



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

**Informe final del Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TÍTULO DEL PROYECTO FINAL DE INVESTIGACIÓN

La perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de
los derechos del trabajador.

AUTOR

Marcos Alejandro Dávalos Castelo

TUTOR

Dr. Wilson Rojas Buenaño

Riobamba – Ecuador

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"LA PERFIDIA LABORAL COMO CONDICIONANTE PARA LA
CONTRATACIÓN Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR".

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Wilson Rojas TUTOR	<u>10</u> CALIFICACIÓN	 FIRMA
Dr. Fredy Hidalgo MIEMBRO 1	<u>10</u> CALIFICACIÓN	 FIRMA
Dr. Williams Buenaño MIEMBRO 2	<u>9,5</u> CALIFICACIÓN	 FIRMA

NOTA FINAL 9,8 (SOBRE 10 PUNTOS)

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WILSON ROJAS BUENAÑO, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el informe final del proyecto de investigación previa a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: “LA PERFIDIA LABORAL COMO CONDICIONANTE PARA LA CONTRATACIÓN Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”, realizado por el señor Marcos Alejandro Dávalos Castelo, por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.



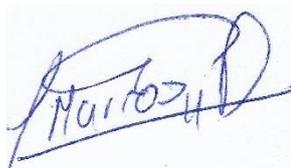
Firmado electrónicamente por:
**WILSON LEONARDO
ROJAS BUENAÑO**

DR. WILSON ROJAS BUENAÑO

TUTOR

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Marcos Alejandro Dávalos Castelo, con cédula de ciudadanía 060473539-9, declaro que soy responsable de todos los criterios, estudios y conclusiones, así como los lineamientos y designios expuestos en el presente informe final del proyecto de investigación, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Marcos Alejandro Dávalos Castelo

C.I.: 060473539-9

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico a mis padres Henry Dávalos y Julia Castelo que han estado desde el inicio de mi vida académica apoyándome en todo, a mis hermanos que me han impulsado para poder sobresalir como ser humano, a mis tíos que gracias a su tutela y apego me incitado a ser cada día mejor, y a mis abuelitos que gracias a sus consejos y sabiduría pude guiarme por el camino correcto.

Marcos Alejandro Dávalos Castelo

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a dios por haberme rodeado de tanta vida y de personas que siempre han querido verme triunfar, a mis padres por la preocupación y apoyo que me han dado durante toda mi vida estudiantil a mi madre que con su gran esfuerzo desde mi infancia me incentivo a seguir el largo y distintivo camino académico por inculcarme los valores necesarios para poder ejercer la profesión de abogado , a mi padre por el gran ejemplo de persona que me dio , por siempre estarme apoyando en cada decisión que tome y al mismo tiempo ayudarme en los grandes problemas que sé que nunca hubiera podido resolver solo a mis hermanos que cada uno con su distintiva forma de ser me innovaron a saber que siempre hay que ser un buen profesional y persona a mis abuelitos que me ayudaron en todo lo que pudieron y ánimos para seguir siempre , y a mis tíos que han sido incondicionales en todo momento.

Marcos Alejandro Dávalos Castelo

ÍNDICE

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL ¡Error! Marcador no definido.	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	1
DERECHOS DE AUTORÍA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. PROBLEMA	13
1.2. JUSTIFICACIÓN.	15
1.3. OBJETIVOS.	16
1.3.1. Objetivo General.	16
1.3.2. Objetivos Específicos.	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Estado del Arte.	17
2.2. Aspectos Teóricos.	19
2.2.1. Unidad I: Perfidia Laboral.....	19
2.2.2. Unidad II: Vulneración de los derechos del trabajador.....	28

