



**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada

TEMA

“LA PERfidIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA
RELACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS
TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021.”

AUTORA

DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

NOVIEMBRE 2022

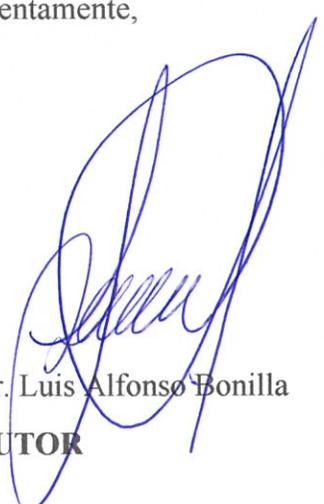
GUARANDA-ECUADOR

I. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **LUIS ALFONSO BONILLA**, en calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO**; que la señorita **DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el Tema: **“LA PERFIDIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA RELACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla

TUTOR

II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO**, portadora de la cedula de ciudadanía No **020212279-2**, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria, que el presente Proyecto de Investigación con el Tema: **“LA PERFIDIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA RELACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **DR. LUIS ALFONSO BONILLA**, Docente de la carrera señalada, por lo tanto, esta investigación es de mi autoría. En tal sentido, dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han desarrollado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, publicaciones, sitios web, como de artículos de la legislación ecuatoriana y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente,



Daniela Alejandra Chimbo Pazmiño

C.I. 0202122792

AUTORA

**ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA**

Señorita DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves, veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós, ante mi Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece la señorita **DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO**. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en esta ciudad de Guaranda, con número de teléfono móvil 0981892320 a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus cédulas de ciudadanía y papeletas de votación cuyas copias adjunto a esta escritura.- Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogada manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el proyecto de investigación " LA PERFIDIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA RELACIÓN LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por las comparecientes la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal.) Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-



Daniela Chimbo.

**DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO
C.C. 0202122792**



Guido Fabian Fierro Barragan
**Doctor Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA**

II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA



Yo, **DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO**, portadora de la cedula de ciudadanía No **020212279-2**, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria, que el presente Proyecto de Investigación con el Tema: **“LA PERfidIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA RELACION LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **DR. LUIS ALFONSO BONILLA**, Docente de la carrera señalada, por lo tanto, esta investigación es de mi autoría. En tal sentido, dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han desarrollado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, publicaciones, sitios web, como de artículos de la legislación ecuatoriana y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente,

Daniela Chimbo

Daniela Alejandra Chimbo Pazmiño

C.I. 0202122792

AUTORA

[Faint signature]

III. DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo con todo mi corazón, a mis padres Clarita y Lenin, porque gracias al apoyo y esfuerzo incondicional he culminado mis estudios, gracias a los valores y amor que me han brindado soy la persona que soy, a mi hermano Andrés, porque siempre me ha motivado para seguir adelante y a mi abuelita Gulnara por el apoyo constante en el transcurso de mi vida, mis seres amados los más importantes para mí.

Daniela Chimbo Pazmiño

IV. AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y vida, por haberme guiado y dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, en especial a los Docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, quienes me impartieron sus conocimientos y productivas enseñanzas durante mis estudios.

De manera muy especial a mi tutor el Dr. Luis Alfonso Bonilla quien fue un profesor que me demostró respeto, quien, con su profesionalismo y apoyo me ayudó a alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mi familia, abuelos, tíos y primos por el constante apoyo durante mi vida.

A mi amado novio por ser la persona que me brindó su apoyo incondicional en mi vida y más aún en esta etapa tan importante para mí.

ÍNDICE GENERAL

I.	DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	I
II.	DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	II
III.	DEDICATORIA	III
IV.	AGRADECIMIENTO	IV
	Capítulo I - Problema.....	1
1.	Título	1
	Resumen – Abstract	2
	Abstract.....	4
1.2	Introducción	6
1.3	Planteamiento del Problema.....	8
1.4	Formulación del Problema	14
1.5	Hipótesis.....	14
1.6	Variables.....	14
	1.6.1 Variable Independiente	14
	1.6.2 Variable Dependiente:.....	14
1.7	Objetivos	15
	1.7.1 Objetivo General.....	15
	1.7.2 Objetivos Específicos.....	15
1.8	Justificación.....	16
	Capitulo II – Marco Teórico	19
2.	Marco Teórico	19
	EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....	19
	LA PERFIDIA LABORAL EN EL ECUADOR.....	19

CAUSAS DE LA PERfidIA LABORAL	20
• Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores 20	
• Falta de garantías para el cumplimiento de los derechos fundamentales	21
EFECTOS DE LA PERfidIA.....	22
• Vulneración de los derechos laborales	22
• Estabilidad laboral.....	22
• Firmas en títulos ejecutivos por el trabajador	23
CONCEPTOS:	23
• Perfidia	23
• Garantías.....	23
• Contrato.....	24
• Obligación	24
• Transgresión de derechos	24
• Características de la perfidia	25
• Abuso de confianza	25
CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR.....	25
• Seguridad Jurídica	25
• Tutela judicial efectiva	26
• Derecho al trabajo	26
• Derecho a la vida digna.....	26
TÍTULOS EJECUTIVOS	27
Letra de Cambio.....	28
CLASES DE TRABAJADORES	29
Empleado:	29

Obrero:	29
EL CONTRATO	29
Clasificación de los contratos	30
1.-Por las personas:	30
2.- Por la forma de celebración:	30
Expreso	30
Tácito	30
3.- Por el tiempo de duración:	31
4.- Por la forma de remuneración:	31
5.-Por la forma de ejecutarse la obra	31
6.- Pluripersonales:	31
7. Especiales:.....	31
Nuevas modalidades de contratos	32
LA RELACION LABORAL	32
2.1 Marco Legal	34
Capitulo III – Metodología	36
3. Método de la Investigación.....	36
• Método Inductivo – Deductivo.....	36
• Método Jurídico.....	36
• Método Analítico.....	36
3.1 Tipo de Investigación.....	37
• Investigación Cuantitativa.....	37
• Investigación Descriptiva	37
• Investigación Exploratoria	38
3.2 Técnicas e Instrumentos de investigación.....	38

3.3 Criterio de inclusión y exclusión	38
3.4 Población y muestra.....	38
3.5 Localización geográfica del estudio.....	39
Capítulo IV – Resultados y Discusión	40
4.1 Resultados	40
Tabulación y Análisis de Encuestas.....	41
4.2 Discusión.....	57
Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones	63
Bibliografía	65
Anexos	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	38
Tabla No.2. Población y muestra	39
Tabla No.3.....	41
Tabla No.4.....	43
Tabla No.5.....	45
Tabla No.6.....	47
Tabla No.7.....	49
Tabla No.8.....	51
Tabla No.9.....	53
Tabla No.10.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.1	41
Gráfico No.2	43
Gráfico No.3	45
Gráfico No.4	47
Gráfico No.5	49
Gráfico No.6	51
Gráfico No.7	53
Gráfico No.8	55

Capítulo I - Problema

1. Título

**“LA PERFIDIA LABORAL COMO FORMA DE ESTABLECER UNA RELACION
LABORAL Y LOS DERECHOS VULNERADOS A LOS TRABAJADORES EN LA
CIUDAD DE GUARANDA AÑO 2021.”**

Resumen – Abstract

La presente investigación tiene origen cuando el empleador a manera de engaño procede a la contratación del trabajador cuando a más de firmar o no el contrato de trabajo también le exige firmar un título ejecutivo en blanco con la finalidad de proteger el patrimonio empresarial. Es por eso que, este trabajo está desarrollado desde un punto de vista analítico e interpretativo de acuerdo a la realidad que vive la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar ante la constante y evidente vulneración de Derechos Constitucionales y Laborales, lo que impide que se garantice una vida digna, gozando de estabilidad laboral y justa remuneración por las actividades desempeñadas.

El tema de estudio como es la Perfidia Laboral sin duda ha generado desconocimiento no solo en la sociedad sino también en los profesionales del derecho que en su gran mayoría indicaron que no tenían conocimiento del tema mencionado. Estas y otras interrogantes se verán reflejadas gracias a las encuestas y entrevistas realizadas en la población guarandeña, tanto a trabajadores, empleadores y abogados, obteniendo resultados que permitan generar un amplio y minucioso estudio de la temática abordada y a los problemas sociales que conllevan la misma.

Cumpliendo con los requisitos establecidos para fundamentar esta investigación se ha tratado de abordar la mayor cantidad de temas relevantes, tal y como constan en el marco teórico posteriormente se indica la metodología realizada, principalmente los métodos y tipos de investigación analíticos, deductivos, bibliográficos, cuantitativos y jurídicos, haciendo énfasis a la problemática planteada desde una perspectiva social, lo cual ha servido para adquirir múltiples conocimientos del tema en curso, permitiendo obtener y generar conclusiones y recomendaciones que se espera y sean aceptadas en su totalidad puesto que serán de gran utilidad

para futuras investigaciones en el ámbito laboral y sobre todo demostrar los vacíos legales existentes en la justicia nacional y así dar solución al planteamiento del problema que se basa en este trabajo.

Palabras clave: Perfidia Laboral, Empleador, Trabajador, Vulneración de Derechos.

Abstract

The present investigation originates when the employer, by way of deception, proceeds to hire the worker when, in addition to signing or not the employment contract, he is also required to sign a blank executive title in order to protect the business assets. That is why this work is developed from an analytical and interpretive point of view according to the reality that the city of Guaranda, Bolívar province, experiences in the face of the constant and evident violation of constitutional and labor rights, which prevents a life from being guaranteed. worthy, enjoying job stability and fair remuneration for the activities performed.

The subject of study, such as labor perfidy, has undoubtedly generated ignorance not only in society but also in legal professionals, the vast majority of whom indicated that they had no knowledge of the aforementioned subject. These and other questions will be reflected thanks to the surveys and all kinds of informative data collection carried out in the Guarandeño population, both to workers, employers, lawyers and citizens in general, obtaining results that allow generating a broad and detailed study of the subject. tackled and the social problems that it entails.

Complying with the requirements established to support this research, an attempt has been made to address the greatest number of relevant topics, as stated in the theoretical framework, the methodology carried out is subsequently indicated, mainly the methods and types of analytical, deductive, bibliographical, and quantitative research. and legal, emphasizing the silver problem from a social perspective, which has served to acquire multiple knowledge of the current topic, allowing to obtain and generate conclusions and recommendations that are expected and accepted in their entirety since they will be very useful for future research in the

labor field and above all to demonstrate the existing legal gaps in the national justice and thus provide a solution to the approach to the problem that this work is based on.

Keywords: Labor Perfidy, Employer, Worker, Violation of Rights.

1.2 Introducción

Esta investigación desde un enfoque analítico pretende dar a conocer a la colectividad en general sobre la inminente importancia de conocer a fondo sobre la Perfidia Laboral. Que, según varios conceptos doctrinarios lo definen como la actuación de engaño por parte del empleador, es decir, existe mala fe al momento de la contratación de un trabajador. Dicho esto, es claro que se produce una serie de irregularidades, en vista de que una de las partes se compromete a cumplir ciertos requisitos y luego no lo hace con la finalidad de sacar provecho de sus actos.

La constante trasgresión a los derechos de los trabajadores da origen a que la justicia nacional intervenga de manera inmediata, pues como se evidenciará en este trabajo, nuestro marco legal no ostenta mayores normas para este tipo de casos, considerando oportuno que exista sanciones rigurosas ante el cometimiento de este tipo de acciones, donde se puede determinar rasgos que se apliquen acorde a la vulneración de un Derecho Constitucional y Laboral. Por esto nuestro basto sistema jurídico no cuenta con las bases suficientes para cumplir con ciertos casos o hechos que acontecen a diario, pero centrándonos al tema que estamos tratando, es muy fácil encontrar definiciones que nos permitan entender este término. Es una ventaja muy grande indagar en internet obteniendo páginas y libros que se enfoquen en esta temática, dejando en claro que es muy difícil encontrar aspectos relevantes en lo que concierne a la perfidia, pero gracias a este vocablo se derivan muchos mecanismos en donde se facilita involucrar e incluir a la perfidia como una herramienta fundamental para la justicia y así conocer nuevos aspectos que tiene que ver con el ámbito laboral.

