH, 1948)

Artículo 24. “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (DUDH, 1948).

Artículo 25. (1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuada que le asegure, así como a su familia, la salud, y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

(2) “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social” (DUDH, 1948).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

Según Gerry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston y Jasmien Van Daele en su artículo *“La Organización Internacional Del Trabajo Y La Lucha Por La Justicia Social, 1919-2009”* (pág. 99,100) la creación de la OIT estuvo motivada en gran medida por la necesidad urgente de mejorar las terribles condiciones de trabajo que sufrían muchos trabajadores en los primeros decenios de la revolución industrial. Las largas jornadas laborales en entornos insalubres, el uso no controlado de materiales y equipos peligrosos, el empleo generalizado de niños y unos salarios que mantenían a los trabajadores y a sus familias en la miseria escandalizaron a los pensadores progresistas y movilizaron la acción política a lo largo del siglo XIX.

El preámbulo a la Constitución de la OIT hacía un llamamiento firme a la mejora de las condiciones de trabajo:

Por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres.

Y proporcionaba dos argumentos políticos para justificar la necesidad de acción: el primero era que si las condiciones de trabajo no mejoraban, existía un riesgo de «descontento» que constituía «una amenaza para la paz y armonía universales», y el segundo que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Según Karen Maturana y César Pérez estudiantes de Derecho UDLA, nos presentan una interpretación Judicial “La interpretación judicial es la efectúa el Poder Judicial, ejerciendo la función jurisdiccional que específicamente le corresponde. Es obligatoria para las partes, puede constituir doctrina jurisprudencial cuando proviene de la Sala Plena de la Corte Suprema, o ser reiterada en diversas sentencias y sirve de pauta de conducta de todos los miembros de la comunidad.”

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

Todos los derechos: civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, constituyen en sí un cuerpo de derechos universales. Los principios fundamentales de los derechos humanos están reconocidos en la Constitución del Ecuador en sus artículos 10 y 11 los cuales se refieren a la universalidad e inalienabilidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación, igualdad y no discriminación, participación e inclusión, responsabilidad e imperio de la ley.

La protección internacional de los DESC se remonta a 1919 cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Reconocer los derechos de los trabajadores generó las primeras medidas de protección de algunos DESC; la Declaración Universal de Derechos Humanos -DUDHde 1948 los desarrolló de forma más amplia y estableció que su plena realización se relaciona con el principio de interdependencia e integralidad al consignar todos los derechos en igual posición y jerarquía. En 1966, en el marco de Naciones Unidas se adoptó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), y su Primer Protocolo Facultativo. Asimismo, se adoptó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) suscrito en el mismo año, pero cuyo Protocolo fue aprobado por unanimidad el 10 de diciembre de 2008 por la Asamblea General de la ONU (AG, resolución A/RES/63/117), el cual entró en vigor apenas a partir del 5 de mayo de 2013. La división en la suscripción de dos Pactos Internacionales en materia de derechos humanos, se produjo durante el periodo de Guerra Fría, en el que la división entre el bloque capitalista y comunista generó también en el ámbito de los DDHH el desacuerdo entre ambos bloques, donde los países comunistas o de economía planificada reivindicaban la importancia de los DESC, mientras que aquellos adscritos a un modelo capitalista subrayaban la primacía de los derechos civiles y políticos -DCP. Esto generó que la doctrina convencional presentara a los DESC como derechos generacionalmente posteriores, axiológicamente subordinados y estructuralmente distintos a los DCP. Según este enfoque, los DESC no constituían derechos propiamente, sino aspiraciones, principios más o menos indeterminados y de carácter programático, dada su estrecha dependencia de la estructura económica de un país y su nivel de desarrollo. (García;11:2009). Parte de la lógica de

diferenciación de estos derechos se debía supuestamente a su naturaleza, los DCP demandaban del Estado solo conductas pasivas o de no intervención en la esfera privada, mientras que los DESC requerían acciones prestacionales del Estado. Esta visión ha sido superada, ya que se entiende que tanto los DCP como DESC presentan dimensiones negativas y positivas, obligaciones negativas del Estado (abstención, no hacer) como obligaciones positivas (de hacer. (García;11:2009).

Los derechos económicos, sociales y culturales –DESC, son derechos humanos orientados a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas para una vida digna y en libertad. Se relacionan con: trabajo, seguridad social, vida en familia, participación en la vida cultural, y el acceso a la alimentación, a la vivienda, al agua, así como la atención de salud y educación. Se subraya que al ser los derechos humanos, universales e inalienables al igual que los derechos civiles y políticos, los DESC tienen la misma jerarquía a la vez que son integrales e indivisibles.

La importancia de los DESC radica en su orientación hacia la satisfacción de necesidades básicas y el máximo despliegue de sus capacidades, que permitan a la población alcanzar un nivel adecuado de vida, en condiciones de dignidad y acordes con su proyecto de vida; entendiéndose, además, que el proyecto de vida es consustancial del derecho a la existencia y requiere para su desarrollo condiciones de vida digna, de seguridad e integridad de la persona (Cançado y Abreu: 1999).

Su papel es clave para garantizar la igualdad sustantiva que trasciende la igualdad formal, de ahí su vinculación con el principio de justicia, para desembocar en la equidad que garantiza la cohesión social y por ende vigoriza la democracia. Desde esta perspectiva, son un importante soporte para el diseño de las políticas públicas y constituyen herramientas jurídicas para cerrar brechas, disminuir asimetrías, erradicar desigualdades y eliminar prácticas de discriminación. En este sentido, las acciones del Estado deben estar encaminadas a procurar su respeto y realización progresiva con el objetivo de coadyuvar a revertir dolorosas realidades afincadas, como la pobreza, exclusión, la desigualdad entre otras.

En los siguientes Artículos nos manifiesta acerca de los derechos al trabajo:

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (PIDESC, 1919)

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. (PIDESC, 1919)

Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (PIDESC, 1919)

LA PERFIDIA LABORAL

CONCEPTO

La palabra Perfidia proviene del latín “*Per*”, que se traduce como “*transgredir*” o “*ir mas allá*”. “*Fides*”, que es sinónimo de “*fe*” o “*confianza*”. Perfidia es un concepto que se usa para denominar a un engaño, una infidelidad o una falta que consiste en violar un supuesto compromiso asumido, al desempeñar una perfidia, una persona afirma que actuara de una determinada manera para después cambiar sobre la marcha, justo cuando el otro se encontraba esperando el comportamiento anunciado, este cambio repentino le permite sacar provecho.

La perfidia suele estar tipificada y prohibida dentro de los diversos tratados y conversiones que fijan los principios a respetar por ambos bandos durante las guerras.

En esta investigación se llega a tomar una definición, la Perfidia Laboral como el engaño al trabajador al firmar en títulos ejecutivos en blanco por parte del empleador, al tratar de remplazar la forma de contratación escrita, para que con este método evitar el cumplimiento de sus obligaciones y al mismo tiempo vulnerando los derechos del trabajador.

CARACTERÍSTICAS.

La perfidia se caracteriza por:

- La actitud innoble y reprochable, pudiendo en ciertos casos constituir delito traición a la confianza de una persona.
- El Derecho Internacional Humanitario prohíbe la perfidia como método a emplear en los conflictos bélicos internacionales.
- El abuso de confianza por parte del empleador al no respetar los derechos del trabajador.

TÍTULOS EJECUTIVOS.

Un título ejecutivo es aquel documento al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación que consta en él.

Por lo general, en los diversos ordenamientos jurídicos sólo la ley puede crear títulos ejecutivos. Las partes no pueden crearlos, pues ellos no miran sólo al interés particular de los contratantes, sino que también hay un interés público comprometido, lo que se constata al reservar el procedimiento ejecutivo a aquellas obligaciones cuya existencia y exigibilidad se hayan reconocido y declarado por algún medio legal.

TITULOS EJECUTIVOS CONTRACTUALES: En esta categoría encontramos los llamados títulos valores y que el derecho colombiano se les conoce como instrumentos negociales.

Ejemplo: pagare, cheque, letra de cambio.

Los instrumentos negociables se los considera como títulos de recaudo y deberán ajustarse a los requisitos que establece el código de comercio para que se pueda legitimar la acción cambiaria.

Según José Ricardo Villagrán Cepeda, nos define al “título ejecutivo como el instrumento manifiesto superior sobre la realidad de una pretensión.”

La Letra de Cambio.

En la letra de cambio básicamente intervienen tres partes:

- 1) El que da la orden de pago, llamado girador;
- 2) El que paga, llamado girado; y,
- 3) El beneficiario del pago, o portador. sin perjuicio de lo cual es común que en una letra de cambio, además de estos intervinientes fundamentales, puede encontrarse la presencia de avalistas.

Más allá de los intervinientes, la letra de cambio contiene un elemento fundamental: la aceptación por parte del girado, para que éste pueda enterarse y dar su aprobación

a la obligación que contrae. Como la letra de cambio es un instrumento de crédito cuyo pago sólo puede exigirse una vez vencido, esa aprobación o aceptación puede efectuarse hasta el mismo día del vencimiento.

Imaginemos que por sus negocios con una fábrica de clavos, una ferretería le entrega una letra de cambio, girada contra una compañía constructora. En términos generales, esa letra deberá ser presentada ante la constructora para que la acepte. En ese contexto, tanto la ferretería (girador) como la constructora (girado) son solidariamente responsables ante la fábrica (beneficiario).

La misma responsabilidad tendría quien haya abalizado el pago; y si se hubiese endosado la letra a otra persona, la fábrica sería también solidariamente responsables con el portador; y así sucesivamente, todos los endosantes son solidariamente responsables.

En consecuencia, en un juicio ejecutivo el portador de una letra de cambio puede obtener medidas precautelatorias y ejercer sus acciones para el pago contra cualesquiera, girador, girado, avalistas y endosantes.

Pagare.

El pagaré a la orden.

Es el título de crédito de pago directo, en que el suscriptor ofrece el pago al beneficiario, sin que intervengan terceros, ni que sea necesaria una aceptación, puesto que la sola firma del deudor constituye obligación.

Como instrumento de crédito, admite la presencia de terceros como codeudores, o garantes, quienes comparten la responsabilidad del pago de la obligación, en los términos que se fijen.

Las reglas del pagaré son las mismas que las de la letra de cambio sobre el endoso, aval, vencimiento, pago, acciones para el pago, prescripción, etc., y los requisitos que debe contener son casi los mismos:

- 1) denominación (sea letra de cambio o pagaré a la orden)
- 2) orden incondicional de pago
- 3) fecha de vencimiento

- 4) lugar de pago
- 5) nombre del beneficiario
- 6) fecha y lugar de suscripción.
- 7) firma del deudor pero cambia el concepto sobre quien da creación al título, que en la letra de cambio el que emite el título es definido como girador.

En el pagaré, el causante de la obligación es definido como suscriptor; con la curiosidad de que la indicación de su nombre no es requisito ni para el girador ni para el suscriptor, sea respectivamente en el pagaré o en la letra de cambio, en la que, además de los requisitos anotados, debe constar sí el nombre del girado.

CLASES DE TRABAJADORES

Empleado.

Es aquel cuyo trabajo se caracteriza por el predominio del esfuerzo intelectual sobre el físico, o los que por el grado de su jerarquía profesional son considerados colaboradores directos de la entidad empresarial, los empleados son aquellos que realizan trabajos de servicios y perciben un salario, en cambio los obreros realizan tareas de producción de bienes y perciben un sueldo por un trabajo de naturaleza física.

Obrero.

Antiguamente el concepto de obrero estaba restringido a aquel que trabajaba por jornal o a destajo, en las obras de la casa o en las labores de campo, los albañiles, campesinos, braceros o jornaleros, los obreros del fuerte movimiento proletario, están ligados al trabajador industrial de las grandes ciudades.

Guibourg, dice: El obrero, es la persona que bajo la dirección de un patrono, participa en la ejecución de trabajos industriales, también se dice que obrero es todo aquel que ejecuta un trabajo manual bajo la dirección de un patrón o encargado, sea cualquiera la naturaleza del establecimiento donde se presta, siempre que se haya fijado oportunamente el pago del salario.

Gaete Berrios, define al obrero, como: la persona que desarrolla un trabajo o presta un servicio en el que prima el esfuerzo físico sobre el intelectual, bajo la dirección de un patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

El Código portugués incluye entre los asalariados a los obreros de artes y oficios y en general a los trabajadores cuyo servicio se reduce a la simple prestación de mano de obra o que, por la naturaleza del servicio, no puedan clasificarse como empleados.