2.3. Hipótesis	36
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA	36
3.1. Unidad de análisis	36
3.2. Métodos.....	36
3.3. Enfoque de investigación	37
3.4. Tipos de investigación	37
3.5. Diseño de la investigación	37
3.6. Población y muestra	38
3.6.1. Población.....	38
3.6.2. Muestra.....	38
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
3.8. Técnicas para el tratamiento de la información	39
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1. Resultados	39
4.2. Discusión de resultados.....	59
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1.....	38
Tabla No. 2.....	39
Tabla No. 3.....	40
Tabla No. 4.....	41
Tabla No. 5.....	42
Tabla No. 6.....	43
Tabla No. 7.....	45
Tabla No. 8.....	46
Tabla No. 9.....	47
Tabla No. 10.....	49
Tabla No. 11.....	50
Tabla No. 12.....	53
Tabla No. 13.....	54
Tabla No. 14.....	55
Tabla No. 15.....	56
Tabla No. 16.....	57
Tabla No. 17.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1.....	26
Gráfico No. 2.....	27
Gráfico No. 3.....	39
Gráfico No. 4.....	40
Gráfico No. 5.....	41
Gráfico No. 6.....	43
Gráfico No. 7.....	44
Gráfico No. 8.....	45
Gráfico No. 9.....	46
Gráfico No. 10.....	48
Gráfico No. 11.....	49
Gráfico No. 12.....	50
Gráfico No. 13.....	53
Gráfico No. 14.....	54
Gráfico No. 15.....	55
Gráfico No. 16.....	56
Gráfico No. 17.....	57
Gráfico No. 18.....	58

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “LA PERFIDIA LABORAL COMO CONDICIONANTE PARA LA CONTRATACIÓN Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”, se ha originado ante la práctica social, que el empleador obliga a sus trabajadores a firmar títulos ejecutivos en blanco, para el acceso a un puesto laboral, ocasionando que se transgredan derechos esenciales de los trabajadores. En tal virtud, el propósito de la presente investigación, es analizar la perfidia laboral como condicionante para la contratación y su incidencia en la vulneración de los derechos del trabajador en el sistema laboral, haciendo hincapié en los derechos a la libertad de trabajo, remuneración justa, seguridad social, vida digna y el patrimonio. Para el cumplimiento la investigación se desarrolló en dos partes: primero mediante el tratamiento del marco teórico constante en 2 unidades denominadas: Perfidia laboral y vulneración de los derechos del trabajador, y, la segunda parte por medio del diseño metodológico adecuada a una investigación jurídico social, a través del método de investigación deductivo, analítico y sistemático; enfoque de la investigación cualitativo; tipos de investigación de campo, exploratoria y bibliográfica; diseño de investigación no experimental. Adicional, se ha recolectado información gracias a los instrumentos de investigación, con lo cual se ha permitido plantear conclusiones y recomendaciones acorde a la problemática investigada.

PALABRAS CLAVES: títulos ejecutivos, perfidia laboral, contratación laboral, empleador, trabajador, derechos constitucionales, vulneración.

Abstract

The present investigation is entitled "LABOR PROFILE AS A CONDITIONER FOR THE CONTRACTING AND VIOLATION OF THE WORKER'S RIGHTS," has originated in the face of social practice, in which the employer forces his workers to sign blank executive titles for access to a job, causing essential workers' rights to be violated. Under this, the purpose of the present investigation is to analyze job perfidy as a condition for hiring and its incidence on the violation of the worker's rights in the labor system, emphasizing the rights to freedom of work, fair remuneration, social security, decent life, and heritage. For compliance, the research was carried out in two parts: first, through the treatment of the consistent theoretical framework in 2 units called: Labor perfidy and violation of the rights of the worker, and, the second part, through the methodological design appropriate to a social, legal investigation, through the deductive, analytical and systematic research method; qualitative research approach; types of field, exploratory and bibliographic research; non-experimental research design. Additionally, information has been collected thanks to the research instruments, with which it has been possible to draw conclusions and recommendations according to the problem investigated.

KEYWORDS: executive titles, job perfidy, employment contract, employer, worker, constitutional rights, violation.

Reviewed By.
Msc. Elizabeth Diaz
English Professor.
C.I. 0603277765

INTRODUCCIÓN

La perfidia laboral se ha convertido una práctica poco frecuente en las contrataciones laborales, que consiste en obligar a los trabajadores a firmar títulos ejecutivos como letras de cambio o pagarés en blanco, con la finalidad de que el empleador supuestamente asegure su patrimonio en caso de robo, custodia de valores o daño de bienes de la empresa. Sin embargo, este accionar puede ser utilizado por el empleador con el propósito de incumplir con sus obligaciones labores, evadir responsabilidades patronales.