Debido al interés que conlleva el estudio de esta rama del derecho, surge abordar y entender que únicamente la Perfidia Laboral no es tomada en cuenta como una figura jurídica en

nuestro país, y sí, es lamentable, pero por ahora se le puede relacionar con otras figuras acordes a la necesidad de proteger derechos vulnerados. Por tal razón, esta investigación se enfoca en abarcar la mayor información posible, generando un extenso análisis que sirva de beneficio no solo a un determinado grupo de personas, sino también al sistema nacional de justicia, puesto que son ellos quienes están al frente de garantizar la práctica profesional en favor de nuestros derechos afectados por el mal actuar de la parte empleadora en contra de la parte más débil de la relación laboral, es decir, los trabajadores.

Es primordial que se incluya fuentes doctrinarias y jurídicas que ayuden a entender la relevancia e importancia que conlleva la correcta fundamentación y entendimiento de lo que concierne un problema para todos quienes aspiran formar parte de las diferentes fuentes de empleo. Además, hay que tomar en cuenta que este trabajo no solo tiene que ver con la afectación a la clase trabajadora, pues ambas partes que intervienen en el proceso de contratación no deben desconocer derechos y obligaciones primordiales que deben ser cumplidas, de esta manera aspiro brindar un amplio criterio, con fundamentos lógicos que puedan ser utilizados para un mayor aprendizaje en el campo laboral.

1.3 Planteamiento del Problema

La Constitución de la República del Ecuador es la Norma Suprema a la que todos los ecuatorianos debemos regirnos y hacer énfasis en consultar a la misma cuando existe vulneración de derechos reconocidos y garantizados por el Estado. Si bien es cierto ese es el punto de partida, también existen múltiples leyes y normas que pretenden facilitar un sistema independiente para resolver las controversias suscitadas en las distintas áreas del derecho. Dicho esto, en el tema que se está desarrollando, trata sobre el problema latente que genera decadencia no solo en el marco legal sino también en el ámbito social, en la falta de estabilidad laboral, lo que ha desencadenado una serie de derechos esenciales que han sido afectados a la clase trabajadora.

No debemos dejar por alto los innumerables derechos que nuestras leyes nos proveen, pero al hablar de derechos laborales, hay que hacer hincapié en virtud de que por la práctica de la Perfidia Laboral se transgreden derechos como: la justa remuneración por el trabajo realizado, seguridad social al que en varias situaciones al momento de la contratación el empleador indica que luego del periodo de prueba se afiliara al trabajador al seguro y no es así. Derechos a gozar de una vida digna, puesto que por medio del dinero se puede satisfacer el pan de cada día y más aún si una familia cuenta con ese sustento. Esos y más derechos se ven envueltos en la acción de la Perfidia Laboral, principalmente en el cantón de Guaranda, provincia Bolívar.

La problemática jurídica planteada en esta investigación radica con la transgresión que sufren los trabajadores a causa del engaño causado por las condiciones establecidas en la relación laboral, así como las consecuencias de realizar estos actos que no están tipificados en el campo laboral, pero, si es pertinente conocer cuáles serían los mecanismos alternativos para reformar aspectos e incluir enunciados que puedan ser aplicados en la justicia nacional. Es por tal motivo

que gracias al desarrollo de este tema se tenga como finalidad aportar a las ciencias jurídicas específicamente en el ámbito laboral y así tener seguridad de solucionar o aliviar esta problemática por medio del presente trabajo investigativo, jurídico, doctrinario y que sirva de ayuda para estudiantes, conocedores y legisladores del derecho.

Dentro de la descripción detallada de este problema es fácil poder notar las grandes falencias jurídicas en las que nuestro país se encuentra inmerso, y no solo tiene que ver con el campo laboral, sino en todas las ramas del derecho, pero en lo que concierne a nuestra indagación y aprendizaje es inexcusable señalar que durante décadas no ha habido mayores enunciados a favor de los trabajadores, claro está que gran parte del contenido jurídico y doctrinario que posee el Ecuador como leyes vigentes no han sido más que plagios parafraseados de legislaciones de otros países. Es verdad que la realidad con otros Estados no esta tan alejada a la nuestra, pero nunca es la misma, es más ustedes como lectores podrán notar que incluso no se conoce los conceptos de ciertos términos, como es el caso de la Perfidia Laboral que actualmente sigue tomando más impulso para las ciencias del derecho pese su notable desconocimiento incluso de grandes profesionales del derecho. Esta investigación aspira dar a conocer las constantes trasgresiones que se derivan en mayor porcentaje en el sector privado.

Como indique en párrafos anteriores los empleadores exigen a los trabajadores la firma de un título ejecutivo en blanco para poder sacar provecho a futuro del mismo. Pero ustedes como lectores de este trabajo, muchos quizá ya como profesionales jurídicos se ven obligados a hacer las siguientes preguntas, ¿Pero si existe un contrato firmado cómo es posible que suceda esto? O aún mejor esta pregunta ¿En el sector privado por lo general al momento de firmar el contrato se establece una clausula en la que a la persona que se le contrate tiene la obligación de cumplir con otras actividades diferentes a las que fue contratado? Es decir, si alguien fue

contratado como perchero y luego le dicen que tiene que ocupar el cargo de cajero pues lo debe hacer porque eso se estableció en su contrato, ¿Dónde está tal afectación? Con lo mencionado podemos afirmar que aquí no habría engaño, no hay vulneración ¿Cabe o no la Perfidia Laboral? Ventajosamente me permito a explicar y responder estas dudas que servirán de mucha ayuda para comprender mejor el tema de estudio.

En el primer enunciado y como parte esencial del problema podemos notar que si tenemos contratos firmados en el cual aceptamos realizar otro tipo de actividades distintas a las que fuimos previamente contratados no cabe la figura de la Perfidia, por el simple hecho de que estamos aceptando las condiciones del mismo, pero la Perfidia Laboral tiene un requisito o característica de que el empleador fomente el engaño a sus trabajadores y saque provecho o beneficio de este acto; es decir, en el mismo ejemplo podemos mencionar de que si bien el empleador contrata bajo sus condiciones, al momento de brindar la oportunidad de trabajar le exige que firme títulos ejecutivos en blanco con el supuesto afán de que con la firma del título ejecutivo por parte de la persona trabajadora conste como una especie de gratificación por haberle otorgado un trabajo, además como se explicó, los empleadores engañan indicando que esta firma es una forma de asegurarse que el trabajador no cometa faltas graves a su trabajo y se desempeñe correctamente en sus actividades, ya que supuestamente con esta rúbrica se estarían cuidando los intereses generales de la empresa.

En base a los documentos investigados y la doctrina existente, ésta práctica de los empleadores es considerada como ilegal puesto que se firma un acuerdo en el que el trabajador por necesidad acepta estos condicionamientos para poder realizar sus actividades lícitas en favor de la empresa que representa y así establecer una relación laboral en la que el empleador en cualquier momento pueda aprovecharse de la firma del título ejecutivo en el que consta una

obligación de pagar cierta cantidad de dinero, del mismo modo que esto dará como resultado un procedimiento por la vía ejecutiva, y es aquí donde se puede alegar de que esta mal llamada obligación carece de licitud al no contener los requisitos necesarios que contiene un título ejecutivo, y más aun a sabiendas de que se está actuando de mala fe.

Otro de los aspectos o características de este problema jurídico es que muchas de las veces existen más contratos verbales con la firma de un título ejecutivo que contratos escritos, lo que ha generado que no exista una relación laboral neta, pues para el criterio de muchos empleadores es que así ellos se pueden deslindar en cualquier momento de sus trabajadores, por lo tanto, no puede haber estabilidad laboral debido a que no se cuenta con una garantía de haber firmado un contrato de trabajo, lo que significa que se sigue atentando con derechos fundamentales de las personas que realizan actividades laborales bajo este tipo de estipulaciones.

Una vez expuestas todas las circunstancias que abarca este interesante tema investigativo y analítico puedo decir que, el problema es sumamente enorme, por consiguiente, estamos hablando de derechos vulnerados mediante el engaño y desconocimiento de quienes buscan el sustento familiar o personal para poder salir adelante pese a cualquier adversidad, de hecho, al aplicar esta acción o figura como es la Perfidia Laboral se está cometiendo injusticias ante los trabajadores debido a que es absurdo pensar que por conseguir un trabajo se obligue a firmar un título ejecutivo en blanco, inclusive pensar que el trabajador en algún momento tiene que cumplir con esta obligación, la misma que es forzada por el empleador para poder sacar utilidades de esta situación, y no pensar de que este tipo de personas son vulnerables y muy fáciles de engañar por su necesidad para obtener ingresos económicos que le permitan tener una vida digna.

Es penoso pensar que frecuentemente la justicia simplemente hace lo que debe hacer, el derecho se basa en la aplicación de la justicia en base a las leyes y normas que rigen a un país, y aunque nos parezca injusto tenemos que aceptar que es lamentable que tengamos que seguir pensando que nuestras leyes o jueces son diseñadas para proteger los intereses de los más poderosos cuando indebidamente el humilde trabajador tenga que pagar a su jefe incluso con sus bienes por el simple hecho de haber estipulado su firma para obtener a cambio un trabajo. Pero no solo eso es lo triste, no olvidemos también que mediante la vía ejecutiva se puede llegar a dictaminar una insolvencia ya que en muchos de los casos las personas no cuentan con ningún tipo de respaldo económico que les ayude a pagar su obligación. Obligación ilícita en este caso, pero que no deja de ser una obligación. Dejando así en indefensión de sus derechos por la única razón legal de querer subsistir presentando sus servicios a ciertos empleadores que siguen cometiendo estas atrocidades con el fin de fortalecer sus empresas. Sin duda la crisis social y económica del país es temible, ya que no se han visto mejoras para tratar de frenar este mal que crece de manera preocupante, pero las autoridades son las que tienen que buscar las soluciones ante este grave problema que acontece en nuestra sociedad.

Otro de los aspectos que han promovido la realización de este trabajo investigativo es tratar de explicar el cambio repentino y extremo que suscita cuando se da un visible cambio ante la existencia de una relación laboral que posteriormente se convierte en un asunto mercantil que ha seguido afectando a los trabajadores que lo único que pretenden es tener ingresos económicos y ante la falta de oportunidades en nuestro medio acceden erróneamente a aceptar esta condicionante como forma de pago por la consecución de un trabajo. Nuestra normativa no respalda ni protege estas acciones lo que ha significado que no haya ninguna solución por parte de quienes llevan las riendas de nuestro país, por lo tanto, gracias a esta investigación se busca

direccionar a los amantes doctrinarios, magistrados, profesores y legisladores para que juntos busquen una ruta de salida para todos los trabajadores ecuatorianos que se siguen viendo agredidos, pero no protegidos ante estas prácticas fraudulentas como es la Perfidia.

No es absurdo pensar que lo que se necesita urgente es el planteamiento de un nuevo proyecto de ley, en la cual consten lineamientos específicos que sean acordes a la realidad que vive nuestro país, tomando como base los derechos de los trabajadores, la justa remuneración, estabilidad laboral y sobre todo aplicar sanciones drásticas a los empleadores que actúen con la finalidad de causar daño. Pero para que todo esto tenga sus frutos es primordial que se establezca en la nueva ley general para el trabajo la figura jurídica de la Perfidia Laboral con todo su contenido jurídico y sancionatorio.