El Código chileno considera obrero a quien, no siendo empleado ni patrono, trabaja por cuenta ajena en un edificio y obra de mano, o preste servicio material determinado.

Trabajadores Públicos y Privados

La principal diferencia entre los trabajadores del sector público y privado reside en para quién trabajan. Los trabajadores del sector público son aquellos que trabajan para algún tipo de agencia gubernamental.

Cuando las personas se refieren a los trabajos en el sector público, frecuentemente se refiere a aquellos en el gobierno federal. Sin embargo, estos empleados también se pueden encontrar en los gobiernos locales y estatales. Los empleados del sector privado son aquellos que se encuentran en los lugares que no son agencias gubernamentales. Éstas pueden incluir tanto propietarios de negocios individuales y otras formas de organizaciones de compañía, tales como corporaciones o sociedades.

EL CONTRATO

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

El Código Civil del Ecuador nos tipifica en su Artículo. 1454.- “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”.

Clases.

Contrato de Trabajo Ocasional

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Contrato de Trabajo Expreso

Es el contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra.

Las partes contratantes deben acordar lo que es de esencia del contrato; el contrato contendrá la voluntad del trabajador de prestar un servicio o realizar una obra y la aceptación del empleador sobre el acto laboral con el reconocimiento de una remuneración.

Contrato de Trabajo Tácito

Un contrato de trabajo es tácito, cuando entre el empleador y el trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el Código del Trabajo, los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad

Contrato de Trabajo a Sueldo

No hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se fija por un mes.

El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero

Contrato de Trabajo a Jornal

Es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

Contrato de Trabajo en Participación

Es una propiedad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador.

Contrato de Trabajo Mixto

En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador.

Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido

Un contrato es por tiempo indefinido cuando su duración no está determinado ni por el convenio de las partes ni por la naturaleza de la obra ni por la Ley. El contrato dura mientras no se ponga fin por el desahucio, pero por disposición del Código del Trabajo todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido tienen un año como tiempo mínimo de duración

Contrato de Trabajo Fijo

Los contratos de trabajo expreso, verbal o escrito son por tiempo fijo, que de acuerdo a la disposición del Código de Trabajo se establece un año como mínimo de duración para los contratos por tiempo fijo. Establéese un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo

Contrato de Trabajo Eventual

Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra

ausente por vacaciones, licencias, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicio, en actividades habituales de la empresa o del empleador o relacionadas con las mismas. Su duración no excederá de seis meses en un año.

Contrato de Trabajo Temporada

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que se realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren

Contrato de Trabajo Por Obra Cierta

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Contrato de Trabajo a Destajo

Esta modalidad de contrato de trabajo consiste en que el trabajador se compromete a realizar unidades de obras, por piezas, trozos, medias de superficie por las cuales recibe una remuneración y sin tomar en cuenta el tiempo que sí invierte.

Contrato de Trabajo Individual

Podemos decir que el contrato individual de trabajo es aquel mediante el cual una persona física (trabajador o trabajadora) se obliga o se compromete a prestar sus servicios a una persona física o jurídica (empleador o empresa) bajo su dependencia y con la promesa de una remuneración justa determinada

Contrato de Trabajo de Grupo o por Equipo

El contrato de grupo se caracteriza porque todos los trabajadores emplean su esfuerzo con la finalidad de realizar una obra única, con la remuneración que puede

ser única para el grupo. Si nada se ha pactado en cuanto a la repartición de la remuneración única, se lo hará a prorrata.

El contrato en equipo se caracteriza porque el trabajador no interviene individualmente sino como una persona colectiva o conjunto de trabajadores, estén o no constituidos en persona jurídica, si varias personas se presentan a ofrecer sus servicios para realizar en común.

Características

El Contrato de Trabajo se caracteriza por ser:

- **Personal.-** El Trabajador es una persona natural que presta sus servicios.
- **Bilateral.-** Cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.
- **Oneroso.-** Cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio de otro.
- **Conmutativo.-** Cuando cada una de las partes de obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez.
- **Principal.-** Cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención.
- **Nominado.-** Cuando tiene individualidad y denominación propia.
- **De tracto sucesivo.-** Cuando se cumple y se realiza en el tiempo.
- **Consensual.-** Cuando se perfecciona por el solo consentimiento.

Elementos

Los elementos del contrato se clasifican en:

Elementos de Validez del Contratos.

La validez de los contratos en general depende de la presencia de los cuatro elementos señalados en el artículo 1461 del Código Civil:

- **Consentimiento de libre vicio.-** Para que una persona se obligue con otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: que sea legalmente capaz;
- **Objeto Lícito.-** Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio;
- **Causa Lícita.-** que recaiga sobre un objeto lícito; y que tenga una causa lícita.

- **Capacidad de los contratantes.-** La capacidad legal de una persona consiste en el poderse obligar por sí misma y sin el ministerio o la autorización de la otra.

Elementos Esenciales del Contrato.

- Acuerdo de las partes.
- Prestación, por parte del trabajador, de servicios lícitos y personales.
- La relación de dependencia o subordinación: obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador o de sus representantes y al reglamento interno,
- Pago de una remuneración: estipendio o contraprestación.

LA RELACIÓN LABORAL.

La relación laboral es aquella por la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe la denominación de empleador y a la que es aplicable al regulación establecida en el Código de Trabajo.

Las relaciones laborales son más un arte que una ciencia, ya que equilibran una serie de factores para obtener la correcta relación entre capital y trabajo. Conocer los factores que afectan a las relaciones de trabajo te ayudará a calibrar adecuadamente esta relación.

Factores

Comunicación

La comunicación actúa como un factor clave en las relaciones laborales. La comunicación bidireccional entre el trabajo y el capital permite a los trabajadores mantenerse plenamente informados de las expectativas del lugar de trabajo, así como de los cambios que les afectan. La administración debe tener conocimiento de los problemas que puedan surgir, en lugar de enterarse de las cosas después de haber llegado a un punto de crisis. De este modo, pueden abordar las cuestiones a tiempo y mantener los rumores, insinuaciones y la desinformación a un mínimo.

Salarios y beneficios

Los salarios y beneficios son tal vez el factor más obvio que afecta las relaciones laborales. Mientras que los salarios y beneficios no hacen que las relaciones laborales funcionen mejor por sí solas, pueden ayudar a que los empleados se sientan más valorados. Pocas cosas son más frustrantes que trabajar por menos de lo que sientes que vales. Mantener los salarios y beneficios en línea con los estándares de la industria, o por encima de ellos, ayuda a mantener a raya el descontento de los trabajadores.

Ideología

Cada compañía tiene una ideología, como parte de su cultura corporativa. Esta ideología necesariamente incluye un componente sobre cómo se relaciona la gestión con la mano de obra. La actitud que tiene una empresa hacia sus empleados y cómo trata con ellos, por ejemplo si hay un mayor énfasis en recompensas o castigos, tiene necesariamente un efecto en las relaciones laborales.

Teoría X-Y de McGregor (1960)

Este autor parte de que la condición humana puede ser explicada por medio de dos teorías: la primera, la teoría X con una visión pesimista del ser humano en lo que a sus responsabilidades laborales se refiere; la segunda la teoría Y con unos pensamientos más tendentes a que los trabajadores emplean su esfuerzo y tesón en el trabajo. Además, McGregor reagrupa la jerarquía de necesidades de Maslow y la clasifica en tres niveles: las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y, por último, las necesidades de autorrealización.

Teoría de los dos factores de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)

Estos estudios tuvieron una importante relevancia en el campo de la motivación en el trabajo, pues a partir de su formulación será cuando se empiece a criticar seriamente el modelo de la Organización Científica del Trabajo. A partir de sus investigaciones Herzberg diferencia dos tipos de factores: los motivadores que son intrínsecos al puesto de trabajo ya que implican reconocimiento, responsabilidad, creatividad, etc. Ahora bien, a pesar del tremendo impacto que supuso para la psicología de las

organizaciones esta teoría, ha sido ampliamente criticada por tanto por su metodología (Herzberg supone una relación entre satisfacción y productividad, pero no incluye a ésta última en su investigación), como porque más que una teoría de la motivación parece ser una teoría de la satisfacción laboral (Locke, 1976).

Teoría de las necesidades sociales de McClelland (1951 y 1961)

Para McClelland la motivación laboral se va reconfigurando a lo largo de la vida de las personas como fruto de su aprendizaje y divide en tres las necesidades: de logro, de poder y de afiliación, ésta última íntimamente relacionada con las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo. En particular, estos estudios han sido muy útiles en la selección de personal y promoción interna, puesto que las distintas necesidades de los trabajadores serán determinantes para conocer sus expectativas laborales.

Teoría ERG, de Alderfer (1969)

Alderfer readaptó la teoría de Maslow al ámbito laboral, reduciendo a tres las necesidades personales: de existencia que incluye las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow; de relación donde agrupa las necesidades sociales y las de reconocimiento externo; y las de crecimiento refiriéndose a las de autoestima y de autorrealización. No obstante, aunque estos planteamientos se fundamenten en la teoría de Maslow, también realiza críticas a la misma, pues reconoce la posibilidad de que puedan producirse varias necesidades al mismo tiempo independientemente del nivel que ocupen en la pirámide. Además, propone una situación nueva de frustración-regresión, que se produce cuando un nivel de orden superior de necesidades no es alcanzado, activándose la necesidad inferior.

Elementos

Los elementos de una relación son:

La Prestación Personal de Servicios.- esto implica la relación de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica.

Continuidad Dependencia o Subordinación.- es el elemento que tipifica el contrato del trabajo o la relación laboral, es decir es la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo al modo o cantidad de trabajo.

Remuneración o Salario.- Determina la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado.

DESARROLLO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

Se constituye como la norma suprema siendo fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Estado, en base a su estructura, derechos, poderes y gobierno, se caracteriza por ser la norma madre dentro de un ordenamiento jurídico existente.

Según CABANELAS (2006) MANIFIESTA: “Es el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad política, estableciendo la autoridad y garantizando la libertad; es la Ley Magna de la nación.”

Según TRUJILLO (2008) manifiesta:

“La importancia de la Constitución, en cuanto fuente del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, es evidente ya que en sus preceptos puede la persona sustentar demandas y peticiones; y las autoridades y jueces pueden fundamentar sus resoluciones y sentencias, sin que haga falta una ley que desarrolle tales preceptos (Art. 18). Además, en caso de conflicto con cualquier otro precepto prevalecen los constitucionales, a menos que aquel sea más favorable a los trabajadores (Art. 35.6) y por, fin, a la luz de los principios y normas constitucionales han de interpretarse las demás normas del ordenamiento jurídico del país”

La Constitución es una norma suprema y fundamental dentro del ordenamiento jurídico de un Estado, escrita o no, establecida y aceptada para regir el correcto comportamiento de quienes lo habitan, y es una fuente del derecho en materia

laboral, porque en base a estas normas se puede elaborar y sustentar las demandas y peticiones, ante la autoridad competente, y a su vez en caso de haber conflictos entre preceptos constitucionales, prevalecerá la que sea más favorable a los trabajadores.

La Constitución abarca el derecho y la obligatoriedad de trabajar, el Estado se compromete o impone el deber de eliminar la desocupación y asegurar una remuneración justa, ósea la que permita al trabajador y a su familia cubrir sus necesidades y llevar una vida decorosa, contribuyendo a erradicar el desempleo y el sub empleo.

Derechos del buen vivir o Sumak Kawsay, la primera clase de derechos reconocidos en la Constitución ecuatoriana vigente, los cuales se alinean a los derechos humanos de segunda generación (económicos, sociales y culturales), basándose previamente en costumbres locales, principalmente de las comunidades indígenas.

Los Derechos de libertad, antes conocidos como derechos civiles, reconocen y garantizan la inviolabilidad de la vida, el derecho a una vida digna, la integridad personal, la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad de opinión y expresión del pensamiento, el derecho a la rectificación de afirmaciones inexactas en los medios de comunicación, la libertad de conocimiento y de religión, el derecho a tomar decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud y vida reproductiva, la reserva sobre sus convicciones, la objeción de conciencia, el derecho de asociarse de forma libre y voluntaria.