Dando como resultado la vulneración de los derechos y garantías que gozan todos los trabajadores, partiendo que la ley no exige la firma del trabajador en ningún título ejecutivo para el inicio de una relación laboral, razón por la cual, el empleador no puede accionar la perfidia laboral. No obstante, a esta prohibición, los empleadores lo realizan, afectado a una serie de derechos constitucionales de los trabajadores como lo son: el derecho a la libertad de trabajo, derecho a una remuneración justa, derecho a la seguridad social, derecho patrimonial y el derecho a una vida digna.

Con estos antecedentes, el presente proyecto de investigación se fundamentó en un estudio de la práctica poco frecuente de la perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de los derechos del trabajador en el sistema laboral, por lo que, mediante este análisis se identificó la problemática, así como las consecuencias generadas. Para lograr este objetivo se realizó la investigación en dos partes; la primera mediante un estudio jurídico, doctrinario y crítico que permita describir la problemática actual; en la segunda parte, se aplicó instrumentos de investigación con el objetivo de obtener información de la población involucrada, es decir, del Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público y población económicamente activa de la ciudad de Riobamba; información que se usó para realizar un correcto análisis del tema de investigación y plantear desde el campo jurídico social recomendaciones para brindar una adecuada solución.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PROBLEMA

Históricamente la lucha de los derechos de los trabajadores ha tenido cambios significantes como la disminución de las horas laborables, remuneración y trato justo, estabilidad laboral, indemnizaciones, acceso al seguro social, entre otros, derechos que se alcanzaron de manera principal en el siglo XIX gracias a la ardua lucha y sacrificio de movimientos de trabajadores. De manera principal, estos derechos fueron plasmados a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente en el Art. 23 que describe que el derecho del trabajo es de libre elección, reconociendo un salario justo, una remuneración equitativa y la salvedad de fundar sindicatos. También el Art. 24 de ésta declaración dispone que el derecho al trabajo permite un derecho al descanso, delimitación de las horas laborales y vacaciones; siendo un instrumento internacional de carácter obligatorio que debe ser cumplido por todas las naciones.

Por esta razón, el Estado visibilizó la necesidad de la creación de una institución comprometida con el respeto y garantía de cada uno de los derechos de los trabajadores, siendo así que, en el año 1925, se crea el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de ser una dependencia estatal que vigile los derechos de los trabajadores, y en caso de verificar vulneración alguna, la institución debe brindar una pronta solución por vía administrativa, sin olvidar que los Jueces de las Unidades Judiciales de Trabajo también lo pueden hacer por vía judicial.

Con todo esto, en el año 1938, mediante Decreto Supremo No. 210, se promulgó el Código de Trabajo, normativa legal que permite regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, así como la especificación de sus derechos, obligaciones y prohibiciones. Sin embargo, como toda normativa legal, cuenta con una serie de vacíos legales, uno de ellos es, la determinada en el Art. 44 del Código de Trabajo referente a las prohibiciones de los empleadores, articulado en donde expresamente no se prohíbe la práctica de la perfidia laboral, por lo tanto, el

empleador procede a contratar a sus trabajadores bajo esta modalidad arbitraria de contratación.

Siendo ésta una de las conductas lesivas para los derechos del trabajador, ya que, en ciertos casos, al momento de contratar se pone como condicionante la firma de un título ejecutivo sea esta una letra de cambio o pagaré para la obtención de un cargo laboral, práctica totalmente atentatoria a los derechos de los trabajadores y desnaturalizando el objetivo de la relación laboral, así como el objetivo del uso de los títulos ejecutivos.

Sobre este punto, es necesario indicar que ninguna ley faculta esta práctica, por su carácter de ilegítimo, por el contrario, lo único que se puede visibilizar es que en el Art. 44 literal d) del Código de Trabajo se establece una prohibición expresa que indica “exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo” (2019, pág. 24), sin embargo, expresamente este cuerpo legal no establece la prohibición de la firma de títulos ejecutivos como condicionante a la firma de contrato, razón por la cual, algunos empleadores proceden a ejecutar la perfidia laboral.