1.4 Formulación del Problema

¿Cómo afecta a los trabajadores de la ciudad de Guaranda la falta de conocimiento en sus derechos y la falta de normativas laborales en la ley ecuatoriana?

1.5 Hipótesis

Existe una gran posibilidad de que los trabajadores del sector público y privado del cantón Guaranda se sigan viendo afectados por la aplicación ilegal de la Perfidia Laboral ante la falta de políticas y lineamientos laborales que impulsen la protección de los derechos vulnerados por parte de los empleadores

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente: El engaño del empleador y la falta de protección a los trabajadores por la legislación ecuatoriana.

1.6.2 Variable Dependiente: Los trabajadores y la vulneración de sus derechos.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Analizar el impacto que genera la Perfidia Laboral como una necesidad social en el cantón Guaranda en el año 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Evaluar jurídicamente los métodos interpretativos que rigen en nuestro marco legal vigente con respecto a la Perfidia Laboral.
- Determinar los derechos laborales y constitucionales vulnerados por los empleadores hacia sus trabajadores.
- Examinar las características y fundamentos doctrinarios aplicables en la justicia laboral ecuatoriana sobre la afectación a la parte más débil de la relación laboral.
- Fomentar y concientizar a la colectividad guarandeña sobre el conocimiento de esta figura aplicada ilegalmente para que ya no sean sujetos a engaños.

1.8 Justificación

Este trabajo denota gran interés de estudio ya que no solo busca enfocarse en un determinado sector social, sino también en realizar una crítica a las leyes y normas que rigen nuestra sociedad. No hay que desmerecer el esfuerzo de quienes intentan brindarnos una mayor eficiencia en la justicia nacional, pero es más que claro que gran parte de nuestros Códigos, Leyes, Normas y Reglamentos no son más que fieles copias a los modelos internacionales, principalmente nuestros ordenamientos han sido tomados de países como España, Perú, Chile, etc. Ojo, no es del todo malo, pero también no es del todo favorable ya que cada país vive una realidad distinta y si bien es cierto es importante tener como guía leyes de otros Estados, creo que es más que necesario que esos modelos sean reformados acorde a las necesidades colectivas de nuestro país.

Ahora bien, en lo que respecta nuestro tema como Estado no hemos tenido bases sólidas que permitan incluir a la Perfidia Laboral como una figura jurídica sujeta a una sanción, posiblemente se diga que hay otras figuras jurídicas que sancionen cuando alguien actúe de mala fe o sea el propulsor de engañar a otra persona con el ánimo de sacar ciertas ventajas. Pues en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) en el artículo 186 podríamos decir que si estamos hablando de engaño recae en estafa y posiblemente tenga relación, mas no una aplicación, puesto que estamos hablando de vías diferentes. Pero este tema versa en el campo laboral, pero este vocablo no está tipificado en nuestra ley, y es ahí donde se produce un desconocimiento del mismo generando graves controversias y falta de argumentos vigentes que ayuden a sostener que este acto cometido por el empleador es ilegal y es merecedor de una sanción tras el abuso a su facultad de poder, puesto que es él quien dispone que es lo que se debe hacer.

La necesidad de obtener empleo va de la mano con afectar derechos. Seamos honestos, el mayor interés que tenemos es recibir una retribución económica ya sea alta o baja. En gran parte de ocasiones el sueldo es bajo, es decir, no se obtiene un justo beneficio por lo realizado, es más, las personas tenemos ideales de que es mejor tener algo de ingresos a no tener nada y sinceramente es así. La situación actual del país no nos permite darnos el lujo de despreciar cualquier trabajo por más malo que sea, por más abusos que haya lo que nos importa es salir adelante para poder subsistir. Pero el gran problema es que muchas veces cuando ingresamos a cierto sector no nos reconocen derechos que tenemos como trabajadores, incluso son llamados derechos irrenunciables, pero de que todo eso se cumpla en un proceso de contratación hay un trecho muy grande, es más por lo general en el sector privado no tienen ni contratos firmados, únicamente se basan en contratos verbales que si bien es cierto ante nuestra legislación son válidos carecen de bases legales suficientes puesto que un contrato verbal no se considera relevante a la hora de afrontar un juicio o demanda.

Hemos podido notar que no solo esto sucede en lo privado, pues en el sector público también se afectan derechos pese a que existe un contrato firmado. Muchas veces se dispone a que el trabajador realice otras actividades que nada tiene que ver con su área natural o su capacidad para desenvolverse en el lugar de trabajo que fue requerido, incluso no pagan los sueldos a tiempo y tendríamos que reclamar a la Administración Pública porque como Estado o como empresa nos están ofreciendo ciertas cosas, pero no las cumplen y se actúa de manera distinta a la que ya está previamente establecida en un documento válido. Pero aquí prevalece el miedo para poder afrontar lo que sucede y lo que se afecta a los trabajadores por temor a perder nuestro empleo y sin olvidar una vez más que la Perfidia Laboral no consta en nuestro

ordenamiento, en otras palabras, nuestra ley no protege a la parte afectada ante el abuso de autoridad de quien comete estos actos.

La Perfidia Laboral en el Ecuador no ha tenido una buena repercusión, seamos conscientes de aquello, es más, considero oportuno señalar que no todos los profesionales del derecho y demás personas de la sociedad tienen pleno conocimiento de esta palabra. Pues bien, una vez que hemos partido con la definición correspondiente me permito indicar que esta relevante temática ha surgido principalmente por el engaño y así poder obtener un beneficio ya sea para el empleador o para toda una empresa. Partiendo desde este punto, no debemos dejar a un lado que, si bien es cierto la necesidad por adquirir el sustento económico, es decir, tener un trabajo para satisfacer las necesidades personales o familiares han hecho que muchas personas acudan a ciertas empresas o instituciones públicas y privadas con la finalidad de conseguir empleo y vulneración de los derechos que como trabajadores poseen, lamentablemente esa es la realidad a la que día a día nos tenemos que enfrentar.

No existe tal vulneración si no hay alguien quien la insinúe y alguien quien la acepte, quizá la culpa es de las dos partes, tanto del empleador como del trabajador, pero aquí se genera y se estudia la problemática de este trabajo investigativo ya que no solo tiene que ver la necesidad del trabajador sino que no existen mecanismos acordes en nuestra legislación ecuatoriana principalmente en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo que afirmen que este tipo de acciones afectan al trabajador bolivarense y que es más que evidente que existe carencia de argumentos y sustento legales, en otras palabras el vacío en la legislación es lamentable, puesto que no existen muchas figuras jurídicas que amparen esta vulneración y que haya sanciones a los empleadores que cometen el acto de la Perfidia.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

El primer Código del Trabajo del Ecuador, entro en vigencia el 5 de agosto de 1938, en el gobierno de Alberto Enríquez Gallo, en donde se buscaba además del reconocimiento de los derechos laborales, la inclusión laboral de la mujer y el respeto de sus derechos, pese a que previamente a la entrada en vigencia de este cuerpo legal ya existían algunas leyes que regulaban el derecho laboral, estas no cubrían todas las necesidades de los trabajadores por lo que se necesitaba de una ley que las compilara y organizara.

Por lo que podemos decir que la finalidad de la creación del Código del Trabajo fue para que exista una ley especial que regule el derecho laboral en el Ecuador, principalmente las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, las jornadas de trabajo, las remuneraciones, y demás derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como del empleador.

Sin embargo, a lo largo de la historia se fueron dando diversas reformas al Código del Trabajo en donde mayormente se buscaba beneficiar las empresas y perjudicar a los trabajadores, hasta el 2015 que aparece la Ley de Justicia Laboral que de cierto modo mejora la situación de los trabajadores o les proporciona más beneficios.

LA PERFIDIA LABORAL EN EL ECUADOR

La perfidia según lo determina Casado, en su diccionario jurídico es “la disimulación fraudulenta y falta de lealtad” (Casado, 2009)

Según la autora Oquendo en su trabajo de investigación define la Perfidia Laboral:

“como actos desiguales o engaños inmorales ocasionados en contra de una tercera persona, la ética profesional juega un papel importante en este tema, ya que como empleador al momento de adquirir los servicios lícitos y personales de un trabajador debo ofrecerle un ambiente adecuado, un trato justo y digno, y en vez de ser un estafador de su confianza, ser un equipo de trabajo logrando así obtener juntos, triunfos que beneficiaran y fortalecerán el crecimiento de la empresa” (Oquendo Ruiz, 2021)

Así mismo, el autor Dávalos en su trabajo de investigación define como: “La maniobra inescrupulosa realizada por el empleador en defensa de sus intereses, con la finalidad de eludir responsabilidades y disposiciones legales en perjuicio de sus trabajadores, cuenta con la característica principal que el trabajador firme en blanco un título ejecutivo como mecanismo de contratación laboral, perjudicando a la persona contra quien se comete este hecho” (Dávalos Castelo, 2020)

CAUSAS DE LA PERFIDIA LABORAL

Según Oquendo las causas de la Perfidia Laboral pueden ser varias, sin embargo:

“Las causas por las cuales se puede recaer en la pérvida laboral por parte del empleador son diversas como es el caso de la falta de garantías para el cumplimiento de derechos fundamentales, interpretándolo como vacíos legales en el cual el Código de Trabajo no prevé esta situación” (Oquendo Ruiz, 2021)

Además, nos menciona que tenemos otras causas como:

- **Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores**

De igual forma la autora se refiere a que:

“Comúnmente el incumplimiento de las obligaciones laborales son una de las causas más comunes para poder dar por terminado las relaciones laborales, ya que las obligaciones que tienen los empleadores son diversas y variadas, y la ley prevé estas situaciones poniendo sanciones para poder juzgar estas situaciones. En relación a la Perfidia Laboral en este caso recae en el engaño del empleador al no cumplir con las obligaciones que le faculta la ley, y afectando directamente a su trabajador, por lo cual se recae en la trasgresión de derechos ya que como ejemplo al no asegurar a sus empleadores al seguro social se le está dejando desprotegidos al momento que los mismos tengan que ocupar servicios de salud” (Oquendo Ruiz, 2021)

- **Falta de garantías para el cumplimiento de los derechos fundamentales**

Y por último menciona que:

“Esta causa es una de las más comunes en todos los actos considerados como lesivos para los derechos fundamentales para cada persona, a pesar que existen normas para proteger de derechos a veces por beneficio propio de algunas personas prefieren no cumplir con estos derechos y recaer en la vulneración de los mismos. En relación a la Perfidia Laboral en el incumplimiento o la falta de garantías para el cumplimiento de los derechos fundamentales, esta se relaciona comúnmente en los casos de explotación laboral o maltratos laborales, los cuales son considerados como derechos fundamentales y al no saber por parte del trabajador que se están vulnerando deciden seguir trabajando sin importar nada” (Oquendo Ruiz, 2021)

EFFECTOS DE LA PERFIDIA

- **Vulneración de los derechos laborales**

Según Oquendo: “Con la perfidia como previamente se mencionó, es común que se vulneren uno o varios derechos del trabajador o de la persona implicada por lo cual nuestra legislación establece sanciones para poder juzgar esta acción, pudiendo ser uno de los derechos que se vulnera el derecho al trabajo. Con la perfidia al ser un acto considerado como engaño o vulneración de la confianza, en temas laborales es de común práctica que se vulneren derechos, los cuales por lo general el trabajador no tiene el conocimiento que se está realizando esta acción, por lo cual siguen desempeñando su labor, hasta el momento en el cual tienen conocimiento del mismo y se ve afectado por tanto empiezan un proceso para poder exigirle al empleador que repare o cumpla el derecho vulnerado” (Oquendo Ruiz, 2021)