CODIGO ORGANICO DE LA PRODUCCION

El Código Orgánico de la Producción es una normativa que regula el proceso productivo, en las etapas de producción, distribución e intercambio, comercio, consumo, manejo de externalidades e inversiones productivas orientadas a la realización del Buen Vivir, además nos ayuda a la vigilancia de la relación laboral como nos menciona en su Artículo 4, literal d; “ Generar trabajo y empleo de calidad y dignos, que contribuyan a valorar todas las formas de trabajo y cumplan con los derechos laborales.” A demás nos brinda una guía para garantizar el ejercicio de los

derechos de población a acceder, usar y disfrutar servicios, socialmente deseables y ambientalmente aceptables.

CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR.

El Código de Trabajo tiene como objetivo regular las relaciones laborales, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

La definición del Código de trabajo la encontramos en su mismo cuerpo legal y están estipulados de la siguiente manera (Código del trabajo. del T, 2012, pág. 1):

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

La definición de Código del Trabajo según” (CABANELAS, Diccionario de derecho Laboral, 2001, pág. 150), nos expresa:

“Es el cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre empresarios y sus agentes y el régimen legal en la peculiar administración de justicia. Aunque algunos códigos no abordan todos estos aspectos, son los generalmente incluidos. En otros casos se amplía la materia invadiendo la zona de la previsión social” (CABANELAS, Diccionario de derecho Laboral, 2001, pág. 150)

Es un cuerpo legal que regula las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, o a su vez capital y trabajo a través del contrato de trabajo, brinda protección legal a los trabajadores, reconoce sus derechos y formas de cumplimiento de los mismos, y se encarga de dar solución a los conflictos.

Es una ley especial. Orgánica, que reglamenta de modo ordenado y coherente las relaciones sociales entre empleador y trabajador, surge de las grandes luchas sociales y enfrentamientos dentro de un Estado, con el fin de establecer como un cuerpo que protege los derechos irrenunciables del trabajador y demás derechos y obligaciones del trabajador con su empleador y viceversa.

El autor (TRUJILLO 2008) menciona:

“La constitución proclama derechos, establece garantías, cuya vigencia y aplicación práctica, si bien no necesitan ser desarrollados por otras normas, se facilitan mediante leyes orgánica y ordinarias, reglamentos y otras normas jurídicas de menor jerarquía. Esto ocurre con las normas constitucionales operativas o sea aquellas cuya efectividad no depende de leyes que las reglamente, y aun de aquellas a las que una parte de la doctrina califica de meramente programáticas o de aplicación progresiva, es decir normas constitucionales que requieren de leyes que las hagan aplicables, cosa, desde luego, ocurre excepcionalmente en el derecho comparado y en el nuestro”

En base a lo expuesto anterior mente se tiene muy en claro que dentro del estado debe existir un ordenamiento jurídico establecido, en el cual la Constitución este primero y luego las leyes orgánicas, ordinarias y especiales de menor jerarquía, aquí aparece el Código del Trabajo dando la aplicabilidad de las normas constitucionales.

LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Son aquellos derechos irrenunciables que están sujetos y regulados por un orden normativo y reconocido por la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales y leyes especiales. Según, CABANELAS (2001), manifiesta:

“También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas

relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”

Los derechos de los trabajadores, son los que generan mayor impacto al nivel mundial, ya que todo individuo realiza una actividad laboral productiva, y consecuentemente deben existir leyes que brinde protección judicial y administrativa de estos derechos irrenunciables que el trabajador posee.

Son aquellos que se encuentra normados por la constitución, leyes, tratados y convenios internacionales y leyes especiales, son de carácter irrenunciable y propio de cada trabajador, estos han venido evolucionando acorde a las necesidades actuales de cada individuo.

Según, (CABANELAS, Diccionario de Derecho Laboral, 2001) expresa la siguiente definición:

“Son aquellos derechos que el trabajador posee desde cuando inicia a desempeñar o realizar una actividad laboral, sin discriminación alguna. Conciernen en la prestación convenida y en la forma conveniente y relativa a salario, horarios modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros. En lo social, proclama más o menos orgánica y solemne que tiende a dignificar y elevar materialmente también la prestación laboral subordinada.”

Los derechos de los trabajadores son aquellos que inician desde que el trabajador empieza a desempeñar una actividad, estos derechos se encuentran reconocidos en las normativas legales pertinentes, y a dignificar las labores diarias del trabajador.

ORIGEN

Tenemos como origen lo que detalla (WIKIPEDIA, 2009) sobre el origen de los derechos laborales, da a conocer lo siguiente:

“La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus

empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas.

A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima”.

La Revolución industrial dio cabida a nuevas formas de relaciones laborales, con la aparición de la máquina los trabajadores de esa época llegaron a la desocupación y vulneración de sus derechos, dando valor principal al capital sobre la fuerza laboral, y al surgimiento de nuevas leyes.

CONCEPTO

Según el Código de Trabajo del Ecuador nos da el concepto de empleador y trabajador.

Empleador.

Persona a quien se presta los servicios o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra.

Su capacidad se regula por las reglas generales del Código Civil.

Puede ser:

Persona Natural.- sus relaciones con los trabajadores se regulan con el Código de trabajo.

Persona Jurídica:

Publica.- sus obreros se sujetan al código de trabajo y sus empleados a las leyes del Derecho Administrativo.

Privada.- su relación con empleados y obreros se sujetan al Código de Trabajo Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El empleador según Cabanellas (1997b,p.298), es la persona que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinarlos a él. Guerrero (1986,p. 53) anota que aquel es el acreedor del trabajo y el deudor del salario, pero advierte que en doctrina y en la legislación extranjera se utiliza distintas tecnologías para definir a esta parte de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Obligaciones del empleador:

- Celebrar un contrato de trabajo.
- Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, incluso si es a prueba.
- Tratar a los trabajadores con la de vida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
- Sueldo básico que se debe pagar es de 375.00 usd (SBU 2017).
- Asumir el porcentaje (11,15%) que corresponda al empleador por la seguridad social.
- Pagar horas extras y suplementarias
- Pagar los décimos terceros y cuartos

- A partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de reserva.
- A pagar una compensación por el salario digno.
- A pagar utilidades si la empresa tiene beneficios.

TRABAJADOR:

Persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro.

Su capacidad se regula por la reglas del Código Civil; sin embargo contratar si tiene 15 años de edad.

Puede ser empleado si en los servicios que presta prima el carácter intelectual sobre lo material. Régimen legal aplicable:

Sector Público.- leyes del Derecho Administrativo.

Sector Privado.- Código del Trabajo.

Obreros, si los servicios son primordialmente de carácter material.

Régimen legal aplicable: siempre Código del Trabajo **Art. 9.-** Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Deberes.

Los deberes de los trabajadores son:

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquél y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.
- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. La empresa podrá verificar las faltas al trabajo por motivos de salud, y el trabajador deberá permitir su revisión médica. De lo contrario, perderá sus derechos económicos que estén a cargo del empresario.
- Contribuir a la mejora de la productividad. Al igual que el anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.

- No desarrollar actividades concurrentes con la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber general de buena fe, su finalidad es la evitación de un perjuicio en la persona del empleador.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten, tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y con las medidas de prevención de riesgos laborales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

Y en general, los demás deberes que se establezcan en el contrato de trabajo.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Los principios constituyen el inicio o el origen de algo; según Sánchez Román nos manifiesta que: “son los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas del derecho”.

Es decir los principios son aquellas fuentes del derecho creadas por el legislador a falta de una norma jurídica o en el caso de existir por su ambigüedad sea necesario este axioma; con el fin de demostrar una verdad. Dentro del derecho de los trabajadores existen principios que son rectores y protectores y los mismos hacen que estos tengan como objetivo principal la plena y efectiva aplicación de los derechos de las personas, por lo tanto dentro de estos principios tenemos:

La irrenunciabilidad.- Los derechos fundamentales de los trabajadores son inherentes al ser humano, no se puede renunciar a ellos, es decir “no puede despojarse de los mismos”.

La Constitución en el Art. 326 Núm. 2 manifiesta: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

Intangibilidad de los Derechos.- Los derechos de los trabajadores no pueden ser menoscabados por ninguna persona, ni cualquier colectivo tal es así que de igual manera ninguna legislación puede perjudicar o irse en contra de las conquistas que los trabajadores han alcanzado a través del tiempo y que las mismas perduran hasta la actualidad. Así mismo la Constitución de la República en su Art. 326 num.2 manifiesta que los derechos del trabajador son irrenunciables y que cualquier estipulación en contrario es nula, es decir que este principio va correlacionado con la intangibilidad.

Obligatoriedad del Trabajo.- Como se conoce el trabajo es el mecanismo con el cual se busca una fuente de realización personal y económica, con el fin de así alcanzar una vida digna la cual permita el pleno desarrollo en todos los ámbitos políticos, sociales y especialmente económicos.

La no transacción.- Con esto se prohíbe a la acción que tienen los trabajadores en cuanto a la negociación de ciertos derechos que a los mismos los protejan, pues es obvio que los derechos son irrenunciables y por ende estos no se pueden tratar de transigir, por cuanto podrían de una u otra manera afectar a la parte trabajadora.

Indubio Pro-Operario.- Este principio es de gran importancia ya que si bien es cierto en ciertas ocasiones, cuando se ventila un proceso en los cuales se ve inmersa la discusión de ciertos derechos, empiezan a desatarse las dudas en cuanto a un hecho, razón por la cual es en ese momento se debe aplicar lo más favorable al trabajador, es así que también cuando existan ciertas contraposiciones de normas de la misma manera se aplicará la más favorable.

Por tanto el Art. 7 del Código del Trabajo Vigente expresa “En caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

Nuestra constitución manifiesta en Art. 326. Num. 3: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

Principio de la Primacía de la Realidad.- Este principio es de gran importancia ya que se basa o se rige en que siempre dentro de un conflicto legal de carácter laboral van a prevalecer los hechos que se presuman conforme a la realidad, frente a cualquier documento, esto quiere decir que no necesariamente las relaciones laborales se van a encontrar establecidas dentro de un contrato.

Principio protector.- Este principio tiene como fin dar una preferencia al trabajador, cuando existe un contrato laboral de por medio ya que es lógico que siempre este se va a encontrar siempre en desventaja frente a la parte empleadora. Además para el pleno cumplimiento de este principio existen tres reglas que deben acatarse y estas son las siguientes:

Regla más favorable: En el caso que exista la contraposición de normas laborales se, dará preferencia a la que se ajuste a lo más favorable para el trabajador.

Regla de condición más beneficiosa.- Las leyes laborales que se creen siempre estarán acorde a mejorar las condiciones de los trabajadores, más no a empeorar la situación de los mismos.

Principio de buena Fe.- Este principio es de vital importancia, ya que no únicamente se encuentra enmarcado a la honradez de las partes contratantes y a la buena convicción de las mismas, sino que además también busca la actuación recíproca de los abogados litigantes al momento de buscar la justicia para las partes.

Principio de Igualdad Laboral

Uno de los principios más importantes dentro del campo laboral es el de en el derecho laboral es Igualdad, y por ende es necesario conocer respecto de él su origen y etimología. Es así entonces que la palabra igualdad proviene del latín *aequalitas*, -*ātis*; que significa igual; de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Igualdad significa: “Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad”.

A su vez, la palabra Igual significa según el mismo diccionario: “De la misma naturaleza, cantidad o calidad de otra cosa”.

Por otro lado Guillermo Cabanellas define a la Igualdad, en cuanto a la igualdad de Trato entre los trabajadores nos dice que es: “La supresión de diferencias laborales cuando las situaciones, conductas o rendimientos son iguales se halla establecido en distintos ordenamientos y figura como aspiración de las organizaciones de los trabajadores. Ha sido consagrada en el Tratado de Versalles”.

De ahí que en síntesis este principio tiene como fin determinar que todos y cada uno de los derechos fundamentales consagrados dentro de los diferentes cuerpos legales tienen el mismo valor jurídico y así mismo que son de aplicación directa para todas las personas, sin que al respecto exista ninguna clase de preferencia al momento de que los mismos sean ejecutados y puestos en práctica, por lo tanto no es dable por ninguna razón que los derechos de las personas sean negados por la existencia de ciertas clases de discriminación en cuanto al sexo, la etnia, las creencias ya sean religiosas, políticas etc.