Es así, que esta práctica se la visualiza como un tipo de acuerdo ilegal en donde el trabajador presta sus servicios lícitos y el empleador otorga trabajo, con la presunta idea de que la finalidad de la firma del trabajador en estos títulos ejecutivos se realiza como garantía de eventuales problemas que pueda suscitarse en la relación laboral. De esta manera, el trabajador acepta por el desespero de conseguir trabajo, por la subsistencia de su familia, es decir, por su situación económica, así el trabajador se ve obligado a acceder a la petición de firmar un título ejecutivo en blanco para así obtener el trabajo. Dando como resultado que el documento firmado se convierta en un título ejecutivo, pero sin causa lícita, ya no podría considerarse como tal, debido a que no contendría obligación pura, líquida y de plazo vencido, que de ser el caso, puede ser alegada dentro de la vía ejecutiva correspondiente.

Desencadenando muchas problemáticas como el hecho de que no se garantiza una estabilidad laboral para el trabajador, debido a que, en algunos casos, se contrata bajo la modalidad de contrato verbal y la firma del título ejecutivo, criterio que para

algunos empleadores les permite deslindarse de sus trabajadores porque consideran que no existe una relación laboral porque no hay un contrato de trabajo escrito. De igual forma, atenta al derecho al buen vivir del trabajador que engloba otros derechos como: la remuneración justa, acceso al seguro social, libertad de contratación, vida digna tanto para el trabajador como para las personas que dependen de su trabajo; debido a que el empleador puede hacer mal uso del título ejecutivo y no cancelar ningún valor por concepto de su trabajo amenazando con ejecutar el título ejecutivo.

Inclusive se puede atentar al derecho patrimonial del trabajador, debido a que el empleador pueda demandar la obligación contenida en el título ejecutivo ocasionado que el trabajador de manera forzosa tenga que cancelar la suma de dinero establecida, pago que será realizado a través de sus bienes y en caso de no poseer, pues será declarado insolvente; todo esto por el error de firmar un título ejecutivo, siendo este accionar una clara muestra de la *viveza criolla* por parte del empleador.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

La temática de la perfidia laboral en una práctica fraudulenta realizada por los empleadores, que en la academia y en la legislación es muy poco discutida y mínimamente conocida, ocasionando que su accionar se siga perpetrando, afectando diversos derechos de la clase trabajadora, como por ejemplo: el derecho a la libertad de trabajo, la remuneración justa, la seguridad social, el patrimonio y la vida digna. Por lo tanto, es necesario una investigación como la presentada en este proyecto, para que se visibilice las consecuencias que trae consigo la práctica de la perfidia laboral, específicamente dentro de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Así mismo, dentro de la normativa nacional, no se tipifica esta prohibición, pues revisado el Art. 44 del Código de Trabajo no se estipula la proscripción, generando que la perfidia laboral siga siendo realizada por los empleadores, quienes abusando de su poder lo realizan. Lo cual les permite el incumplimiento de derechos fundamentales de los trabajadores, de manera principal omiten derechos

relacionados a los económico, como no pagar a sus trabajadores la remuneración que les corresponde, no pagar vacaciones, indemnizaciones, décimos y más beneficios que por ley les corresponden.

Por último, es necesaria esta investigación para evidenciar como existe un cambio brusco de una relación de lo laboral a lo mercantil, alterando totalmente la verdad de los hechos, lo cual, deja a la clase trabajadora completamente vulnerable, todo porque la legislación ecuatoriana no los protege, haciendo que recaigan una y otra vez en esta problemática, misma que lo aceptan por el desespero en conseguir trabajo y consecuentemente obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia. Por todas estas consideraciones, se presenta la siguiente investigación, en aras de que esta problemática sea solucionada; sea un aporte al ámbito del derecho laboral tanto para los estudiantes, así como los profesionales y trabajadores; se pueda frenar este accionar; y, se consiga reparar los derechos de los trabajadores que han caído en la práctica fraudulenta de la perfidia laboral.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Analizar la perfidia laboral como condicionante para la contratación y su incidencia en la vulneración de los derechos del trabajador en el sistema laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1: Estudiar la práctica de la perfidia laboral en los medios de contratación.