- **Estabilidad laboral**

Se entiende como estabilidad laboral a la permanencia o duración del trabajador en su cargo o puesto remunerado (Martínez Morales, 2017)

Según el autor Martínez Morales: “La permanencia en el trabajo está a voluntad del empleado. La ley dice que la relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo que se contrate por obra o tiempo prefijados” (Martínez Morales, 2017)

Sin embargo, el citado autor menciona también que:” El trabajador puede dar motivo justificado para su despido, o haber caso fortuito o fuerza mayor que haga concluir su relación” (Martínez Morales, 2017)

- **Firmas en títulos ejecutivos por el trabajador**

Como menciona Oquendo en su investigación sobre la Perfidia Laboral, la firma en títulos ejecutivos por el trabajador: “es producido directamente por el engaño por parte del empleador a obligar o no dar la suficiente información de los documentos que se están firmando en cualquier situación pudiéndole adjuntar deudas de las cuales no son responsables; pero por el hecho de firmar se le puede adjuntar de manera directa su responsabilidad” (Oquendo Ruiz, 2021)

Además: “Este efecto está relacionado directamente con la perfidia ya que se está hablando del engaño por parte del empleador hacia el trabajador para poder firmar un documento desconocido que termina siendo un título ejecutivo el cual termina por afectar al mismo trabajador” (Oquendo Ruiz, 2021)

CONCEPTOS:

- **Perfidia**

Según la RAE, entiende como perfidia a la: “Deslealtad, traición o quebrantamiento de la fe debida” (Real Acedemia Española, 2014)

- **Garantías**

Se conoce como garantías a los: “Mecanismos o instrumentos especiales que la constitución creo, para amparar y asegurar el ejercicio de todos los derechos en general, o bien de ciertos derechos específicos que se encuentran en la cúspide del orden jerárquico de los derechos” (Casado, 2009)

- **Contrato**

Un contrato es: “Un acuerdo de voluntades para producir o transferir derecho y obligaciones jurídicos. También se usa este vocablo para calificar el documento en que consta este pacto” (Martínez Morales, 2017)

Además, según el mismo autor, el contrato de trabajo “Es la relación de trabajo que consiste en la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario” (Martínez Morales, 2017)

- **Obligación**

Se conoce como obligación al: “Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos” (Real Academia Española, 2014)

En el caso del ámbito laboral la obligación es aquella ocupación que debe cumplir el trabajador y que es retribuida con el salario que es a su vez una obligación del empleador.

- **Transgresión de derechos**

Entendemos como transgresión de derechos a la violación o atropello, de los derechos de las personas, es decir, cuando estos derechos son vulnerados al no ser cumplidos o garantizados, ya sea parte del estado o instituciones que debería por ley respetar dichos derechos.

En el ámbito del derecho laboral los derechos de los trabajadores pueden ser transgredidos por el estado o por el empleador, aprovechándose de la necesidad de los trabajadores de estabilidad laboral y de un salió digno.

- **Características de la perfidia**

La perfidia según Oquendo, se caracteriza por:

“1. La actitud innoble y reprochable, pudiendo en ciertos casos constituir delito traición a la confianza de una persona.

2. El Derecho Internacional Humanitario prohíbe la perfidia como método a emplear en los conflictos bélicos internacionales.

3. El abuso de confianza por parte del empleador al no respetar los derechos del trabajador” (Oquendo Ruiz, 2021)

- **Abuso de confianza**

Se conoce como abuso de confianza a la: “infidelidad que significa perjudicar o burlar, por bondad excesiva. Descuido o negligencia, a otro que le ha brindado confianza” (Casado, 2009)

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

- **Seguridad Jurídica**

Este derecho está reconocido en la carta magna de nuestro país en el artículo Art. 82, que determina que: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Asamblea Nacional, 2008)

- **Tutela judicial efectiva**

De igual forma en el Art. 75, de nuestra carta magna determina que:” Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley” (Asamblea Nacional, 2008)

- **Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales del ser humano, el cual es necesario para que las personas pueden tener una buena calidad de vida.

Es por esto que la constitución en su art Art. 33, que reconoce que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional, 2008)

- **Derecho a la vida digna**

El derecho a una vida digna, es reconocido y garantizado por la Constitución de la República del Ecuador en su art 66 numeral 2 que determina que : “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios “ (Asamblea Nacional, 2008)

TÍTULOS EJECUTIVOS

Se entiende como título ejecutivo a todo: “Documento público o privado que trae aparejado cumplimiento coactivo de la obligación que contenga” (Martínez Morales, 2017)

“De acuerdo con nuestra legislación los títulos ejecutivos son aquellos documentos que contienen una obligación de dar o hacer, pero que para su cumplimiento requieren se ejercite la acción ejecutiva ante un juez y el derecho sea declarado en sentencia; en cambio los títulos de ejecución permiten a su titular ir directamente al trámite de ejecución ante un juez, sin necesidad de un juicio previo y de la sentencia” (LA TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL CONSTITUYE UN TÍTULO DE EJECUCIÓN, 2019)

Según el COGEP en su art 347 determina que los títulos ejecutivos son:

“Son títulos ejecutivos siempre que contengan obligaciones de dar o hacer: 1. Declaración de parte hecha con juramento ante una o un juzgado competente. 2. Copia y la compulsas auténticas de las escrituras públicas. 3. Documentos privados legalmente reconocidos o reconocidos por decisión judicial. 4. Letras de cambio. 5. Pagarés a la orden. 6. Testamentos. 7. Transacción extrajudicial. 8. Los demás a los que otras leyes otorguen el carácter de títulos ejecutivos” (Asamblea Nacional, 2015)

Sin embargo, al referirnos a la Perfidia Laboral nos interesa conocer más a sobre la letra de cambio.

Letra de Cambio

Según Casado la letra de cambio es un: “Título de crédito formal y completo que contiene la promesa incondicional y abstracta de pagar a su vencimiento, al tomador o a su orden, una suma de dinero en un lugar determinado, vinculado solidariamente a todos los que intervienen en su circulación” (Casado, 2009)

De igual forma podemos decir que es:

“Un título que, remitido por el librador al beneficiario, confiere a éste o aquél, a la orden de quien se ha librado, el derecho a que se le pague a una fecha determinada, generalmente fijada por el uso, una cierta suma de dinero por parte del girado” (Casado, 2009)

Es decir, la letra de cambio se puede utilizar para prometer u obligarse con otra persona a el pago de una cierta cantidad de dinero.

En cuanto a la legislación ecuatoriana podemos encontrar una definición de letra de cambio en el Código de Comercio en su art 113 que menciona que:

“La letra de cambio es un título valor de contenido crediticio, por el cual una persona denominada girador, librador o creador ordena a otra, denominada girado o librado, el pago incondicional a un tercero, denominado beneficiario, girador o tenedor, o a favor del propio girador o tenedor, de una suma de dinero en una fecha y en un lugar específicos” (Asamblea Nacional , 2019)

CLASES DE TRABAJADORES

Se entiende como trabajador a “la persona natural que presta sus servicios por cuenta u orden de otro. Es decir que el trabajador es siempre una persona natural que ejecuta una obra o que presta un servicio para recibir a cambio una remuneración” (Bonilla, 2015)

Según la legislación ecuatoriana se clasifica a los trabajadores como:

Empleado:

“Es aquel trabajador que presta sus servicios con el predominio de su esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo físico, y recibe a cambio una remuneración mensual o quincenal” (Bonilla, 2015)

Obrero:

“Es aquel trabajador que ejecuta una obra con el predominio de su esfuerzo físico sobre el intelectual y recibe a cambio un salario diario o semanal” (Bonilla, 2015)

EL CONTRATO

Según el Ministerio del Trabajo del Ecuador el contrato de trabajo: “es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente” (Ministerio de Trabajo , 2021)

Además, según el tratadista Ferrero: “Podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. Es innegable que en cuanto "convenio de

voluntades que engendra obligaciones", que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo existe y es perfectamente clasificable" (Ferrero, 1959)

Clasificación de los contratos

Los contratos se clasifican en:

1.-Por las personas: Individual (un solo trabajador) y colectivo (asociación de trabajadores)

2.- Por la forma de celebración: Expreso y Tácito

Expreso

Según la legislación ecuatoriana en el Código del Trabajo en su art 12 nos menciona que: "El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito" (Codigo de Trabajo, 2005)

"El contrato expresará la voluntad del trabajador de prestar un servicio y la aceptación del empleador sobre el acto laboral bajo remuneración" (Amaya, Contifico, 2020)

Tácito

"Un contrato de trabajo tácito se da cuando el empleador y el empleado no han convenido cláusula alguna, pero existen condiciones expuestas en el Código del Trabajo como los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad" (Amaya, Contifico, 2022)

Así mismo en el mismo artículo mencionado nos determina que: "A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador." (Codigo de Trabajo, 2005)

De igual forma en el mismo cuerpo legal en su art 22: “En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate” (Codigo de Trabajo, 2005)

Sin embargo, es importante tener en cuenta que: “En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expesos y producirán los mismos efectos” (Codigo de Trabajo, 2005)

3.- Por el tiempo de duración: Indefinido (no tiene plazo establecido), Eventual (exigencias circunstanciales por remplazos, licencias, enfermedades, entre otros), Ocasional (necesidades emergentes), De temporada (trabajos cíclicos o periódicos), Por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio (por una obra o servicio específico).

4.- Por la forma de remuneración: A sueldo (sueldo mensual o quincenal), A jornal (pago diario o semanal), En participación (utilidades o ganancias), Mixta (remuneración y comisión),

5.-Por la forma de ejecutarse la obra: Por obra cierta (labor determinada), Por tarea (cantidad de obra), A destajo (unidades de obras)

6.- Pluripersonales: Grupo (obra realizada en grupo no organizado), Equipo (conjunto de trabajadores organizados)

7. Especiales: Personas con discapacidad (Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades), Jornada parcial permanente (menos de 8 horas diarias), Menores (art 187 Código de Trabajo), Mujeres (art 172 del Código de trabajo),

Nuevas modalidades de contratos

Surgieron a partir de la pandemia del Covid-19

Contrato especial Emergente, (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19), Contrato Productivo (Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-220), Contrato Turístico y Cultural (Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-221), Contrato de Emprendimiento (Acuerdo Ministerial MDT-2020-222), Contrato Joven y de Formación (Acuerdo Ministerial MDT-2020-223).

LA RELACION LABORAL

Según la OIT la relación laboral o de trabajo es: “Es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”

Según el autor Vallecilla se entiende como relación laboral a: “aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de estas circunstancias determina si se está frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral” (Vallecilla Baena, 2018)

De igual forma según Casado: “Vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aun cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución” (Casado, 2009)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión: “La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.” (OIT, 2005)

Así mismo, se considera que: “La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.” (OIT, 2005)

2.1 Marco Legal

En lo que concierne a la legislación ecuatoriana ya hemos forjado un criterio propio gracias a los temas y párrafos citados en anteriores páginas, no obstante, es muy trascendental definir y expresar que la Perfidia Laboral como figura legal no está tipificada en nuestra normativa actual, lo que nos ha llevado a una serie de improvisaciones con más errores que aciertos lo que ha desencadenado múltiples afectaciones a los derechos de los trabajadores en general. Todo esto se da a que no existen mecanismos idóneos para que se castigue a quienes cometen este acto ilegal y se cumplan de una vez por todas con lo expresado en nuestra Constitución de la República del Ecuador que en su artículo 3 se enfoca en garantizar el efectivo goce de todos los derechos enmarcados no solo en la Carta Magna sino también en los Convenios y Tratados Internacionales. Además, en el artículo 33 del mismo cuerpo legal nos indica que todos los ecuatorianos deben gozar de un trabajo con una justa remuneración, constituyéndose en un derecho y un deber social, y que del mismo suceso desempeñado se consiga una retribución para poder alcanzar una vida digna, es decir, lo que el Estado como tal pretende cumplir con el Sumak Kawsay o Buen vivir.