De acuerdo al Convenio sobre la Discriminación de la OIT en su Art. 1 el término de discriminación es: “a) cualquier distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga

por efecto anular o alterar las igualdades de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”.

Este principio en su inicio se lo relacionaba con la palabra justicia es así que Aristóteles en cuanto a esto manifestaba, lo siguiente: “Parece que la justicia consiste en Igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto pero no para todos, sino para los desiguales”.

Aristóteles ya nos define a la Igualdad basándose en las diferenciaciones de los seres humanos por su condición.

Posteriormente la Igualdad se constituye en uno de los Principios establecidos en la Revolución Francesa en 1789; en donde la misma prevaleció por los principios de libertad, y igualdad y fraternidad es así entonces que se establecía como tal como directrices a la justicia y la equidad; razón por la cual dentro de ciertos Estados se empieza a implementar dentro de su normativa legal el principio de Igualdad de las personas frente a la Ley.

Este principio fue establecido también en el Art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos 1948; con el fin de evitar todo tipo de trato discriminatorio a los seres humanos recogiendo esto nuestras leyes.

En cuanto a la igualdad de trato laboral se lo puede definir como aquel principio en el que todas las personas que se encuentren bajo una relación de dependencia, se encuentren protegidas frente a las actuaciones negativas que puedan existir por parte de los empleadores, siendo así que en todo momento la clase trabajadora debe gozar de todos y cada uno de los derechos establecidos, de una manera equitativa la cual les permita a los trabajadores alcanzar el desarrollo social y económico que vaya en beneficio de su progreso y por ende de alcanzar su dignidad humana, frente al resto de personas.

En cuanto a la igual de oportunidades se refiere en que todas las personas no pueden ser discriminadas por su condición; al respecto Nuestra Constitución en su Art. 11 Núm 2.Inc.1 manifiesta que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

El Convenio No.- 111 de la Organización Internacional del Trabajo establece la “prohibición de la discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación”.

Actualmente esto es aplicable favorablemente en el Ecuador puesto que en la actualidad toda clase de discriminación por cualquier índole que haya sido ocasionada, es reparada en cuanto a la persona que la sufrió, así mismo dentro del campo laboral debe ocurrir lo mismo y tener en cuenta que cuando exista la vulneración de un derecho este debe ser plenamente otorgado y así evitar la desigualdad laboral.

Principio de igualdad ante la ley

“El principio de igualdad ante la ley es el que establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos mobiliarios. Es un principio esencial de la democracia. El principio de igualdad ante la ley es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre o el colonialismo”.

CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Económicos, Culturales y Sociales

Los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, y hablan de cuestiones tan básicas como el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, un medio ambiente adecuado y la cultura.

Los derechos humanos proporcionan un marco común de normas y valores universalmente reconocidos, y establecen obligaciones del Estado para actuar de determinada manera o de abstenerse de ciertos actos. Constituyen una herramienta importante para asegurar la rendición de cuentas de los Estados y cada vez más actores no estatales que han cometido violaciones, y también para movilizar los esfuerzos colectivos para desarrollar comunidades y marcos globales que conduzcan a la justicia económica, el bienestar social, la participación y la igualdad. Los derechos humanos son universales, inalienables, interdependientes e indivisibles.

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonable, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

En su Observación General 18, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo. El Comité también indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas:

- **Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- **Accesibilidad.** El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.
- **Aceptabilidad y calidad.** El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos.

Es importante tener en cuenta que el derecho al trabajo y los derechos relacionados están habilitados e informados por las numerosas normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , un organismo especializado de la ONU.

Sociales

En la clasificación de los derechos del trabajador mencionamos los más destacados como derechos sociales.

El descanso anual o vacaciones los denominamos como derechos sociales ya que es un descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del remunerado; tiempo que dura la cesación del trabajo (RAE, 1992,p.2054).

Derecho del trabajador que ha cumplido un periodo mínimo de servicios continuos a favor del mismo empleador, a ser dispensado de todo trabajo durante cierto número de días consecutivos de cada año, sin que por ello deje de percibir sus remuneraciones normales (Rubio, 1999,p.209).

La Huelga constituye una de las causas político-sociales de suspensión de contrato de trabajo que consiste en la paralización total o parcial de las actividades laborales, por parte de los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo. Este

mecanismo de presión contra el empleador tiene diversos efectos según se trate de una huelga legal, ilegal, solidaria o ilícita, según se la declare o no en los casos y en la forma prevista en la ley, sea en respaldo de otras huelgas legales, o degenerare en actos violentos en contra de los bienes o persona del empleador, respectivamente.

El embarazo, parto y posparto, cuando la mujer goza de estabilidad y protección especial durante todo el periodo de embarazo, tiene derecho a una licencia por 12 semanas dos antes y diez después del parto y a diez días adicional por nacimientos múltiples, la madre adoptiva tienen licencia de quince días desde que le fuere entregado el niño legalmente.

Culturales

Denominamos como derechos culturales cuando se relaciona con los siguientes:

Becas de estudios, el trabajador tiene derecho a un permiso de hasta por un año para realizar estudios en materia relacionada con la actividad laboral; si tiene más de cinco años de actividad laboral y al menos dos años en la empresa, con derecho a la remuneración hasta por seis meses, queda obligado a conocer el permiso, si cuenta con quince días o más trabajadores, y si el número de becarios no excede del 2% del total.

Calamidad doméstica, resultado de fallecimiento del cónyuge, conviviente en unión de hecho o de los parientes del trabajador dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, da derecho a una licencia remunerada por tres días.

Servicio cívico militar, desde la Constitución del 2008 es facultativo, el empleador no puede dar por terminado el contrato, suspender el contrato hasta que se obtiene la licencia militar, además el IESS responde por el fondo de reserva y los aportes al término de la conscripción, si el trabajador fuera afiliado por más de un año.

Económico

Entre la clasificación de los derechos económicos tenemos:

Remuneración, es la contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación, es el elemento esencial del contrato de trabajo, principal derecho del trabajador y principal obligación del empleador.

Sueldo, es el estipendio que el empleador para al trabajador, se paga por meses, incluido los días no laborales, el plazo para el pago no puede exceder de un mes.

Salario, estipendio que paga el empleador al obrero, se paga por jornadas de labor, por unidades de obra o por tareas y el plazo para el pago no puede ser mayor de una semana.

Consideración para la fijación de sueldos y salario mínimos, la satisfacción de las necesidades normales del trabajador como jefe de la familia, según las condiciones económicas de la circunscripción territorial, las ramas generales de explotación, en relación con el desgaste de energía biofísica, el rendimiento efectivo del trabajador y las sugerencias y motivaciones de los intereses.

Fondo de reserva es una especie de ahorro obligatorio, reserva o trabajo capitalizado, cuyo objetivo es prevenir las angustias de la falta de salario en cualquiera de las contingencias de la vida del trabajado.

Utilidades, es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de la producción y distribución de bienes y servicios, además es el derecho de todo trabajador del sector privado amparados con el Código Laboral, a participar en el reparto del 15% de las utilidades liquidadas de la empresa que laboran y por último los trabajadores dedicados a la actividad minera recibirán el 3% el restante 12% el Estado lo designara a proyectos de inversión social.

La Jubilación puede ser concebida como:

Estado personal.- retiro e un trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calcula según los años de servicio y la paga habida.

Ingreso especial.- aporte que se percibe sin prestación de esfuerzo actual y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipe tal derecho o compensación.

BENEFICIOS

Salario Mínimo.

En los datos recopilados en páginas electrónicas encontramos datos importantes que redacta la Cámara de Comercio de Quito (CCQ).

Tal como lo establece el Art.81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la correspondiente comisión sectorial o al mínimo del trabajador en general.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República.

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el R.O .S.No.351 de 29 de diciembre del 2010, en el Art.8, establece que se debe entender por salario digno mensual el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

El salario digno para el año 2013 será de USD 368,05 (treientos sesenta y ocho con 05/100 dólares).

Componentes del salario digno

Única y exclusivamente para fines de cálculo, tal como lo establece el Art.9 de la Ley antes anotada, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se deben sumar los siguientes componentes:

1. El sueldo o salario mensual;
2. La décimo tercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará de acuerdo a lo establecido en el Art. 111 del Código de Trabajo.
3. La décima cuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código de Trabajo.
4. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
5. El monto de la participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;
6. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
7. Los fondos de reserva.

Sanciones

De identificarse el no pago de la compensación económica para salario digno por parte del empleador en los términos señalados en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en el presente Acuerdo Ministerial, a cada uno de sus trabajadores, el empleador será sancionado con un valor igual al 25% de la Compensación Económica no pagada a los trabajadores, en la forma y medios que el Ministerio lo establezca sin perjuicio del correspondiente pago de la compensación a la cual está obligado.

Responsabilidad

Los empleadores serán responsables de la información proporcionada para el cálculo de la compensación económica, quedando el Ministerio de Relaciones

Laborales facultado para solicitar la documentación soporte que demuestre su veracidad.

Vacaciones pagadas.

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables, así lo establece el art. 69 del Código de Trabajo, es cotidiano que en algunas empresas se cancelen por conceptos de vacaciones el rubro que corresponda con la intención de que los trabajadores no se ausenten del puesto de trabajo y no disminuya la producción.

Trabajar ambiente adecuado y propicio.

Así lo establece el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 5, que manifiesta que las personas trabajadoras tienen el derecho a desempeñar sus labores en un ambiente propicio, entiéndase como tal aquel que es favorable para el trabajador con criterios de seguridad, altos en higiene y bienestar que primordialmente garantice su salud.

Derecho a ropa de trabajo.

Según Boltaina & Gala (2001):

La empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo (p.82)

La normativa laboral ecuatoriana tipifica el derecho a la ropa de trabajo, que se encuentra consagrado en el art. 42, N° 29 d del Código de Trabajo vigente que textualmente manifiesta: “suministrar cada año, en forma completamente gratuita por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios”; por consiguiente es deber de las empresas y aun de los empleadores en general proveer este beneficio a sus trabajadores.

Estabilidad Laboral

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme a lo que menciona y relaciona a la contratación se desprende de su artículo 1º "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios".

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT: las recomendaciones Nº 166, 168, 169 y el Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa"

El Código de Comercio español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso. Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta. en el artículo 294: " serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

- 1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieren confiado.
- 2.- Hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal.
- 3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debido a éste y a la persona de sus familias y su dependencia.

Ahondando aspectos relativos a los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral a nivel nacional, ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo pasado ampararon el derecho del trabajador, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920. La Constitución Política de 1979 garantizó el derecho al trabajo en el artículo 42 y el derecho a la estabilidad del trabajo en el artículo 48, la Constitución Política vigente conforme lo hemos señalado garantiza la estabilidad relativa, el artículo 27, establece "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"

Constituyen antecedentes de este derecho la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, esta ley en el inciso A del art. 16 confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho de la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Decreto Ley N° 18471 durante el gobierno de facto del Gral. Juan Velasco Alvarado, que exigió a l trabajador para alcanzar este derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y tres meses del período de prueba, bajo la dependencia de un mismo empleador; plazo que fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez que derogó al interior, este dispositivo eleva el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conserve las 4 horas mínimas de trabajo.

A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país, la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728, cuya segunda disposición transitoria determinó que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: *en materia de falta grave*, determinó la inhabilitación que autorice el despido sólo podrá ser de naturaleza judicial; *la condena por delito doloso* debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipuló

la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8 de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador; determinó en materia de indemnización se le abonará lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legisló en todo lo demás se le aplicará lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N° 003.97 (28/03/97) o sea la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SISTEMA DE CONTROL

Inspectoría de trabajo

Las inspectorías de trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de terminación del contrato de trabajo.

Inspector de Trabajo

Los Inspectores de Trabajo tienen el deber y el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores en la relación laboral.

Los inspectores de trabajo tienen entre sus atribuciones: cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

Juez

En la doctrina, y con relación a la administración de justicia, los poderes de juezas y jueces, son las potestades de las que están investidos los funcionarios jurisdiccionales para cumplir las funciones que les han sido encomendadas. A esos poderes también

se les denomina de la jurisdicción, puesto que son el medio o conducto por el cual ésta se ejerce. Según Jaime Azula Camacho, los poderes de los cuales están investidos los jueces son cuatro:

Poder de decisión. “Es la facultad que tiene el juez para resolver o pronunciarse sobre las cuestiones de fondo que se presente en el curso del proceso, en razón de que comprende tanto los pronunciamientos que el juez debe efectuar durante el desarrollo de aquél, como sucede con los denominados autos interlocutorios, sino también la decisión definitiva que toma en la sentencia y mediante la cual decide la controversia existente entre las partes.