Objetivo específico 2: Describir el procedimiento legal para la contratación laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la vulneración de los derechos del trabajador por la práctica de la perfidia laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte.

Respecto al tema investigado, existe doctrina con los siguientes resultados y conclusiones.

El autor Juan Francisco Melgarejo, en su trabajo investigativo denominado “ILEGALIDAD DE ALGUNOS TÍTULOS VALORES EN LOS CONTRATOS” (Melgarejo, 2016, pág. 1), determina que:

Algunos empleadores siguen utilizando este mecanismo engañoso para que los trabajadores se hagan cargo de dineros faltantes y responsabilidades que no le competen, donde resulta necesario recordar a la ciudadanía que no se trata de una práctica amparada por la ley. (Melgarejo, 2016, pág. 4)

En el año 2014, la autora Renata Moreno, presenta su trabajo investigativo denominado: “¿FIRMAR UN PAGARÉ EN BLANCO PARA SER CONTRATADO?” (Moreno, 2014, pág. 1), expone que:

Hace varios años, se comenzó a gestar la práctica de obligar a los trabajadores ligados a la recaudación y custodia de valores (cajeros bancarios, cajeros de retail, guardias de seguridad, tesoreros, etc.) a firmar un pagaré en blanco al momento de ser contratados, como condición ineludible para formar parte de la empresa, y bajo el argumento de resguardar al empleador de eventuales robos o fraudes. (Moreno, 2014, pág. 2)

El Estudio Jurídico Noriega – Alcázar & Asociados, presenta su investigación denominada: “DERECHO DEL TRABAJADOR: SOBRE LA FIRMA DE PAGARÉS EN BLANCO” (Estudio Jurídico Noriega - Alcázar & Asociados, 2019, pág. 1), exponen que:

En reiteradas oportunidades recibimos consultas sobre relaciones laborales en las cuales la patronal requiere la firma de pagarés como condición indispensable para el ingreso al trabajo.

Tal cuestión resultar violenta para el inicio de la relación comprendida en el orden público laboral, además de ser atentatorias del patrimonio del trabajador, pues un título de tal índole puede ser ejecutado en los tribunales civiles sin que se indague la causa. (Estudio Jurídico Noriega - Alcázar & Asociados, 2019, págs. 2-3)

En el año 2009, el sitio web Actualícese – Investigación contable y tributaria en profundidad, presenta en su portal web la investigación denominada: “LA ILEGALIDAD DE OBLIGAR AL TRABAJADOR A FIRMAR LETRAS Y PAGARÉS EN BLANCO” (Actualícese – Investigación contable y tributaria, 2009, pág. 1), donde concluye que:

En ninguna parte del Código Laboral existe una norma que permita al empleador exigir al trabajador que firme una garantía, cualquiera que sea la actividad que desarrolle en la empresa, para que respalde futuros errores o pérdidas que cometa el trabajador. Esto significa que estaría el empleador desde el principio de la relación laboral, presumiendo que el trabajador resultará incompetente y torpe en sus labores, lo que violaría flagrantemente el principio de buena fe que debe presumirse en toda relación laboral. (Actualícese – Investigación contable y tributaria, 2009, pág. 5)

De los estados del arte citados, se puede destacar que tienen el mismo enfoque de la investigación, que es sin duda, que la perfidia laboral es una práctica engañosa que es realizada por el empleador al trabajador y que sobre todo que ninguna legislación permite esta práctica ilegítima porque es atentatoria a los derechos de los trabajadores. De aquí nace la importancia de esta investigación, puesto que se vulneran derechos de los trabajadores que serán descritos durante el desarrollo de la investigación.

2.2. Aspectos Teóricos.

2.2.1. Unidad I: Perfidia Laboral

2.2.1.1. Definición

La palabra perfidia según el Diccionario de la Real Academia Española constituye la “deslealtad, traición o quebrantamiento de la fe debida” (2020, pág. 3), mientras que, la palabra laboral se la define como lo “perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social” (2020, pág. 3). En tal virtud, la perfidia laboral es 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 de un título ejecutivo como mecanismo de contratación laboral, perjudicando a la persona contra quien se comete este hecho.