En referencia al artículo 66, numeral 17 de nuestra Constitución, es importante hablar sobre el Derecho a la Libertad del Trabajo, el mismo que nos menciona que, está prohibido que una persona realice una actividad laboral y no reciba un pago, mucho menos se vean obligados a ejecutar actividades gratuitas. En este numeral hacemos una aclaración en lo que respecta a las actividades o trabajos forzosos debido a que en algunos casos la ley si faculta a que se realicen este tipo de trabajos. Para una mejor comprensión, un ejemplo más claro es que esta actividad la realizan generalmente los obreros. Entonces, dicho esto, es sustancial clarificar que la ley si

permite desempeñar trabajos forzosos, pero nuestra ley o en este caso, lo que la Constitución no tolera es que no se pague a todos quienes llevan a cabo actividades laborales.

En el Código de Trabajo en el Capítulo IV, en su artículo 42 y siguientes nos mencionan sobre las obligaciones de los trabajadores y empleadores que, como sabemos por lo general si hablamos de los trabajadores todas estas directrices señaladas en el artículo 45 son cumplidas a cabalidad pero no olvidemos que el punto central del que deriva el tema de estudio está enfocado en la grave vulneración de los derechos de los trabajadores, los mismos que son fundamentales e irrenunciables tal y como lo dispone el artículo 4 de la antes mencionada norma.

Es menester mencionar que esta investigación está basada en que la raíz del acto de la Perfidia Laboral que nace mediante el engaño proveniente de los empleadores. Es por ello que es primordial explicar lo que establece el artículo 44 del mismo cuerpo normativo tratado, en donde se expresa claramente la prohibición que tiene el empleador cuando este procede mediante su poder como jefe, a obligar a una persona a firmar un título ejecutivo en blanco por el simple hecho de gratificar que él como empleador le está otorgando una función en su empresa para que pueda desempeñarse como su nuevo trabajador, aduciendo que lo hace con el fin de precautelar los bienes patrimoniales de toda la empresa.

En tal virtud se han tomado estos relevantes artículos tanto de nuestra Constitución como del Código del Trabajo para tratar de analizar a profundidad lo que está ocurriendo con nuestros derechos, y digo nuestros, porque tarde o temprano vamos a tener la oportunidad de trabajar como funcionarios públicos o privados y no estaremos exceptos de estos graves problemas que tenemos en nuestro campo laboral legal.

Capítulo III – Metodología

3. Método de la Investigación

Para el desarrollo investigativo de este trabajo han significado un gran avance para el minucioso desarrollo de la temática y problemática planteada. Pues, los métodos investigativos son fundamentales para obtener resultados que sirven para aclarar o profundizar ciertas dudas sobre un tema determinado, dicho esto, a continuación, se presentan los siguientes métodos usados.

- **Método Inductivo – Deductivo**

Este método nos ayudó a observar con certeza todos y cada uno de los problemas que suceden en el ámbito laboral sobre el tema investigado, logrando así profundizar aspectos relevantes que han permitido generar un amplio conocimiento para poder deducir las respectivas conclusiones y resultados en esta investigación.

- **Método Jurídico**

Principalmente si se realiza una investigación en el campo del derecho, este método es fundamental para indagar y conocer todos los campos conexos en los que se puede asociar la temática planteada, para que de esta manera se logre reconocer todos los instrumentos legales, jurídicos y doctrinarios vigentes no solo a nivel nacional, sino también internacionalmente gracias al derecho comparado.

- **Método Analítico**

Este método nos permitió adquirir información de ciertos términos y conceptos esenciales que sirvieron para desglosar el tema de estudio investigativo, generando ciertas dudas y certezas

que derivaron para lograr formular las causas, efectos, problema y resultados sólidos para el respectivo trabajo.

3.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se han obtenido distintas fuentes de consulta que han permitido ampliar aspectos fundamentales que sirven para generar un conocimiento real de todo el problema de estudio, principalmente gracias a la información requerida de libros, códigos, leyes, Constitución de Ecuador entre otros. Los cuales han generado que se tome en consideración los siguientes tipos de investigación.

- **Investigación Cuantitativa**

Para un trabajo de investigación en el que se ven involucrados un gran número de personas es de gran utilidad este tipo de investigación puesto que permite conocer con exactitud numérica por medio de encuestas y entrevistas aplicadas a los trabajadores, empleadores y abogados sobre el conocimiento del tema de estudio.

- **Investigación Descriptiva**

Nos ayudó a tener un conocimiento general sobre las principales características del tema de análisis e investigación gracias a las distintas fuentes de información que se obtiene de todos los medios que contienen aspectos relevantes.

- **Investigación Exploratoria**

Es un pilar esta investigación debido a que facilita la búsqueda permanente de soluciones acordes a la problemática jurídica que se ha planteado en este estudio temático de la Perfidia Laboral.

3.2 Técnicas e Instrumentos de investigación

Para la recopilación estadística y evaluación de los resultados se ha impulsado el uso de encuestas y entrevistas

Tabla No.1. Técnicas e Instrumentos de investigación

Técnicas	Instrumentos
Encuestas	Hoja de encuestas
Entrevistas	Hoja de entrevistas

Fuente: Daniela Chimbo

3.3 Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión: Personal que labora en instituciones o empresas públicas y privadas en la ciudad de Guaranda.

Criterio de exclusión: Trabajadores a nivel nacional.

3.4 Población y muestra

Para la investigación planteada se ha tomado como referencia específicamente al personal que labora tanto en instituciones o públicas y privada, así como también a los profesionales del derecho en el libre ejercicio de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar.

Tabla No.2. Población y Muestra

Personal	Número	Porcentaje
Sector Público (Abogados del Consejo de la Judicatura)	10	33,3
Sector Privado	10	33,3
Abogados en el libre Ejercicio	10	33,3
TOTAL	30	100%

Fuente: *Daniela Chimbo*

3.5 Localización geográfica del estudio

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar.

Capítulo IV – Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Como resultados de la investigación llevada a cabo se ha podido determinar que gracias a las encuestas y entrevistas realizadas a la colectividad guarandeha, fundamentalmente a todos quienes laboran diariamente tanto en el sector público como privado, además aunque parezca difícil aceptar, este término ha causado curiosidad en la gran mayoría de los profesionales del derecho, es por tal razón que todas y cada una de las preguntas que se van a presentar a continuación reflejarán datos veraces sobre la temática que he abordado en mi investigación, los mismos que también serán analizados e interpretados para lograr una mejor comprensión en los lectores. Es importante determinar que se realizó un total de 8 preguntas, las cuales han sido divididas y enfocadas a trabajadores, otras a profesionales y las demás han sido aplicadas para todos los encuestados.

Tabulación y Análisis de Encuestas

1. ¿Sabe usted que es la Perfidia Laboral?

Tabla No.3.

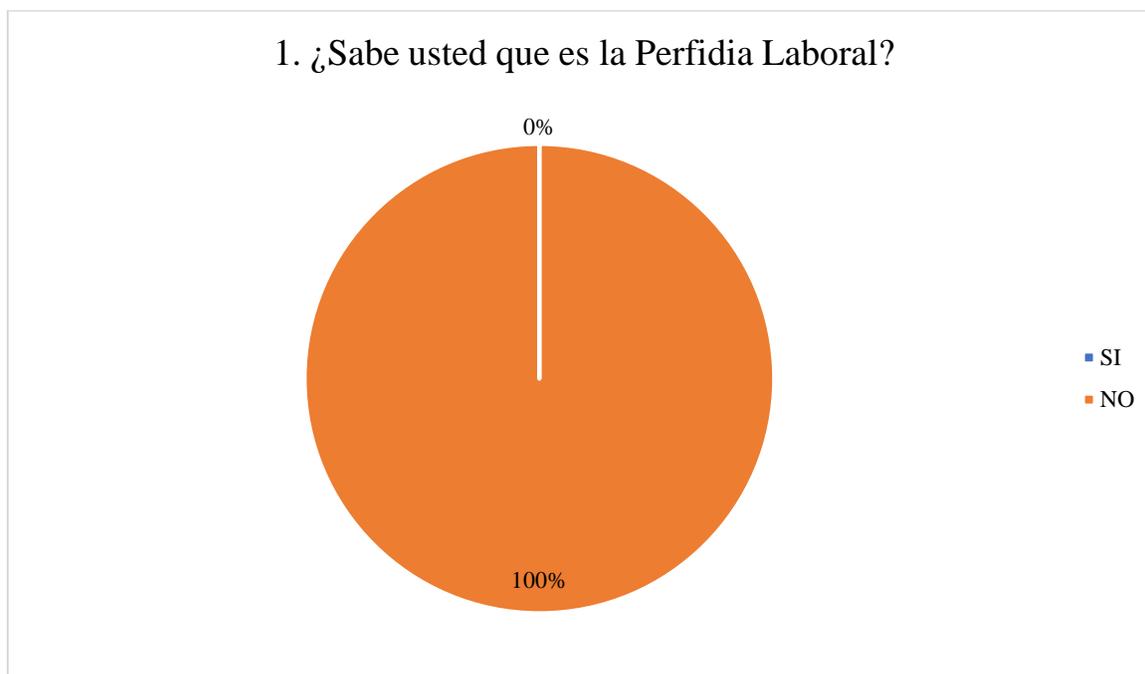
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.1



Análisis e Interpretación

Esta pregunta fue la principal fuente que permitió llevar a cabo la investigación, la misma que fue aplicada a trabajadores y abogados en el libre ejercicio, pues como ustedes podrán notar el 100% de las personas que fueron encuestas no tuvieron mayor conocimiento sobre la Perfidia Laboral, es decir, existe un total desconocimiento de este tema por lo que converse con las personas para brindarles información clara sobre este interesante e importante término.

2. ¿Usted tiene conocimiento que los trabajadores tienen derechos irrenunciables?

Tabla No.4.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86,6
NO	4	13,3
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.2



Análisis e Interpretación

El 86,6% indicó que como trabajadores si tiene conocimiento de algunos derechos irrenunciables como por ejemplo, el derecho a recibir una remuneración y ser afiliados al seguro social, mientras que el 13,3% manifestó que no conocen sus derechos como trabajadores y mucho menos que estos derechos sean irrenunciables en vista de que muchas

veces no han tenido mayores beneficios por las actividades realizadas ya que consideran que no existe una información de sus derechos por parte de los empleadores, únicamente conocen las obligaciones que deben ser cumplidas.

3. ¿Usted conoce si en nuestra legislación está tipificada como figura jurídica la Perfidia Laboral?

Tabla No.5.