Esta última es realmente la que entraña el ejercicio del poder de decisión, pues en ella se consideran la pretensión y las defensas del demandante. Implica que la regla o disposición general se aplique al caso particular, sea para reconocer la simple existencia del derecho (declarativo puro), modificar una relación jurídica sustancial (declarativo constitutivo), imponer una prestación a favor del demandante y a cargo del demandado (declarativo de condena), o decidir en conciencia cuando así se lo solicitan los contendientes y la ley se lo permite, o crear el derecho ante la ausencia de precepto expreso (proceso dispositivo)...”.

1 b. Poder de ejecución. El mismo autor, al referirse a este poder expresar que consiste: “... en realizar las actuaciones tendientes a lograr el cumplimiento de una obligación a cargo del demandado y a favor del demandante, sea que esté contenida en una sentencia declarativa de condena o en un documento emanado directamente del deudor y siempre que cumpla los requisitos que para el caso establece la ley.”

2 c. Poder de coerción Al referirse a este poder el autor, señala: “El poder de coerción consiste en la facultad que tiene el juez para remover todos los obstáculos que impidan el normal desarrollo del proceso, concretándose no sólo a la simple actuación o trámite, sino al esclarecimiento de los hechos para poder tomar una decisión acorde con la realidad y también a imponer las sanciones tendientes a lograr uno y otro de tales fines...”.

El Procedimiento Sumario se aplica si se trata de reclamaciones propuestas por varias o varios trabajadores contra una o un mismo empleador, pondrán formular una sola demanda siempre que se designe dentro del proceso un procurador común, para fijar la cuantía se considerará solo el monto de la mayor reclamación individual, en los procesos laborales solo procederá la reconvención conexa.

El Juzgador ordenara a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta, en materia laboral, la o el juzgador lo hará en oficio en la audiencia preliminar.

La falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, en caso de los o las adolescentes, además de la existencia de la relación laboral.

HIPÓTESIS

La Perfidia Laboral incide en los Derechos del Trabajador.

SEÑALAMIENTO DE VARIABLE

VARIABLE INDEPENDIENTE

La Perfidia Laboral

VARIABLE DEPENDIENTE

Los Derechos del Trabajador

CAPITULO III

METODOLOGÍA

ENFOQUE INVESTIGATIVO

El proyecto de investigación acerca de la perfidia laboral y los derechos del trabajador tiene un enfoque critico-propositivo.

El trabajo de investigación tiene un paradigma critico-propositivo; es crítico por que se realizara un análisis de la realidad que acarrear los trabajadores a causa de las firmas en títulos ejecutivos en blanco, por que busca dar soluciones efectivas y equitativas para el trabajador y el empleador en la relación laboral.

El enfoque cuantitativo requiere de una recolección de datos e información para probar la hipótesis previamente establecida. Es uno de los métodos actualizados por la ciencia por que abarca datos de forma numérica, el conteo reflejado en estadísticas para obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población.

MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Porque la investigación se apoyó en fuentes de investigación primaria (documentos), así como en fuentes de información secundaria obtenidas de libros, textos, publicaciones, revistas, módulos, internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria que nos permita tener una ideas más clara de los derechos vulnerados del trabajo.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación acudió a recabar información en el lugar de los hechos, será necesaria la visita a la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Ambato y el Ministerio

de Trabajo para así poder actuar en el contexto y transformación una realidad de las cosas que suceden a diario en la sociedad en que se realiza la investigación.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL-BIBLIOGRÁFICA

Para ahondar conocimientos, conceptualizaciones, definiciones y criterios mediante fuentes de investigación primarias y secundarias sobre el tema de investigación recopilados a través de libros, código, leyes, textos, módulos, revistas, periódicos, internet y todo documento que permita recoger los datos necesarios relacionados con el tema de estudio.

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

La investigación descriptiva tiene como objeto llegar a conocer las situaciones, costumbres, actitudes predominantes a través de la predicción e identificación de las relaciones que existen entre las variables detalladas para el presente trabajo de investigación.

ASOCIACIÓN DE VARIABLES

El método asociativo se utiliza para relación entre variables, se usa la correlación para determinar si existe relación alguna entre las dos variables, o predecir el valor de una de ellas conociendo, de valor de otra. En ocasiones interesa determinar si distintos instrumentos, métodos o personas obtienen valores similares. (J.Camacho,2007)

POBLACION Y MUESTRA

La investigación tuvo como población: a los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo, Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales, Abogados en libre ejercicio, Trabajadores Fabrica NF, de la ciudad Ambato de la provincia de Tungurahua.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	POBLACIÓN
Inspector del Ministerio de Trabajo	3
Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua	3
Trabajadores Fabrica NF. De la ciudad de Ambato	200
Total	206

Cuadro N°- 1 Población

Elaborado por: Lizeth Canseco

Muestra

Para la muestra se procede al siguiente cálculo:

N= Población (200)

n= Tamaño de muestra

Z= niveles de confianza (95% - 1,96)

e= Limite de error (5%)

p= Probabilidad de ocurrencia (50%)

q= Probabilidad de No ocurrencia (50%)

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (200) (0,5) (0,5)}{((0,05)^2 (200 - 1)) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{3.8416(200)(0,25)}{(0,0025)(199) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{192,08}{1,4579}$$

$$n = 131,75$$

De la aplicación de la fórmula de muestreo tenemos como resultado 131,75, dato con el cual se trabajará para la investigación.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Variable Independiente: La Perfidia Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>La Perfidia Laboral es el engaño, y el actuar de mala fe por parte del empleador al realizar una contratación laboral mediante un título ejecutivo (pagare o letra de cambio en blanco), al mismo tiempo vulnerando todos los derechos del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engaño, actual de mala fe. ▪ Contratación laboral-título ejecutivo en blanco. ▪ Vulneración de derechos del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos Humanos. ▪ Constitución de la República del Ecuador. ▪ Código de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Conoce usted que es la Perfidia Laboral? ▪ ¿Para obtener trabajo usted ha firmado una letra o pagare en blanco? ▪ ¿Cree usted que la firma en un título ejecutivo en blanco influye en la relación laboral? ▪ ¿Considera Usted que el empleador que aplique la perfidia laboral debe ser sancionado? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica: Encuesta (Cuestionario) ▪ Entrevista

Cuadro N°- 2 Operacionalizacion de la Variable Independiente

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Marco Teórico

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Variable Dependiente: Los Derechos del Trabajador

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>Los Derechos del Trabajador, consiste en el conjunto de principios irrenunciables que están sujetos y regulados por la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales, Convenios Internacionales y leyes especiales, además trata de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral como la relación entre el trabajador y empleador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conjunto de principios irrenunciables. ▪ Sujetos y regulados. ▪ Controlar y legislar. ▪ Relación-trabajador y empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principios del derecho laboral. ▪ Constitución de la República del Ecuador. ▪ Código de Trabajo ▪ Derechos irrenunciables. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Conoce usted los derechos del trabajador? ▪ ¿Cree usted que se vulneran los derechos del trabajador al no recibir una remuneración justa por su labor? ▪ ¿Conoce usted cual es la sanción que adquiere el empleador al no afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador? ▪ ¿Considera usted que se da preferencia a los derechos del trabajador sobre los del empleador? 	<p align="center">Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta (Cuestionario) ▪ Entrevista

Cuadro N°- 3 Operacionalización de la Variable Dependiente

Elaborado por: Lizeth Canseco **Fuente:** Marco Teórico

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas

Citando a Herrera & Naranjo (2008):

“El plan de recolección de la información contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido” (p.114).

Para este proyecto se aplicara la encuesta que es una de las técnicas que sirve para la recolección de datos donde los informantes responderán a las preguntas que están previamente estructuradas. En el presente los encuestados son los abogados en libre ejercicio especializados en la materia y trabajadores de la fábrica NF.

Los objetivos de la técnica de investigación que se va a aplicar son las recopilaciones información y obtener conocimiento.

La entrevista es otra técnica a utilizarse, para lo cual el entrevistado y entrevistador contarán con un dialogo y una previa a la obtención de información.

Instrumentos

Cuestionario

Para aplicar la técnica mencionada anteriormente es necesario contar con un cuestionario, la misma que es un instrumento donde está un listado de preguntas referente a los aspectos que interesa investigar.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de Investigación
2.- ¿De qué persona u objeto?	Abogados en libre ejercicio y trabajadores de la Fabrica NF, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
3.- ¿Sobre qué aspecto?	La Perfidia Laboral, Derechos del Trabajador.
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5.- ¿Cuándo?	Enero 2015 a septiembre 2015.
6.- ¿Dónde?	Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	Las veces que la investigación lo requiera
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta -Abogados, Trabajadores Entrevista –Inspectores de Trabajo
9.- ¿Con que?	Cuestionario, Entrevista
10.- ¿En qué situación?	Durante la investigación

Cuadro N°- 4 Plan de Recolección de Información

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Investigador

PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Los datos recopilados en la investigación serán procesados de la siguiente manera:

- Revisión de la información obtenida.
- Tabulación e interpretación de resultados de cada una de las preguntas planteadas en las encuestas.
- Análisis de resultados estadísticos definiendo tendencias y relaciones de los objetivos e hipótesis de la investigación.
- Interpretación de resultados
- Verificación de hipótesis
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos o las hipótesis.

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Obtención de los resultados para hipótesis y establecer conclusiones y recomendaciones.

ORGANIZACIÓN DE RESULTADOS

Para efecto de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utiliza la encuesta y la entrevista, las primeras fueron diseñadas para investigar a los trabajadores de fábricas de la ciudad de Ambato, sobre la perfidia laboral que afecta los derechos del trabajador.

Una vez aplicada la encuesta a 131 trabajadores, 3 abogados, se realiza la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere; lo cual se lo realiza para dar mayor significación a la propuesta que se pretende establecer como resultado del trabajo.

En las entrevistas realizadas a Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Ambato nos ayudó al análisis de la problemática mediante preguntas debidamente estructuradas.

A continuación se procede con un análisis e interpretación con la debida representación gráfica que conto con diez preguntas realizadas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE ENCUESTAS A TRABAJADORES DE LA FÁBRICA NF DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Encuestas

1.- ¿Conoce Usted que es La Perfidia Laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	39%
No	80	61%
Total	131	100%

Cuadro N°- 5

Pregunta 1

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

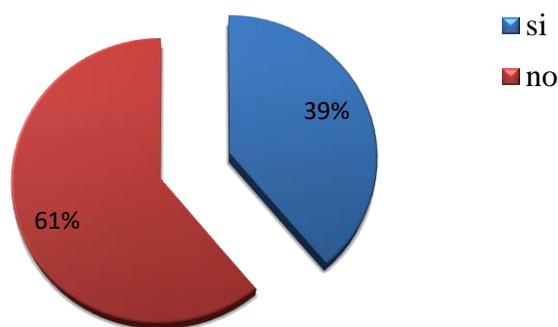


Gráfico N°- 5 Pregunta 1

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En el gráfico se aprecia que el 39% de los encuestados tienen conocimiento de lo que es la perfidia laboral, mientras que el 61% desconocen o al momento de las encuestas manifestaron no recordar con claridad lo que es la perfidia laboral.

Interpretación:

De esta primera interrogante se obtenemos que, la mayor parte de los trabajadores no conozcan el perjuicio que les ocasionan el empleador.

2.- ¿Conoce usted cuales son los Derechos del Trabajador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	72	55%
NO	59	45%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 6 Pregunta 2

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

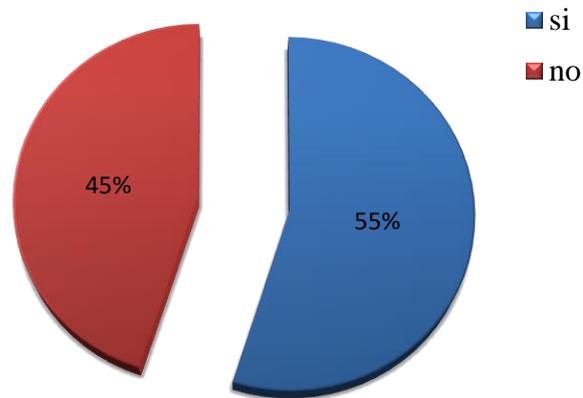


Gráfico N°- 6 Pregunta 2

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis:

En el gráfico muestra que el 55% de los trabajadores encuestados conocen sus derechos en el ámbito laboral, mientras que el 45% no los conocen.