A decir del tratadista Oscar Hernández, la perfidia laboral es la acción en la que “el patrono, prevalido de su situación de superioridad frente al trabajador, hace que este acepte la relación laboral que los vincula a ambos, se le dé una calificación distinta, o declara haber recibido pagos o beneficios que no recibió” (Hernández, 2010, pág. 227). Existiendo una situación de vulnerabilidad hacia el trabajador basado en un argumento contrario a la verdad y rectitud, de esta manera, se cambia la marcha sobre la buena fe en la relación laboral, pues existe provecho por parte del empleador, ocasionando la vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores.

Sobre la perfidia laboral, “como primera cuestión cabe decir que esta modalidad de firma de documentos en blanco es por demás una práctica tachada de irregular e inmoral, pues se adelanta la mala fe de una de las partes en la relación (...)” (Estudio Jurídico Noriega - Alcázar & Asociados, 2019, pág. 6). Denotando que ésta práctica constituye un engaño que traiciona la confianza del trabajador, quien, por necesidad laboral, opta por la firma de un título ejecutivo que puede ser utilizado en su perjuicio. De ahí que, este accionar sea una astucia del empleador conocida en el país como viveza criolla.

2.2.1.2. Particularidades

El abuso de poder está presente en la perfidia laboral, pues existe una relación de autoridad (empleador), quien se aprovecha de su condición de superioridad, mando y jerarquía para obligar a su inferior (trabajador) a firmar un título ejecutivo en blanco, bajo el argumento de originar una relación de trabajo. Así el empleador utiliza su dominio para ejecutar la acción de perfidia laboral para cumplir sus propios intereses y desatender las necesidades que se presenten en la institución a la que representa, siendo el poder su principal ventaja para sobrepasar por encima de sus trabajadores, ocasionando un grado de desigualdad para sus subordinados.

La presencia de un título ejecutivo es otra de las particularidades en la perfidia laboral, debido a que existe un documento “(...) que contiene de manera eficaz un derecho de crédito exigible a favor de determinada persona o de su poseedor y contra otra, concretada en todo caso” (Cabanellas, 2010, pág. 386). Instrumento a través de cual el empleador tiene a su favor la cantidad de dinero que el estime conveniente, solo es necesario que la plasme en el título ejecutivo (letra de cambio o pagaré a la orden), para que puede ser cobrado por medio de la vía civil, resultando un acto contrario a la verdad pues no existe de por medio ninguna deuda crediticia, sino que la firma del título ejecutivo se realizó como condicionante para la contratación laboral.

La falta de regulación y sanción de la perfidia laboral en la legislación laboral también está presente, ya que al ser una práctica que vulnera derechos hacia los trabajadores, no existe un fundamento legal que permita castigar al empleador que comete esta arbitrariedad, así revisado el Art. 44 del Código de Trabajo las prohibiciones de los empleadores son: la imposición de multas, retención del 10% de la remuneración por multas, requerir al trabajador que adquiera productos en las tiendas comerciales del trabajador, solicitar dinero para la admisión del trabajo, recaudar intereses por concepto de adelanto de la remuneración, exigir a los trabajadores el retiro de las asociaciones a la que pertenecen, realizar propaganda electoral o religiosa, suspensión de su trabajo, limitar las actividades sindicales de los trabajadores y acosar laboralmente a sus trabajadores. Denotando expresamente que el Código de Trabajo no establece la prohibición de la firma de títulos

ejecutivos como condicionante a la firma de contrato laboral, aspecto que es utilizado por los empleadores para ejecutar la perfidia laboral.