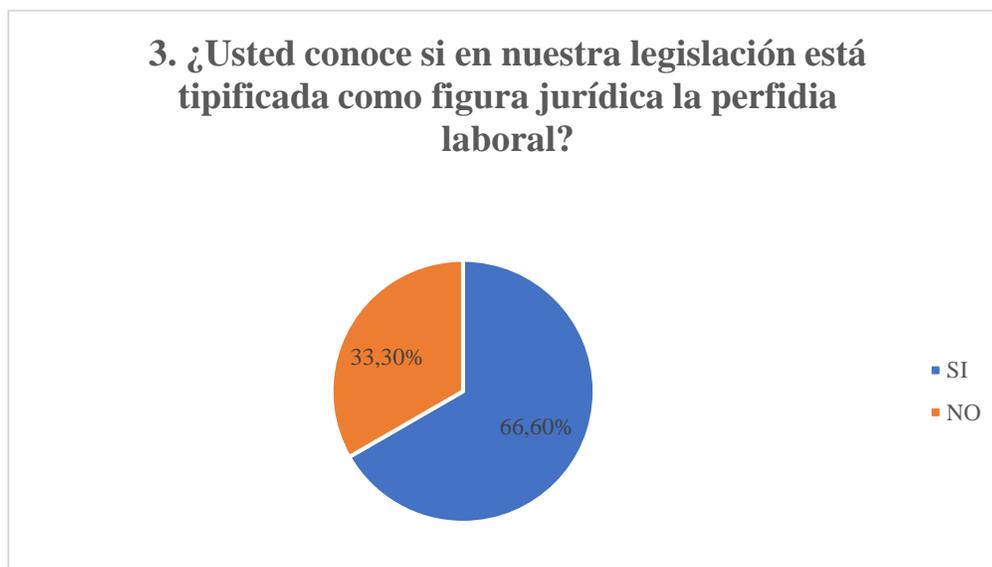
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	66,6%
NO	10	33,3%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.3



Análisis e Interpretación

Existió una duda en los profesionales del derecho al momento de leer esta pregunta, y es obvio, puesto que no tienen conocimiento del tema, pero el 66,6 % de los encuestados

indicaron que este término al ser tratado como un tema de tesis si debía estar tipificado en nuestra legislación, lo que es erróneo, pero no deja de ser importante su parecer. Mientras que el 33,3% restante indico que al ser un término desconocido la Perfidia Laboral no es parte de nuestra ley, lo que es correcto, tal y como lo hemos explicado continuamente en el desarrollo de este trabajo.

4. ¿Considera usted que por su necesidad de trabajar los empleadores han vulnerado alguno de sus derechos ya sea en el sector público o privado de la ciudad de Guaranda?

Tabla No.6.

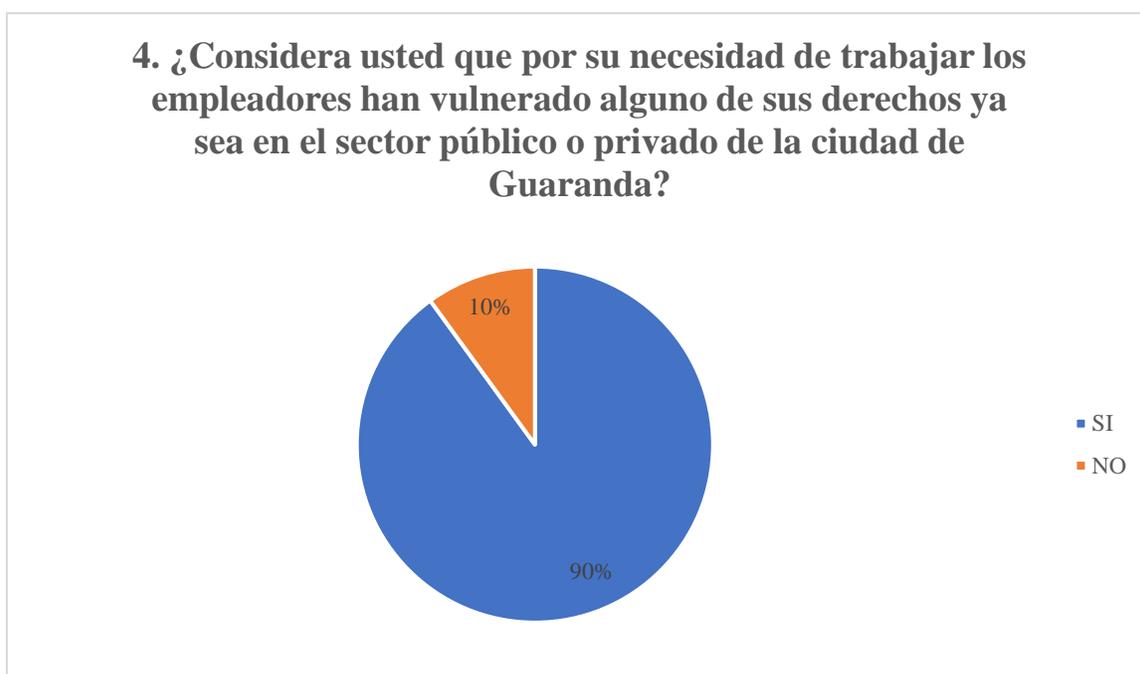
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.4



Análisis e Interpretación

El 90% fue muy enfático y a la vez autocrítico al dictaminar y expresar su malestar por la constante vulneración de sus derechos, muchos de los trabajadores públicos y privados indicaron que es lamentable que no se respeta el horario de trabajo, además que en varias ocasiones no sean reconocidos por las horas extras de trabajo, incluso han manifestado que se sienten perjudicados con los múltiples descuentos que les realizan sus empleadores aduciendo que todo es por brindar un mejor servicio. El otro 10% indicó que no se vulneran derechos en ambas instituciones en vista de que el trabajo es una necesidad, pero también una obligación con sus jefes o empleadores y por ende hay que ser responsables con el cumplimiento de todo lo que dispongan sus altos mandos. Aquí también cabe recalcar pese a que es conocimiento de todos que, el sector público si maneja con obligatoriedad la afiliación de sus trabajadores al IESS, mientras que los trabajadores privados en su gran mayoría no se encuentran afiliados al seguro social, pero no hacen los reclamos debidos porque consideran que pueden perder su trabajo.

5. ¿Usted ha firmado un título ejecutivo en blanco con la finalidad de acceder a un trabajo?

Tabla No.7.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.5



Análisis e Interpretación

Esta pregunta generó mucha sorpresa y asombro en los trabajadores públicos y privados. Categóricamente y bajo mi responsabilidad considero que muchos de los trabajadores (no todos) no respondieron con sinceridad, y esto es muy entendible, quizá por temor o desconfianza no quisieron dar mayores detalles de cómo fue que obtuvieron sus trabajos. Dicho esto, y con admiración y nerviosismo al ver y escuchar mi pregunta puedo afirmar que algunos trabajadores han sido inducidos a firmar un título ejecutivo como garantía para acceder a una relación laboral. Ahora bien, basándome en los resultados indico que el 100% de los trabajadores encuestados indicaron que no han firmado títulos ejecutivos para obtener un trabajo, que sus trabajos han sido fruto de sus esfuerzos y capacidades, incluso por méritos propios, o ayudas de personas cercanas, etc.

6. ¿Tiene conocimiento sobre los derechos vulnerados al trabajador cuando firma un título ejecutivo en blanco antes de iniciar la relación laboral?

Tabla No.8.

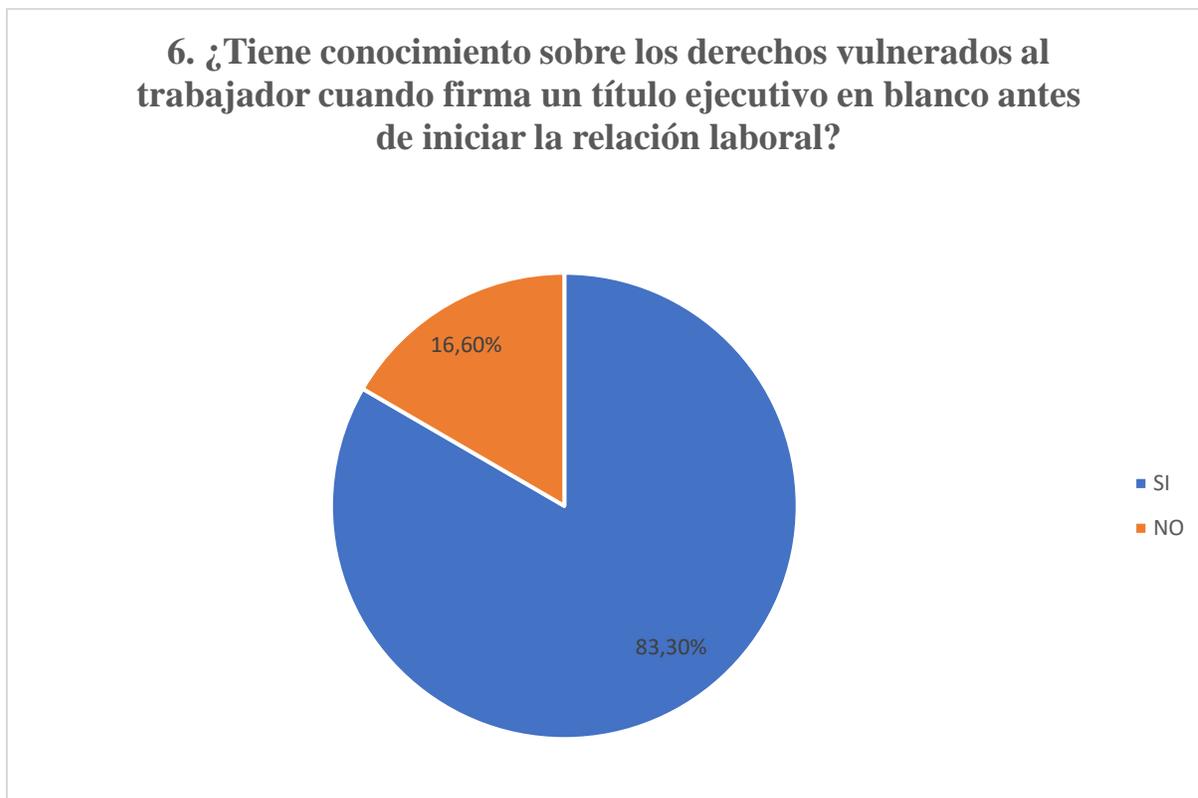
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83,3%
NO	5	16,6%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.6



Análisis e Interpretación

Tomando como base la pregunta anterior y recalando que esta interrogante también fue respondida por abogados, el resultado reflejado es que el 83,3% indico que sí conoce la vulneración de sus derechos, como por ejemplo el derecho a tener estabilidad laboral, o una vida digna, aunque siendo realistas no supieron mencionar que derechos son los más afectados. Mientras que el 16,6% indico que no conocen lo que ocurre si se firma un título ejecutivo en blanco, pero mencionaron que si se realiza este acto se está afectando directamente a los trabajadores.

7. ¿Conoce ante que autoridad puede denunciar la afectación de sus derechos como trabajador?

Tabla No.9.