Interpretación.

Del análisis se puede deducir que, gran parte de los trabajadores conocen sus derechos y en especial al momento de la contratación pero por otra parte desconocen sus derechos y se ven perjudicados al no conocerlos.

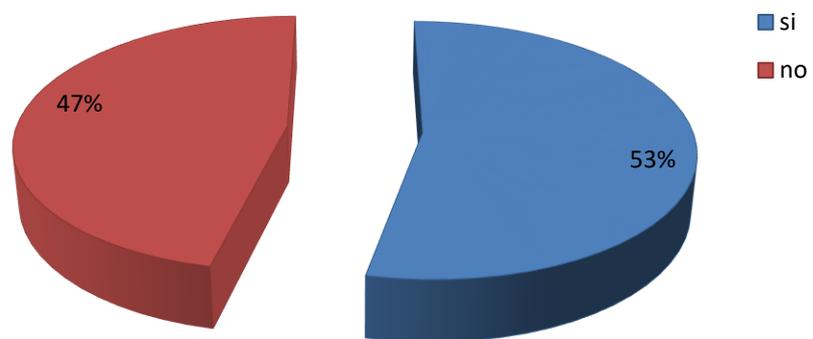
3.- ¿Conoce Usted cuales son los Títulos Ejecutivos?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	53%
NO	61	47%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 7 Pregunta 3

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco



Gráfico

N°- 7 Pregunta 3

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

Realizado el análisis, se observa que 53% de trabajadores si conocen cuales son los títulos ejecutivos, mientras que el 47% no conocen cuales son los títulos ejecutivos o no están al tanto.

Interpretación

El análisis de esta pregunta que no todos los trabajadores están al tanto de los títulos ejecutivos y no conocen la función de cada uno de ellos es por ese motivo que sin saber firman los mismos.

4.- ¿Conoce Usted que derechos se vulneran cuando un trabajador firma un título ejecutivo en blanco al iniciar una relación laboral?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	31%
NO	90	69%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 8 Pregunta 4

Fuente: Encuestas

Elaborado por:

Lizeth Canseco

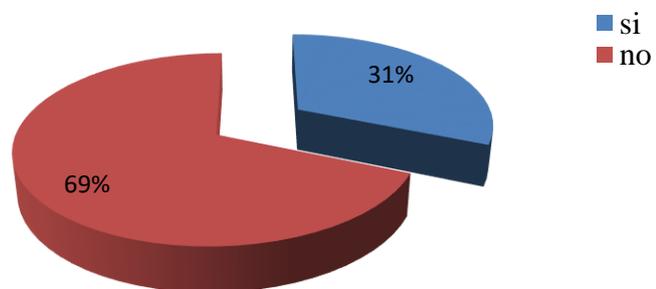


Gráfico N°- 8 Pregunta 4

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

El gráfico nos indica que 69% de la población encuestada no conoce que sus derechos son vulnerados al firmar una letra un título ejecutivo en blanco este es el caso de los trabajadores que ignoran el motivo al firmar un título ejecutivo en blanco, pero el 31% de los trabajadores encuestado no dan a conocer que al firmar corren riesgo.

Interpretación.

La mayor partes de los trabajadores encuestados no tienen el conocimiento de la forma de contratación a la que aceptaron y como muchos de ellos manifestaban es por necesidad que lo hacen, y minoría tienen el conocimiento a lo que se enfrentan al firmar dichos documentos, pero nuevamente es la necesidad lo que les obliga a firmar títulos ejecutivos.

5.- ¿Para obtener trabajo Usted ha firmado una letra de cambio en blanco?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	89	68%
NO	42	32%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 9 Pregunta 5

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

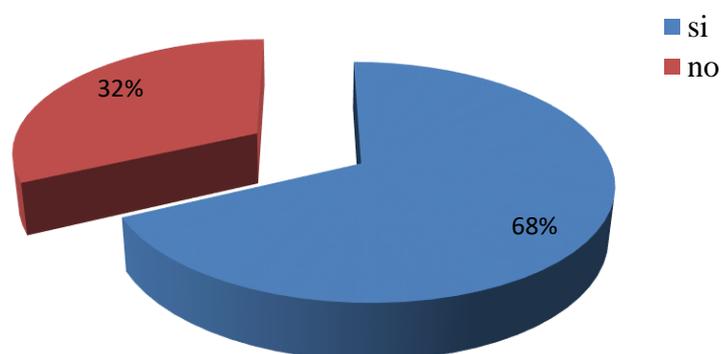


Gráfico N°- 9 Pregunta 5

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

El gráfico nos muestra que el 68% de los trabajadores encuestados tuvieron que firmar un título en blanco para iniciar su relación laboral y un 32% no firmaron documentos en blanco.

Interpretación.

La mayor parte de los trabajadores encuestado no manifiestan que para iniciar una relación laboral o para obtener un lugar de trabajo tuvieron que firmar títulos ejecutivos en blanco mientras que la otra parte no lo firmaron o no obtuvieron el trabajo.

6.-¿Conoce usted cual es la sanción que adquiere el empleador al no afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	32%
NO	89	68%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 10 Pregunta 6

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

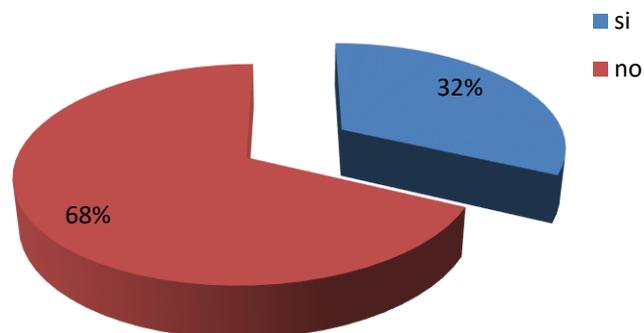


Gráfico N°- 10 Pregunta 6

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En el gráfico se aprecia que el 68% de los trabajadores encuestados no conocen la sanción que adquieren los empleadores al no afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador, el 32% restante si tienen el conocimiento de este caso.

Interpretación

Del análisis de esta pregunta podemos destacar que la mayor parte de los trabajadores no conocen la sanción que les acarrea a los empleadores al no afiliarse al Seguro Social (IESS), pero a la minoría si conoce ya sea por experiencias que han tenido en sus antiguos trabajos o por capacitaciones que recibieron.

7.- ¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	80	61%
NO	51	39%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 11 Pregunta 7

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

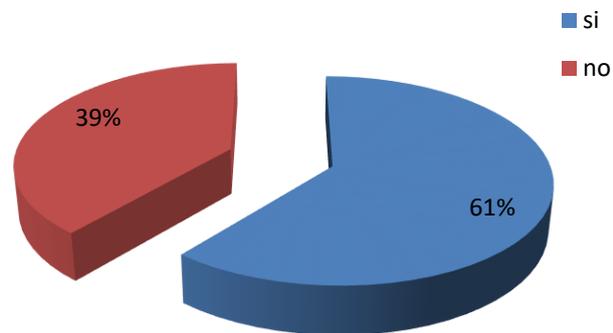


Gráfico N°- 11 Pregunta 7

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En la gráfica podemos observar que el 61% de los trabajadores encuestados no conocen las obligaciones de los empleadores, el 39% de los trabajadores si conocen ya ha cerca de las obligaciones de los empleadores en la relación laboral.

Interpretación

En el análisis de esta pregunta nos podemos dar cuenta que la mayor parte de los trabajadores encuestados carecen de la respectiva información sobre obligaciones que tiene el empleador en la relación laboral y por el mismo motivo por falta de conocimientos, por otra parte la minoría llevo a conocer por los medios de comunicación.

8.- ¿Sabe Usted que es obligación del empleador afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador desde el inicio de sus labores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	89	68
NO	42	32%
TOTAL	131	100%

Cuadro N°- 12 Pregunta 8

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

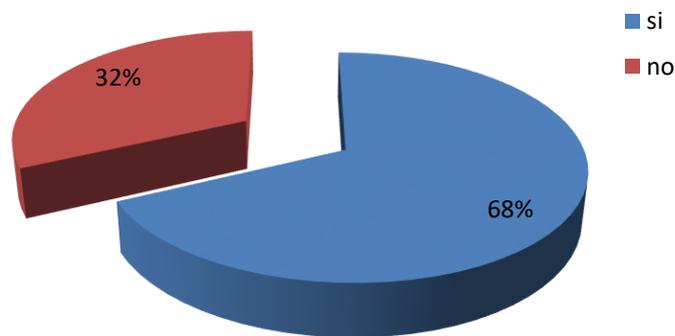


Gráfico N°- 12 Pregunta8

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En el gráfico se nos muestra que el 68% de los trabajadores encuestados saben que la afiliación al Seguro Social (IESS) es una obligación del empleador, y el 32% desconoce que es una obligación del empleador.

Interpretación

En el análisis de la presente pregunta nos da a conocer que la mayor parte de encuestados conocen que una obligación del empleador es afiliarse al trabajador al seguro social, ya que esta también es un derecho de todo trabajador, pero la minoría desconocen por el motivo que pensaban que la afiliación al Seguro Social era una opción mas no una obligación.

9.- ¿Conoce Usted cuales son los principios fundamentales del trabajador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	38	29%
No	93	71%
Total	131	100%

Cuadro N°- 13 Pregunta 9

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

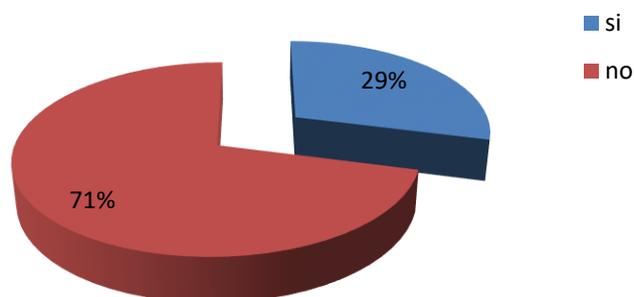


Gráfico N°- 13 Pregunta 9

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En el gráfico podemos observar que el 71% de encuestados no conocen cuales son los principios fundamentales del trabajador, el 29% de encuestados si conocen cuales son las mayor parte de principios del trabajador.

Interpretación

En esta pregunta podemos darnos cuenta que la información hacia los trabajadores sobre los principios fundamentales es escasa y por la misma razón no pueden pedir respeto por sus derechos que se vulneran, un grupo de trabajadores encuestados manifiestan que si conocen acerca de los principios fundamentales pero no todos.

10.- ¿Conoce ante que autoridad de puede denunciar la vulneración de los derechos del trabajador?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	65	50%
NO	66	50%
TOTAL	131	100,00

Cuadro N°- 14 Pregunta10

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

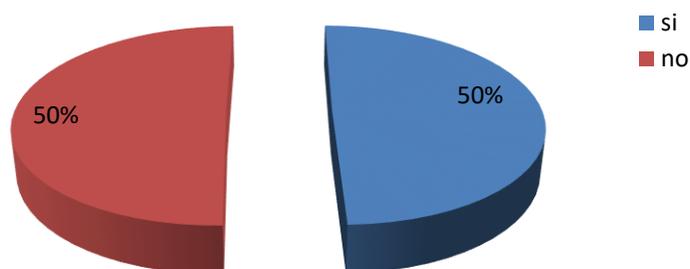


Gráfico N°- 14 Pregunta10

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Lizeth Canseco

Análisis

En el gráfico se puede apreciar que 50% de la población encuestada si conoce ante que autoridad se puede denunciar la vulneración de los derechos del trabajador, pero el 50% de la población encuestada no lo saben ya porque desconocen del tema.

Interpretación

Del análisis se deduce que en los casos que el trabajador denuncia cuando se vulneran sus derechos saben ante que autoridad deben dirigirse, pero la otra mitad no tienen conocimiento ante que autoridad deben ir y ese es el motivo más grande que da paso a la vulneración de los derechos del trabajador.

ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA AL INSPECTOR DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DEL CANTÓN DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

- 1. ¿Cree Usted que se vulnera los derechos del trabajador al firmar un título ejecutivo en blanco para dar inicio a una relación laboral?**

Si, ya que se perjudica al trabajador al momento que firma un documento en blanco y en el peor caso cuando son títulos ejecutivos.

- 2. ¿Está Usted de acuerdo con el remplazo de un contrato de trabajo por un título ejecutivo en blanco?**

No, porque ya existen en nuestras leyes la forma correcta de contratación.

- 3. ¿Cree usted que existe una protección equitativa por parte del Estado hacia el trabajador y el empleador?**

Si hay una protección equitativa tanto para el trabajador como para el empleador.

- 4. ¿Considera usted justo que el empleador exija al trabajador firmar un título ejecutivo en blanco como garantía de futuros daños materiales?**

No, ya que en el Código de Trabajo se menciona todos los tipos de contratos que se pueden realizar, pero nunca se nombra como forma de contratación un título ejecutivo en blanco.

- 5. ¿Conocía usted algún caso de Perfidia Laboral?**

Si, casi diariamente tenemos denuncias de trabajadores que han firmado letras de cambio en blanco y que sus empleadores exigen el pago inmediato.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

HIPÓTESIS

Ho. La Perfidia Laboral no incide en los derechos del trabajador.

Hi. La Perfidia Laboral si incide en los derechos del trabajador.

ARGUMENTACIÓN

Dado que la presente investigación es de carácter social y no ciencias exactas, no se considera indispensable la aplicación del método de CHI CUADRADO(X²), y para demostrar la relación entre las variables se aplicó un cuadro de frecuencias observadas y uno de frecuencias esperadas, con las preguntas de las encuestas.

En el análisis e interpretación de los datos obtenidos tanto en la dirigido a trabajadores y profesionales del derecho como entrevista dirigida al Inspector del Ministerio de Trabajo; se procedió a la verificación de los datos rechazando la hipótesis nula y comprobando de acuerdo a los porcentajes obtenidos en la encuesta ya la sustentación obtenida en las entrevistas se confirma la hipótesis que “La Perfidia laboral si incide en los Derechos del Trabajador.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados obtenidos llegamos a las siguientes conclusiones:

- El Código de Trabajo no establece un artículo en el que se prohíba la firma de trabajadores en títulos ejecutivos en blanco emitidos por el empleador, para dar inicio a una relación laboral o por futuras pérdidas materiales.
- La falta de información y capacitación a los Trabajadores al iniciar una relación laboral, por parte de las Autoridades competentes, ya que la mayor parte de trabajadores desconocen a que autoridades dirigirse en caso de vulneración de derechos.
- Se evidencia la falta de estabilidad laboral para garantizar un buen desempeño en el ámbito laboral, en esta podemos destacar la remuneración justa o la afiliación al Seguro Social (IESS).
- De todo lo analizado dentro del presente trabajo se puede concluir que la mayor parte de trabajadores no reciben una contratación adecuada como se manifiesta en el Código de Trabajo.
- Además se puede concluir que este tema no está tan difundido en el medio social ya que la mayor parte de la población encuestada no ha escuchado sobre esta problemática y el peligro que corren al firmar documentos en blanco.

RECOMENDACIONES:

Del análisis e interpretación de resultados, se recomienda que:

- Se recomienda la reforma del Artículo 44 del Código de Trabajo, Prohibición al empleador de exigir al trabajador a firmar títulos ejecutivos en blanco como garantía de futuros daños materiales o requisito para el ingreso de trabajo.
- Se debe implementar más información acerca de la Perfidia Laboral en medios de comunicación, como también campañas por parte de la autoridades o el Ministerio de Trabajo.
- Intensificar el control en fábricas sobre todo en el modo de contratación que utilizan para así evitar vulneración de derechos.
- Implementar una oficina en el Ministerio del Trabajo para que brinde información exclusiva sobre la contratación.
- También se recomienda a los empleadores que deben informarse sobre las obligaciones que tienen al momento de iniciar una relación laboral para así evitar futuras sanciones.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS

TEMA:

LEY REFORMATORIA DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.

Beneficiarios: Los trabajadores

Responsable: Investigadora

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Tiempo de duración: Ocho meses

Equipo Técnico Responsable: El equipo técnico estará integrado principalmente por la investigadora así como profesionales del derecho especializados y conocedores del ámbito laboral.

Costo: Asumido por la investigadora.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Luego de haber realizado la presente investigación y una vez concluida la recolección e interpretación de información obtenida de las encuestas realizadas a los profesionales en libre ejercicio, trabajadores de la fábrica NF de la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua y considerando la información obtenida del Inspector de Trabajo en el transcurso de la investigación para determinar el criterio sobre la Perfidia Laboral al vulnerar los derechos del trabajador.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El trabajo de investigación es de suma **importancia** debido a que se presenta un propuesta de reforma en el Artículo 44 del Código de Trabajo Ecuatoriano para garantizar la igualdad de participación y decisión en la contratación y evitar la vulneración de derechos.

Es de sumo **interés** porque gracias a los métodos de investigación y técnicas de recopilación de información se ha constatado que los derechos del trabajador en cuanto a la contratación se transgrede los métodos y pasos para la contratación.

La propuesta genera un gran **impacto** por tratarse de un cambio positivo para el trabajador y el empleador para garantizar la igualdad de los derechos constitucionales.

De igual manera la propuesta de reforma es **factible**; ya que se constata mediante encuestas y entrevistas que no existen el cumplimiento de las obligaciones del empleador y sobresale la vulneración de los derechos del trabajador.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Informar, asesorar y capacitar a los trabajadores, para que ejerzan sus derechos laborales utilizando los mecanismos e instrumentos legales apropiados y el conocimiento de la importancia del derecho de trabajo o derecho laboral dentro de la relación entre el trabajador y el empleador.

OBJETIVO ESPECIAL

- Diseñar la Ley Reformatoria al Artículo 44, Capítulo III del Código de Trabajo.
- Fundamentar la reforma planteada
- Presentar el proyecto ante la Asamblea Nacional del Ecuador

ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

El nivel de factibilidad del presente trabajo de titulación es elevado puesto que cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo a través de la participación exhaustiva de la investigadora, docentes especializados, Inspector y profesionales del derecho.

La sociedad en el ámbito laboral considera factibilidad la ejecución e implantación de la propuesta para llegar a un nivel equitativo de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores.

FUNDAMENTACIÓN

El derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que surgen a través del trabajo humano; esto quiere decir, que el conjunto de normas jurídicas que lo conforman garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo.

Asimismo, el derecho laboral entiende como trabajo la actividad que una persona realiza u mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su supervivencia.

Algunos de los elementos que existen dentro de una relación laboral son: Coalición, sindicato, empresa, empleador y trabajador, siendo estos últimos dos los más importantes dentro de trabajo que está regida bajo la ley.

Es importante entender el concepto de trabajador; es una persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante un pago de un salario; empleador; persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Es importante mencionar estos conceptos, para comprender mejor el marco legal del derecho laboral; en el cual es de importancia de creación de reglamento interno de trabajo que es la base para el desarrollo económico de la institución financiera.

MODELO OPERATIVO

ACTIVIDADES	TIPO	RECURSOS	OBJETIVO	RESPONSABLES
Elaboración del Proyecto	8 meses	Bibliografía Computador	Realización del proyecto de investigación	Lizeth Canseco
Sociabilización del proyecto de Reforma	2 meses	Afiches Trípticos Oficios	Dar a conocer el proyecto de Reforma de Artículo... del Código del Trabajo Ecuatoriano	Lizeth Canseco
Presentación del proyecto de Reforma	1 mes	Humanos Documentales Económicos	Exponer el proyecto de Reforma	Asamblea Nacional
Aprobación de la reforma	1 mes	Humanos Tecnológicos Documentales	Publicar en el Registro Oficial	Presidente

Cuadro N°- 15 Modelo Operativo

Elaborado por: Lizeth Canseco

Fuente: Investigador

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TITULO: REFORMA DEL ARTICULO 0000 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO



REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en el Título I, capítulo II Artículo 6 determina que “Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución”.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 11, numeral 2, inciso final dispone que El Estado adoptara medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en el Titulo II capítulo VI Artículo 66 numeral 16 expresa “El derecho a la libertad de contratación. ”

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en el Titulo II capítulo VIII Artículo 75 establece “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses. ”

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en el Titulo IV capítulo IV sección tercera Artículo 172 respecto de los principios de la función Judicial expresa

“Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.

Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia”

Expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA DEL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

Refórmese el Artículo 44 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

CAPITULO III

DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

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

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

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

- m) Exigir al trabajador a firmar títulos ejecutivos en blanco como garantía de futuros daños materiales o requisito para el ingreso a una actividad laboral.

RESUELVE

REFORMAR EL ARTÍCULO 44 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

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

Incorpórese el siguiente literal después del literal c)

Quedando el Artículo 44 del Código del Trabajo Ecuatoriano de la siguiente forma:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir al trabajador a firmar títulos ejecutivos en blanco como garantía de futuros daños materiales o requisito para el ingreso a una actividad laboral.

- e) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- f) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- g) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- h) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- i) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- j) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- k) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- l) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- m) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Administración

Por mandato Constitucional, la Asamblea Nacional será la encargada de la ejecución de la presente propuesta a través de la intervención de un asambleísta para la debida presentación del proyecto de Ley Reformatoria, el pueblo será quien por decisión democrática haya elegido a los asambleísta para que estos posteriormente se encargaran de la ratificación del proyecto para luego inscribirse en el Registro Oficial previo a las solemnidades que requiere para la publicación de leyes.

Previsión de la evaluación

La concurrencia de informes y seguimientos del desarrollo de la propuesta será primordial, así como la observación de los resultados obtenidos durante la evaluación de la propuesta, para determinar la factibilidad de la aplicación y sobretodo garantizar el debido control y cumplimiento de los objetivos planteados.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sánchez, G. (2006). *Modelos de Contratos Individuales de Trabajo y Colectivo*. Quito: Primera Edición
2. Muñoz, L. (1975). *Letra de Cambio y Pagaré*. México. Pág 71.
3. Tama, M. V (2014). *La Letra de Cambio, el Pagare a la Orden y el Cheque del Juicio Ejecutivo*. Guayaquil: Primera Edición.
4. Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Argentina: Heliasta.
5. Serrano, C.A. (1970) *Derecho del Trabajo*. León-Nicaragua, Editorial Universal, pág 6
6. Trujillo, J.C. (1979) *Derecho del Trabajo*. Quito: Edición de la Universidad Católica.
7. Vela, M, J. (1955) *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: Editorial La Unión.
8. *Diccionario de la Lengua Española*. (2003). Buenos Aires: Tercer Milenio.
9. Espinosa, G. (1986). *La mas practica enciclopedia jurídica* . Quito: Instituto de informática legal.
10. Florit, O. &. (2011). *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: Heliasta.
11. Jalkh, G. (1999). *Derecho Constitucional para fortalecer la democracia*. Quito: Tribunal Cosntitucional.
12. Lascano Marcilla, M. I. (2013). *Necesidad de reglamentar la aplicación de los trabajos comunitarios como sanción para las contravenciones leves de primera y segunda clase de tránsito*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
13. Osorio, M. (1984). *Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
14. Rosell, T. (2001). *Manual para el Trabajo Social Comunitario*. Madrid: Narcea.
15. Wonnacott, R., & wonnacott, T. (1991). *Estadística Básica Práctica* . México: Mexicana.
16. De la Cueva, M.(1963). *Derecho Mexicano del Trabajador*. México: Editorial Porrúa Hnos.

16. Pérez, B.E. (1957). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
17. Walker, L.F.(1947). *Nociones Elementales del Derecho del Trabajo*, Santiago de Chile: Editorial Nacimiento.
18. Trueba, U. A. (1974). *Nuevas Leyes Federal Trabajo*. México: Edición 23
19. Caldera, R. (1940) *Derecho del Trabajo*. Caracas: Tipografía La Nación.
20. Rivero y Sabatier. (1960) *Derecho del Trabajo*. París: Editorial Themis.
21. Cabanellas, G. (1970) *Derecho de los Conflictos Laborales*, Buenos Aires, Editorial: Heliasta
22. Estupiñán D.(1990), *Compendio de legislación laboral y Artesanal*.
23. Egas P. (1996), *Temas de derecho Laboral*
24. Carrión,C, *Cursos Básicos de Legislación Artesanal, laboral y Cooperativismo*.
25. García F.(1997) *Temas Jurídicos*.
26. Vásquez, J. “*Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual.*”
27. Vásquez G.G, *Legislación Laboral y Artesanal*. Ediciones vigésimo primera y vigésimo segunda.
28. Espasa, (2003) *Enciclopedia el Conocimiento*.
29. Enrique A.I, *Investigación Científica*.
30. Herrera E., Medina F, Naranjo. Obra: (2008) *Tutoría de la Investigación Científica*.
31. *Módulos de Legislación Laboral*.