2.2.1.3. Elementos

Acción

Constituye la conducta humana de carácter voluntaria que afecta a una determinada persona o cambia el estado de las cosas, siempre orientada hacia un fin en específico. En palabras de Adrián Yirda “se trata del efecto que causa un agente sobre algo, de un combate o pelea, de un conjunto de movimientos y gestos o de una sucesión de acontecimientos” (Yirda, 2020, pág. 4). Mientras que los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey, describen a la acción como:

Originado en el vocablo en latín actio, el concepto de acción se refiere a dejar de tener un rol pasivo para pasar a hacer algo o bien a la consecuencia de esa actividad. Se trata también del efecto que un agente tiene sobre una determinada cosa, (...) de un conjunto de determinados movimientos y gestos o de una sucesión de hechos o circunstancias. (Pérez & Gardey, 2012, pág. 2)

Así la acción constituye el primer elemento de la perfidia laboral, debido a que el empleador, realiza el petitorio verbal sobre una cosa en específico, que es la firma del título ejecutivo como condicionante para obtener un puesto o cargo laboral, recalando que el empleador realiza este accionar de manera voluntaria sin ninguna coacción ni criterio atemorizante, sino bajo su discrecionalidad y con pleno conocimiento de lo que está realizando, con la finalidad de evadir responsabilidades futuras. La forma para ejercitar éste hecho, es a través de su poder como empleador, cambiando el curso causal de una relación laboral a una relación de carácter mercantil, que afecta de manera directa al trabajador en el momento que el empleador lo decida.

Coacción

Al hablar del término coacción se refiere a la “fuerza o violencia que se hace a una persona para obligarle a decir o ejecutar algo” (Cabanellas, 2010, pág. 72), a decir del tratadista Arturo González “la coacción, entendida desde el punto de vista jurídico, es impedir, mediante el uso de la violencia o la intimidación, hacer algo a alguien o no dejarle hacer algo” (González, 2020, pág. 4). Es decir, la coacción es un acto contrario a la libertad personal, pues un individuo no tiene la capacidad de elegir independiente que hacer o que decir.

En el caso de la perfidia laboral, existe una violencia de carácter psicológico a través de la intimidación personal y la amenaza condicional que es la exigencia de una circunstancia para el trabajo, siendo en este caso la firma el título ejecutivo y en caso de no realizarlo, pues se chantajea con la no obtención del trabajo. Existiendo una violencia psicológica para controlar y manipular la relación laboral, bajo los estrictos argumentos del empleador. La coacción del empleador impuesta hacia el trabajador goza de tres características principales: a) real, debido a que concurre un plano de la realidad que es la existencia de un puesto de trabajo; b) inmediata, porque con la firma del título ejecutivo de manera contigua se genera la relación laboral y se le otorga el puesto de trabajo vacante; y, c) ineludible, ya que no se puede evitar la obtención del trabajo sin la firma del instrumento ejecutivo.

Dolo

Manuel Ossorio describe que “(...) la voz dolo corresponden a lo que comúnmente llamamos “intención”; los actos antijurídicos pueden cometerse con la intención de producir un mal o, simplemente, con la previsión del resultado dañoso” (Ossorio, 2008, pág. 343). Mientras que Guillermo Cabanellas infiere que el dolo es la “voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de argucias y sutilezas o de la ignorancia ajena (...)” (Cabanellas, 2010, pág. 134). Es importante describir que en la legislación nacional, el Art. 29 inciso 6to del Código Civil señala que “el dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro” (2019, pág. 13).

Bajo estos argumentos el dolo es concebido como el designo de causar daño a una determinada persona, en este caso, el trabajador, por medio del engaño, astucia del empleador y la alteración de la verdad, con el propósito de evadir responsabilidades laborales. En tal virtud, existe ardid dentro de la celebración del acto jurídico, es decir, dentro de la contratación laboral, por consiguiente, existe un vicio de consentimiento, tal como lo señala el Art. 1467 ibídem. Fundamento que puede ser alegado por el trabajador afectado con la finalidad de que el título ejecutivo firmado no pueda ser accionado, claro está, que es una lucha resistente, pero no inverosímil. Adicional, es importante describir que, en la perfidia laboral, existe una simulación de hechos entorno a la relación laboral, por lo tanto, el dolo también se puede evidenciar, pues se cambia la verdad y se lo reemplaza por falsedades.