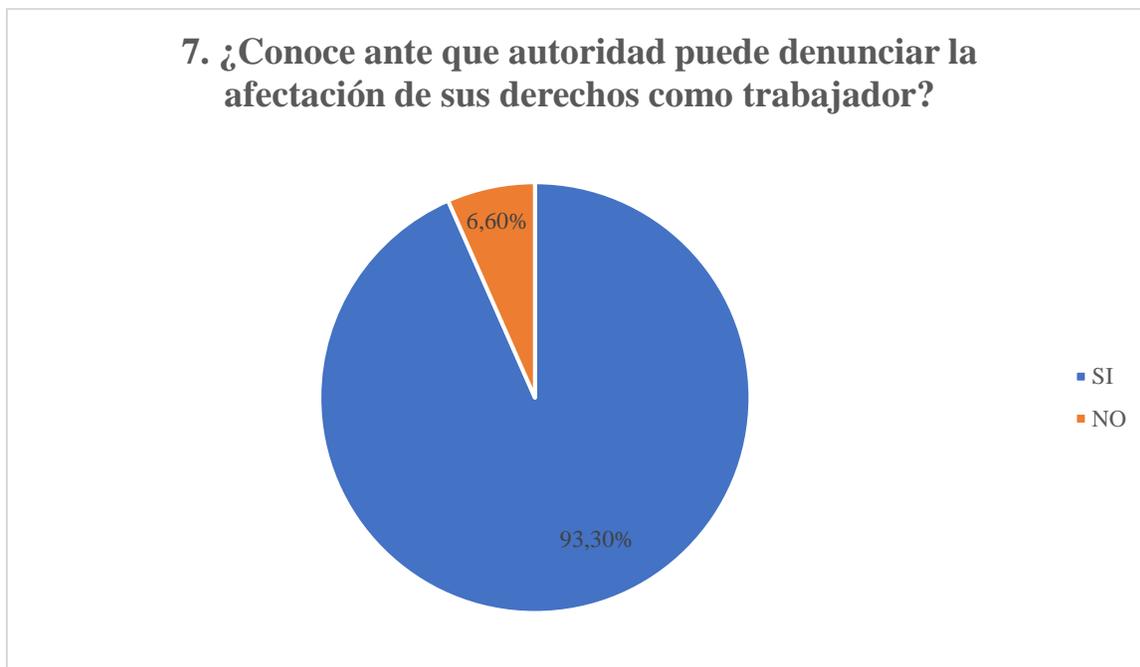
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93,3%
NO	2	6,6%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.7



Análisis e Interpretación

El 93,3% indicaron que, si conocen las instituciones y autoridades competentes para realizar las denuncias respectivas ante la afectación de un derecho, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo mediante el Inspector de Trabajo, por tanto, el 6,6% no tuvo no tuvo conocimiento con respecto a la pregunta, es más, en sus respuestas cortas dijeron que si ocurre una afectación a uno de sus derechos deben acudir al Consejo de la Judicatura. Es por este motivo que tuve una conversación informativa en la que les pude explicar el correcto proceder, sin dejar a un lado que es primordial consultar con un abogado antes de actuar en el proceso legal.

8. ¿Cree usted que nuestro país necesita una reforma en el ámbito laboral?

Tabla No.10.

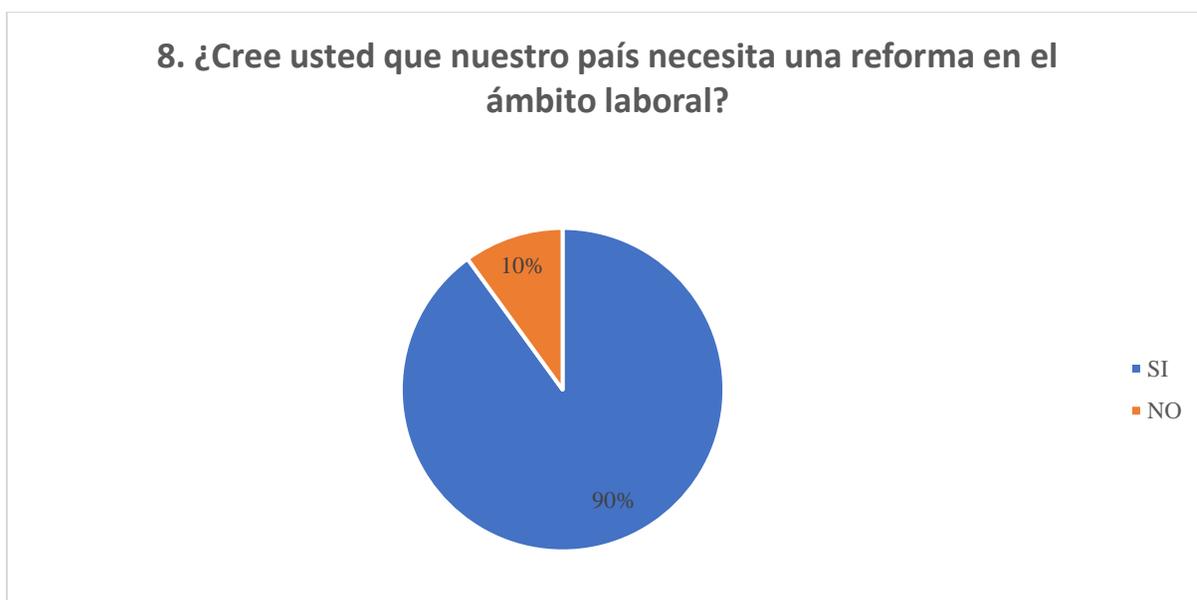
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Trabajadores, Empleadores y Abogados en la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Daniela Chimbo

Fecha: 21/09/2021

Gráfico No.8



Análisis e Interpretación

El 90% de los encuestados luego de haberles explicado el fondo de la problemática y a más de que ellos han expresado que no solo es la Perfidia Laboral un problema consideran muy necesario que se implemente una reforma laboral y el 10% indico que no es necesario una reforma porque manifiestan que de igual manera se seguirán vulnerando los derechos a los trabajadores.

4.2 Discusión

Como se ha expuesto tanto desde el inicio de la investigación como con el desarrollo del mismo en cada uno de los puntos tratados que constan en la redacción del tema concerniente es fundamental realizar un enfoque de todos los resultados obtenidos de las encuestas, las cuales han sido destinadas a cierta parte de la población de la ciudad de Guaranda, centrándose en trabajadores públicos y privados. Por este motivo se han comparado las respuestas en base a las ocho interrogantes planteadas, las cuales han generado cierta preocupación y desconocimiento tanto en el personal que labora en las instituciones o empresas como en abogados litigantes de la ciudad.

Es importante manejar los resultados con seriedad para luego poder discutirlos o debatirlos, por tanto, considero primordial que el principal criterio que surge en mi trabajo es la falta de conocimiento legal sobre todo en los trabajadores ya que por lo general los profesionales jurídicos tienen un mayor conocimiento sobre las leyes que nos rigen como Estado ecuatoriano y además esta profesión obliga a capacitarnos constantemente en temas relevantes que quizá aún no estén plenamente tipificados en nuestra legislación, pero que en la práctica diaria ocurre y no se ha tomado en cuenta como tal, pero al ser un tema de interés para el derecho ecuatoriano no se puede dejar a un lado el analizar profundamente la Perfidia Laboral como causa principal de la vulneración de los derechos hacia los trabajadores. Estos conceptos y causas han sido abordados no solo en este trabajo sino también con la difusión informativa que se dio gracias a las entrevistas y encuestas dirigidas a quienes son los más afectados por este problema social y a los destinados defensores de los derechos ciudadanos como son los abogados.

Al realizar la investigación, preguntas, respuestas y entrevistas he notado la evidente afectación que sufren los trabajadores de mi ciudad, pero también existe un grave desconocimiento de los derechos que ellos tienen y que el Estado como tal debe garantizar plenamente. Sin duda la realidad es totalmente distinta, ya que al realizar el trabajo de campo se puede evidenciar y diferenciar los problemas latentes que nos acompañan a diario, como por ejemplo la falta de empleo y oportunidades a las que estamos acostumbrados como ciudadanos y es este el motivo por el cual nos vemos obligados a hacer cualquier cosa para poder sustentar, tratar de superarnos y alcanzar una vida o mejor dicho lo que buscamos muchas personas en un trabajo, sin importar cuál sea con la única finalidad de sobrevivir.

La necesidad y desesperación de estar desempleado es grave y ante la manipulación de los empleadores y la falta de políticas laborales han causado que la Perfidia Laboral tome mayor fuerza en la colectividad pese a no estar tipificada en nuestro ordenamiento, lo que sigue generando constantes vulneraciones a los trabajadores. Como se puede notar la Perfidia Laboral versa sobre el engaño generado por el empleador que busca asegurar los intereses propios y beneficiarse del desconocimiento y necesidad de quien busca un empleo digno y estable.

El Estado es el responsable de controlar y proteger lo que nuestra Constitución como Norma Suprema, Leyes y demás normas inferiores disponen. Este control es manejado por los distintos organismos administrativos y judiciales, como es el caso, en el tema que nos compete quienes deben ser encargados de administrar justicia en el campo laboral son los Inspectores del Trabajo, siendo funcionarios del Ministerio de Trabajo, además el Consejo de la Judicatura es base a la Defensoría Pública si es el caso o si el problema amerita necesario acudir a otro tipo de instancias para que se proteja derechos vulnerados de los trabajadores, pero es lamentable que

gran parte de los trabajadores no conocen ante quién se puede denunciar estos actos cuando sean afectados en sus derechos.

Lo más importante es que el Estado se preocupe en estos actos que acontecen no solo en nuestro cantón sino en todo el país para que mediante la correcta información sobre el tema se obtenga las bases necesarias para tratar de resolver esta problemática que está afectando a la parte más débil de la relación laboral, todo por el abuso de poder de ciertos funcionarios y empresarios que buscan beneficiarse de la falta de conocimiento de los derechos que son vulnerados ante la impotencia de no tener herramientas sólidas y eficientes para garantizar y proteger la dignidad y sustento económico de los trabajadores.

Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Finalmente, al ser parte de la provincia Bolívar, cantón Guaranda, lugar donde nace la problemática jurídica laboral y social, es elemental entender que estamos sujetos a un Estado que pretende defender derechos y garantías constitucionales, por lo que, si buscamos otorgar y difundir posibles soluciones a este acto como es la Perfidia Laboral es prioritario el conocimiento de las bases jurídicas que se encuentran estancadas y olvidadas por quienes están al frente de nuestro país, para que posteriormente se pueda consolidar las bases y argumentos sólidos, con estricto cumplimiento y sanciones acordes a los actos ilegales provenientes de los empleadores. Sin olvidar que únicamente esa potestad la tienen los altos funcionarios públicos que manejan los hilos del Ecuador y nosotros como ciudadanos del mismo, nos vemos en la obligación de pronunciarnos y abogar por el cambio en las directrices laborales con fines interpretativos útiles, basados en la realidad nacional y así tratar de evitar, disminuir y terminar con el maltrato y abuso de los empleadores hacia los trabajadores.

Expuestos todos los argumentos en base a la exhaustiva investigación y el respectivo análisis de cada uno de los aspectos referentes al tema desarrollado, es primordial recordar que la problemática planteada se fundamenta en la evidente transgresión que sufren los trabajadores de la ciudad de Guaranda a causa del engaño inducido por los empleadores como condicionante para empezar una relación laboral, lo que ha desencadenado un bache en el campo jurídico laboral.

La Perfidia Laboral es un problema que está inmerso no solo en un determinado lugar; este acto está presente en todo el territorio nacional pero lo que nos detiene a que este tema sea

más conocido es la falta de aprendizaje e investigación de quienes forman parte del sistema judicial nacional, además de su total desconocimiento por la gran mayoría de ciudadanos y profesionales han hecho que se siga afectando a los trabajadores en derechos reconocidos por nuestra Carta Magna y demás leyes que aparentemente buscan cuidar a quienes han sido vulnerados ante el cometimiento de actos ilícitos como es el caso de la acción del empleador que prácticamente deja en indefensión al trabajador que firme como condicionamiento un título ejecutivo en blanco, siendo propenso a tener problemas de índole mercantil. Es decir, se vulneran derechos como la libertad del trabajo ya que existe una condición impuesta; el derecho a tener justa remuneración también se quebranta debido a que existe descuentos en los valores totales que deberían ser cancelados, inclusive existen casos en que los trabajadores no son pagados por sus servicios, además muchos de los trabajadores no poseen ni un contrato firmado como aval que se garantice que el empleador cumpla sus obligaciones y es ahí donde se violenta otro derecho como es la Seguridad Social, dejando al trabajador sin los beneficios que brinda la institución responsable como es el caso del IESS. Por último, el derecho a tener una vida digna nos deja un lamentable análisis en vista de que el trabajador carece de desarrollo personal y familiar. Con todos los derechos vulnerados que acabo de mencionar, no debemos olvidar que mayoritariamente esto ocurre más en el sector privado como ya lo había manifestado con precisión en los párrafos que anteceden.