CUERPOS LEGALES

1. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Derechos. Quito: Ediciones Legales.
2. Código de Trabajo Ecuatoriano. (2015). Código de Trabajo Ecuatoriano. Ediciones Legales.
3. Código Sustantivo del Trabajo. (05 de agosto de 1950). Régimen Legal Bogota.
4. Corte Constitucional de Colombia. (1992). Sentencia T-426. Bogota.
5. Código Civil Ecuatoriano (2013) Ediciones Legales.

6. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948).
7. Ley Orgánica del Servicio Público, (2013).
8. Ley Orgánica para la Justicia laboral, (2013)
9. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).
10. Organización Internacional del Trabajo O.I.T (1919).

LINKOGRAFIA

1. <http://www.monografias.com/trabajos99/principios-del-derecho-colectivo-trabajo/principios-del-derecho-colectivo-trabajo.shtml#ixzz3su1G4HpM>
2. <https://www.google.com.ec/#q=derechos+del+trabajador+en+ecuador>
3. <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>
4. <http://www.eluniverso.com/2003/05/01/0001/8/C93A082898264BF8A5E2B7D9AD386708.html>
5. <http://www.superley.ec/superley/Legislacion/DERECHO%20LABORAL/C%20F3digo%20de%20Trabajo.htm>
6. <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
7. <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/>
8. <https://www.significados.com/trabajo/>
9. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=RsvtagDnA_4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=derecho+laboral+en+colombia&ots=a2_A8YowMR&sig=IIZ1e_fXoMJdzCpicwcXpDvfRw#v=onepage&q&f=true



ANEXOS

ENCUESTA

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a Trabajadores de la Fabrica NF de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Objetivo: Conocer su opinión sobre “La Perfidia Laboral y Los Derechos del Trabajador”.

Instrucciones: Lea determinadamente cada pregunta, y marque con una X su respuesta.

1. ¿Conoce Usted que es La Perfidia Laboral?
Si () No ()
2. ¿Conoce Usted cuales son los Derechos del Trabajador?
Si () No ()
3. ¿Conoce Usted cuales son los títulos ejecutivos?
Si () No ()
4. ¿Conoce Usted que derechos se vulneran cuando un trabajador firma un título ejecutivo en blanco al iniciar un relación laboral?
Si () No ()
5. ¿Para obtener trabajo Usted ha firmado una letra de cambio o pagare en blanco?
Si () No ()
6. ¿Conoce Usted cual es la sanción que adquiere el empleador al no afiliar al Seguro Social (IESS) al trabajador?
Si () No ()

7. ¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador?
Si () No ()
8. ¿Sabe Usted que es obligación del empleador afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador desde el inicio de sus labores?
Si () No ()
9. ¿Conoce Usted cuales son los principios fundamentales del trabajador?
Si () No ()
10. ¿Conoce ante que Autoridad se puede denunciar la vulneración de los derechos del trabajador?
Si () No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a Abogados de libre ejercicio de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Objetivo: Conocer su opinión sobre “La Perfidia Laboral y Los Derechos del Trabajador”.

Instrucciones: Lea determinadamente cada pregunta, y marque con una X su respuesta.

1. ¿Conoce usted que es La Perfidia Laboral?
Si () No ()
2. ¿Conoce usted que derechos se vulneran cuando un trabajador firma un título ejecutivo en blanco al iniciar un relación laboral?
Si () No ()
3. ¿Conoce usted cual es la sanción que adquiere el empleador al no afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador?
Si () No ()
4. ¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador?
Si () No ()
5. ¿Sabe Usted que es obligación del empleador afiliarse al Seguro Social (IESS) al trabajador desde el inicio de sus labores?
Si () No ()
6. ¿Conoce Usted cuales son los principios fundamentales del trabajador?
Si () No ()
7. ¿Conoce ante que Autoridad se puede denunciar la vulneración de los derechos del trabajador?
Si () No ()
8. ¿Cree usted que existe una protección equitativa por parte del Estado hacia el trabajador y empleador?
Si () No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



PREGUNTAS DE REFERENCIA PARA LA ENTREVISTA

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES**



CARRERA DE DERECHO

Entrevista dirigida al Inspector del Ministerio de Relaciones Laborales del cantón de Ambato, provincia de Tungurahua.

Objetivo: Conocer su opinión sobre **“La Perfidia Laboral y Los Derechos del Trabajador”**.

1.- ¿Cree Usted que se vulnera los derechos del trabajador al firmar un título ejecutivo en blanco para dar inicio a una relación laboral?

.....

2.- ¿Está Usted de acuerdo con el remplazo de un contrato de trabajo por un título ejecutivo en blanco?

.....

3.- ¿Cree usted que existe una protección equitativa por parte del Estado hacia el trabajador y el empleador?

.....

4.- ¿Considera usted justo que el empleador exija al trabajador firmar un título ejecutivo en blanco como garantía de futuros daños materiales?

.....

5.- ¿Conocía usted algún caso de Perfidia Laboral?

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO



ARTICULO TÉCNICO

PAPER

TÍTULO

“LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”

AUTORA

LIZETH PATRICIA CANSECO BEDOYA

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo titulado: “La Perfidia Laboral y Los Derechos del Trabajador”, tiene como finalidad analizar la problemática que surge entre los trabajadores y empleadores, al firmar un título ejecutivo en blanco, como garantía de futuros daños materiales o requisito para iniciar una relación laboral además generar posibles soluciones.

La Perfidia Laboral es aplicada en la acción de la contratación a un trabajador, la misma que se hace visible el engaño y el actuar de mala fe por parte del empleador, en este caso es importante señalar que al apreciar estas irregularidades en el sector laboral, es necesario una reforma que se ajuste a los principios y derechos constitucionales y legales del trabajador, es por eso que en la presente investigación se ha cita los temas más relevante en doctrina y jurisprudencia con la ayuda de herramientas de investigación como la encuesta y entrevista se ha llegado a obtener la opinión directa de los trabajadores y autoridades que perciben a diario esta problemática.

El 50% de los trabajadores al verse afectados por esta acción, inmediatamente buscan ayuda acudiendo al Ministerios de Trabajo para así poder llegar a un mecanismo de solución de conflictos, pero al llegar a un acuerdo de las dos partes el mismo desfavorable para el trabajador y presenciar claramente la vulneración de los derechos.

PALABRAS CLAVE:

Perfidia laboral, Trabajador, Empleador, Derechos, Veneración, Contratación.

ABSTRACT

The purpose of this investigative work, entitled "Workplace Perfidy and Workers' Rights", is to analyze the problem that arises between workers and employers, by signing a blank title, as a guarantee of future material damages or a requirement to start a Labor relations and generate possible solutions.

Workplace Perfidy is applied in the action of the hiring to a worker, which makes visible the deception and the act of bad faith on the part of the employer, in this case it is important to point out that in assessing these irregularities in the labor sector, It is necessary a reform that conforms to the constitutional and legal principles and rights of the worker, that is why in the present investigation has cited the most relevant issues in doctrine and jurisprudence with the help of research tools such as the survey and interview Has come to obtain the direct opinion of the workers and authorities who perceive this problem on a daily basis.

Fifty percent of the workers affected by this action immediately seek help from the Ministries of Labor in order to arrive at a mechanism for settling disputes, but on reaching an agreement between the two parties, the same is unfavorable for the worker and Witness the violation of rights.

KEYWORDS:

Workplace Perfidy, Worker, Employer, Rights, Veneration, Recruitment.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación titulado “LA PERFIDIA LABORAL Y ÑOS DERECHOS DEL TRABAJADOR” el propósito del presente a es analizar, y plantear porque el empleador pide firmas en títulos ejecutivos en blanco al momento de la contratación, si al realizar este acto vulnera todos los derechos de trabajador y al mismos tiempo no cumpliendo con sus obligaciones las mismas estipuladas en el Código de Trabajo, faltando así a los principios fundamentales y legales del trabajador que se encuentran tipificados en la Constitución de la República del Ecuador.

Los Derechos del Trabajador son muy importantes ya que en la actualidad por falta de conocimiento, información o por perfidia laboral se llegan a vulnerarlos por parte del empleador y al mismo tiempo por parte del trabajador al no conocer sus principios constitucionales, para así por exigir los mismo.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo y puesto que se requirió la recolección de datos e información para probar la hipótesis plateada, con el aporte de trabajadores de la empresa NF, además los profesionales del derecho y un enfoque cualitativo al considerar la opinión de las autoridades como en este caso el Inspector de Trabajo.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Citando a Herrera & Naranjo (2008):

“El plan de recolección de la información contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido” (p.114).

Para este proyecto se aplicara la encuesta que es una de las técnicas que sirve para la recolección de datos donde los informantes responderán a las preguntas que están previamente estructuradas. En el presente los encuestados son los abogados en libre ejercicio especializados en la materia y trabajadores de la fábrica NF.

Los objetivos de la técnica de investigación que se va a aplicar son las recopilaciones información y obtener conocimiento.

La entrevista es otra técnica a utilizarse, para lo cual el entrevistado y entrevistador contaran con un dialogo y una previa a la obtención de información.

PROCEDIMIENTOS

Para realización del presente trabajo de titulación denominado “LA PERFIDIA LABORAL Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR” se tomó en cuenta la problemática existente en el área laboral y las exigencias que requiere considerar el tema de investigación de realce para la garantía de los derechos laborales.

Se realizó la contextualización del tema indagado para determinar que problemática existe en otros países tanto en América Latina, Sudamérica, los objetivos que se buscan cumplir a través de la investigación, y además en el marco teórico se puntualizaron los temas abordados en base a una investigación científica que permitieron a la investigadora llegar a establecer argumentos coherentes y exactos.

Finalmente, surge del problema planteado la necesidad de realizar un reforma laboral al Artículo 44 añadido al Código de Trabajo Ecuatoriano con el fin de otorgarle las mismas facultades de decisiones a las dos partes tanto trabajador como trabajador en la relación contractual de trabajo.

RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se pudo evidenciar la desigualdad en la toma de decisiones, atribuciones y facultades que tiene el trabajador al ser contratado, al momento de ser exigido firmar un título ejecutivo en blanco por parte del empleador al inicial la actividad laboral o respaldarse por futuros daños materiales.

Por tanto es muy importante garantizar los derechos del trabajador y principios constitucionales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y sobre todo buscar la equidad que el Estado debe proporcionar a las partes contractuales, es por eso que surge la necesidad de realizar la reforma legal al Artículo 44 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

REFERENCIAS

1. Código de Trabajo Ecuatoriano. (2015). Código de Trabajo. Quito: Ediciones Legales.
2. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Derechos. Quito: Ediciones Legales.
3. Trujillo, J.C. (1979) *Derecho del Trabajo*. Quito: Edición de la Universidad Católica.
4. Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta
5. Vela, M, J. (1955) *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: Editorial La Unión.
6. *Diccionario de la Lengua Española*. (2003). Buenos Aires: Tercer Milenio.Espinosa, G. (1986). *La mas practica enciclopedia jurídica* . Quito: Instituto de informática legal.
7. Florit, O. &. (2011). *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: Heliasta.
8. Jalkh, G. (1999). *Derecho Constitucional para fortalecer la democracia*. Quito: Tribunal Cosntitucional.
9. Lascano Marcilla, M. I. (2013). *Necesidad de reglamentar la aplicación de los trabajos comunitarios como sanción para las contravenciones leves de primera y segunda clase de tránsito*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
10. Osorio, M. (1984). *Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
11. Rosell, T. (2001). *Manual para el Trabajo Social Comunitario*. Madrid: Narcea.
12. Wonnacott, R., & wonnacott, T. (1991). *Estadística Básica Práctica* . México: Mexicana.
13. De la Cueva, M.(1963). *Derecho Mexicano del Trabajador*. México: Editorial Porrúa Hnos.
14. Pérez, B.E. (1957). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.