Concluyo indicando que luego de haber revisado he investigado nuestra legislación vigente, como el Código del Trabajo manifiesto que la Perfidia Laboral no es una figura jurídica tipificada, por lo tanto, no existe prohibición alguna para los empleadores que han realizado y siguen cometiendo este acto, el mismo que va tomando fuerza y se ha convertido en una habitual práctica ante la necesidad y desesperación de conseguir un trabajo. No dejemos a un lado que

con todos los mecanismos investigados, indico que lastimosamente no se registran denuncias evidenciando los vacíos legales y jurídicos en nuestra legislación, por lo que se requiere que los legisladores y el Estado otorguen una pronta solución y recuerden las necesidades colectivas que han sido olvidadas durante décadas.

5.2 Recomendaciones

Dentro de la provincia Bolívar, específicamente en el cantón Guaranda es oportuno señalar que la Inspectoría del Trabajo debe realizar constantes controles a las Instituciones Privadas con el fin de observar y verificar si los trabajadores cuentan con todos los mecanismos necesarios para el correcto desarrollo de sus actividades lícitas, además que se brinde asesoría jurídica gratuita y especializada trabajando en conjunto con la Defensoría Pública para que los trabajadores que se sientan afectados en sus derechos tengan un amplio conocimiento de los orígenes de la Perfidia Laboral, sanciones y entes competentes para la respectiva denuncia.

Es fundamental para que esta investigación sea considerada importante resaltar una serie de sugerencias que considero son adecuadas para disminuir y luego erradicar los índices de actos de Perfidia Laboral ante la falta de políticas emanadas de las instituciones concernientes al derecho laboral, es por esto que es prudente enfatizar que el Ministerio del Trabajo es conjunto con las Instituciones Estatales y Privadas trabajen en organizar charlas de concientización para el conocimiento de los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores así como también los empleadores, haciéndoles saber la vulneración de derechos y las prohibiciones que deben sujetarse ambas partes.

Durante todo mi trabajo como la habrán notado he sido enfática que es urgente realizar reformas legales en el ámbito laboral. Por tal razón, recomiendo que en primera instancia se trabaje con una reforma en el artículo 44 de Código de Trabajo, el mismo que establece las prohibiciones de los empleadores, en el literal d menciona que el trabajador no puede ser exigido a otorgar dinero a su empleador como una especie de gratificaciones por el empleo obtenido. Es ahí, donde se debe incluir un nuevo literal o a su vez trabajar en la fundamentación de un nuevo

artículo en el que se incorpore de una vez por todas a la Perfidia Laboral como una nueva e importante figura legal y aplicable con sus respectivas causas y sanciones.

Como segundo punto, pero no menos importante es óptimo recomendar que lo más lógico sería trabajar en una nueva ley laboral donde se aprecien y consideren todos los derechos que son vulnerados y practicados a diario, lo que ha originado un problema social de gravedad ante la falta de lineamientos acordes a la realidad nacional y el déficit argumentativo e interpretativo en el que ha caído la justicia y legisladores nacionales. Considero que así se puede proteger los derechos de los trabajadores que se ven afectados por la necesidad y desesperación de tener un trabajo y una vida digna como objetivo de superación personal y familiar.

Bibliografía

- Amaya, L. (2020). *Contifico*. Obtenido de <https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/>
- Amaya, L. (1 de abril de 2022). *Contifico*. Obtenido de Contrato individual de trabajo: qué es, cómo se clasifica y todo lo que debes saber: <https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/>
- Asamblea Nacional . (2015). *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional . (2019). *CODIGO DE COMERCIO*. Quito: Registro Oficial Suplemento 497.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social* . Guaranda: Universidad Estatal de Bolivar .
- Casado, M. L. (2009). *Diccionario jurídico (6a. ed.)*. Buenos Aires: Valletta Ediciones.
- Codigo de Trabajo. (2005). *Codigo de Trabajo*. Quito : Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Dávalos Castelo, M. A. (2020). *La perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de los derechos del trabajador*. Riobamba: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7419/1/7.1%20%20TESIS%20Marcos%20Al%20ejandro%20D%20c3%20a1%20valos%20Castelo-DER.pdf>
- Ferrero, R. (1959). *El Contrato de Trabajo*. Caja Nacional de Seguro Social.
- LA TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL CONSTITUYE UN TÍTULO DE EJECUCIÓN, 954-P-CNJ-2019 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 10 de diciembre de 2019). Obtenido de

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Civil/83.pdf

Martínez Morales, R. (2017). *Diccionario jurídico: teórico práctico*. México: IURE Editores.

Ministerio de Trabajo . (2021). *Nuevas modalidades contractuales* . Quito: Ministerio de Trabajo

OIT. (2005). La relación de trabajo, Informe V. *Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión* (pág. 3). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra .

Oquendo Ruiz, A. M. (2021). *ANÁLISIS DE LA PERFIDIA LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO*. Riobamba: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13113/1/OQUENDO%20RUIZ%20ANDREA%20MARCELA.pdf>

Real Acedemia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Barcelona: Espasa.

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: RED TERCER MILENIO S.C.

Toro Toro, J. d., Vega Falcón, V., & Romero Fernández, A. J. (2021). Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su aplicación en la justicia ordinaria. *Revista Universidad y Sociedad vol.13 no.2* , 357-362. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200357

Vallecilla Baena, L. F. (2018). *LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Anexos



Anexos 1 Encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Encuesta dirigida a Trabajadores, Empleadores, Abogados en el libre ejercicio y Abogados del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar.

Esta encuesta está enfocada en la recopilación de datos informativos sobre La Perfidia Laboral como forma de establecer una Relación Laboral y los Derechos Vulnerados a los Trabajadores, cabe señalar que estos resultados serán usados en esta investigación para la previa obtención del título profesional que me otorga la Universidad Estatal de Bolívar como abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica.

Indicaciones

Las preguntas que han sido formuladas para su conocimiento, serán respondidas con una (X) en cualquiera de las dos opciones que usted considere. Es decir, en esta encuesta se maneja la opción (SI) y (NO). Las respuestas serán utilizadas con fines interpretativos e informativos.

Reitero mi gratitud a cada una de las personas que me brindaron su tiempo y apoyo para la realización de este sondeo.

1. ¿Sabe usted que es la Perfidia Laboral?

Si () No ()

2. ¿Usted tiene conocimiento que los trabajadores tienen derechos irrenunciables?

Si () No ()

3. ¿Usted conoce si en nuestra legislación está tipificada como figura jurídica la Perfidia Laboral?

Si () No ()

4. ¿Considera usted que por su necesidad de trabajar los empleadores han vulnerado alguno de sus derechos ya sea en el sector público o privado de la ciudad de Guaranda?

Si () No ()

5. ¿Usted ha firmado un título ejecutivo en blanco con la finalidad de acceder a un trabajo?

Si () No ()

6. ¿Tiene conocimiento sobre los derechos vulnerados al trabajador cuando firma un título ejecutivo en blanco antes de iniciar la relación laboral?

Si () No ()

7. ¿Conoce ante que autoridad puede denunciar la afectación de sus derechos como trabajador?

Si () No ()

8. ¿Cree usted que nuestro país necesita una reforma en el ámbito laboral?

Si () No ()



Anexos 2 Entrevistas



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Entrevista dirigida a Trabajadores, Empleadores, Abogados en el libre ejercicio y Abogados del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar.

Esta entrevista está enfocada en la recopilación de datos informativos sobre La Perfidia Laboral como forma de establecer una Relación Laboral y los Derechos Vulnerados a los Trabajadores, cabe señalar que estos resultados serán usados en esta investigación para la previa obtención del título profesional que me otorga la Universidad Estatal de Bolívar como abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica.

1. ¿Cómo Profesional del derecho conoce usted sobre la Perfidia Laboral?

.....

.....

2. ¿Qué aspectos considera necesario para una correcta aplicación de la justicia laboral en el Ecuador?

.....

.....

3. ¿Cree usted que se debe implementar nuevos mecanismos legales para proteger los derechos de los trabajadores?

.....
.....

4. ¿Qué herramientas jurídicas deben ser empleadas para evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores?

.....
.....

5. ¿Qué acción pueden realizar los trabajadores cuando se sienten afectados en sus derechos?

.....
.....

6. ¿Usted cree que es necesario que se instaure como figura jurídica a la Perfidia Laboral?

.....
.....

7. ¿Considera que los legisladores ecuatorianos deben centrarse en impulsar una reforma en el ámbito laboral?

.....

.....

8. ¿Cree usted que las Leyes y Normas vigentes son suficientes para evitar el detrimento en los derechos laborales?

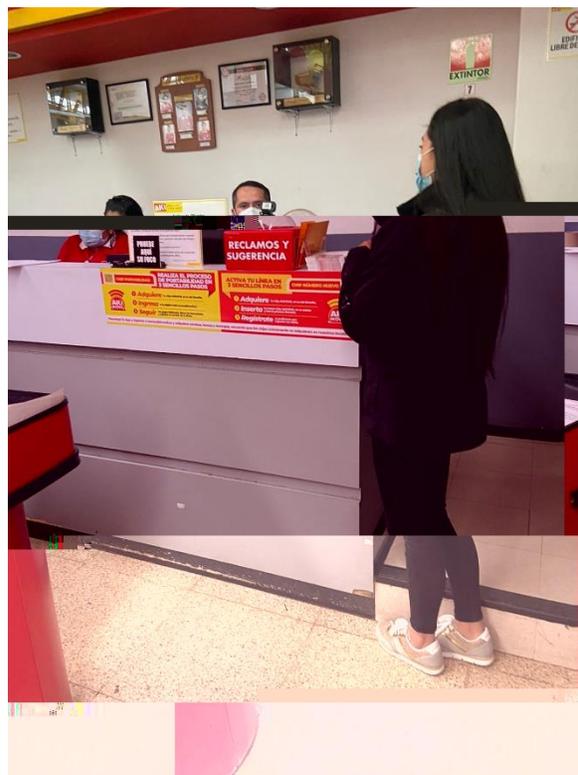
.....

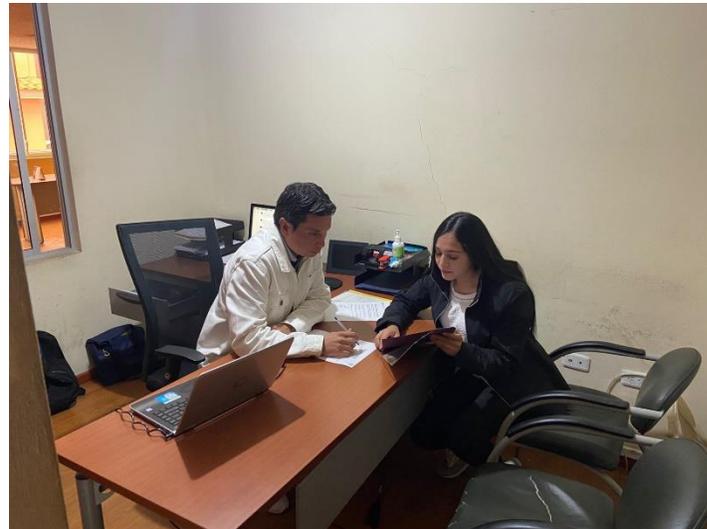
.....

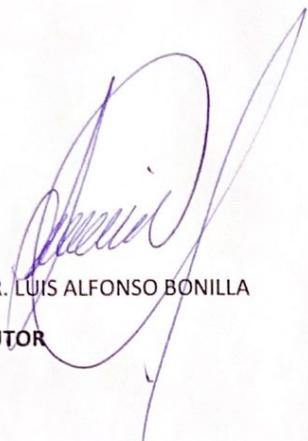
Anexos 3











DR. LUIS ALFONSO BONILLA
TUTOR

Daniela Chimbo.
DANIELA ALEJANDRA CHIMBO PAZMIÑO
AUTORA