2.2.1.4. Causas y efectos

La perfidia laboral se ocasiona por diversos factores, uno de ellos es, que el empleador lo realiza como forma de garantía, ocasionado que se tenga a su favor un valor económico sustentando en un título ejecutivo del cual puede cobrar dinero que el empleador considere en pérdida por la supuesta irresponsabilidad o yerro del trabajador. Así mismo, se realiza la perfidia laboral como garantía de eventuales problemáticas que pueda suscitarse en el transcurso de la relación laboral. Sobre esta causa, el sitio web Gerencia.com describe:

Es que aun sobrevive en algunas empresas la práctica de hacer firmar a los empleados letras y pagarés como garantía en caso de que algún empleado, por la razón que sea cause algún perjuicio económico a la empresa, como daño de herramientas, instalaciones, pérdida de dinero o cualquier elemento.

Algunas empresas incluso les cobran a sus empleados el dinero que un cliente no paga, o que por error suyo la empresa deje de percibir.
(Gerencia.com, 2018, págs. 3-4)

La siguiente causa de la perfidia laboral es la suplantación del contrato de trabajo por un título ejecutivo, ya que el empleador para no registrar a sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo o al Instituto de Seguridad Social, no genera el acuerdo

para la contratación de los servicios lícitos de su personal, sino que, reemplaza el contrato laboral por un título ejecutivo, bajo el argumento que en lo posterior se celebrará dicho contrato o indican que el contrato es verbal y que se requiere la firma obligatoria en el título ejecutivo, ocasionando que no se garantice una estabilidad laboral para el trabajador. Esto desencadena que, a su vez, existan “(...) dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo (...)” (Organización Internacional del Trabajo, 2006, pág. 9). Siendo un grave efecto para el trabajador, por lo que, la Organización Internacional del Trabajo, recomienda a sus Estados parte:

Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho (Organización Internacional del Trabajo, 2006, pág. 29)

Esta causal, esta entrelazada con otra causal de la perfidia laboral, debido a que el empleador al no suscribir el contrato laboral provoca el incumplimiento de los derechos de sus trabajadores, pues legalmente no existe un sustento legal que compruebe la relación laboral, pudiendo el empleador actuar de mala fe y no cumplir con las obligaciones previstas en el Art. 42 del Código de Trabajo, de manera principal, se niega a cancelar valores correspondientes a: sueldos o salarios, vacaciones, horas suplementarias y extraordinarias, utilidades, décimo tercera y cuarta remuneración, indemnizaciones, pago del seguro social, entre otros valores. Más aun, exista la negativa del pago de estos valores porque tiene en su poder un título ejecutivo que le sirve como instrumento atemorizante para que el trabajador no lo denuncie y no pueda cobrar los valores que le corresponden.

2.2.1.5. In dubio pro operario

Los derechos de los trabajadores permiten su protección ante las desigualdades existente entre la parte empleadora, criterios de protección que se encuentran descritos en la Constitución de la República del Ecuador, siendo ésta una norma garantista a través de la manifestación concreta del principio *in dubio pro operario*, descrito en el Art. 326 numeral 3 que señala que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (2019, pág. 161). Criterio concordante con lo estipulado en el Art. 7 del Código de Trabajo que indica:

Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (2019, pág. 4)

Permitiendo a través de este principio la autodefensa de la parte interesada gracias a la norma más favorable y claro la condición más beneficiosa que accedan a la defensa de los derechos que se encuentran en litigio, permitiendo una resolución justa a los conflictos laborales que suscitan entre el empleador y el trabajador. A decir de Américo Plá Rodríguez el principio *pro operario* constituyen “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá, 1978, pág. 35).

Por otra parte, la tratadista Graciela Monesterolo infiere que el principio *in dubio pro operario* es “(...) no se limita solamente a la aplicación de las normas oscuras, sino también a condiciones de trabajo en general” (Monesterola, 2013, pág. 52). Entonces este principio debe ser aplicado cuando se observe que las reglas de contratación son más beneficiosas para el empleador que para el trabajador, como es el caso, de la perfidia laboral, permitiendo el esclarecimiento de los hechos

dudosos que dieron origen a la relación labora así se contrarresta la vulneración de los derechos constitucionales producto de este accionar.

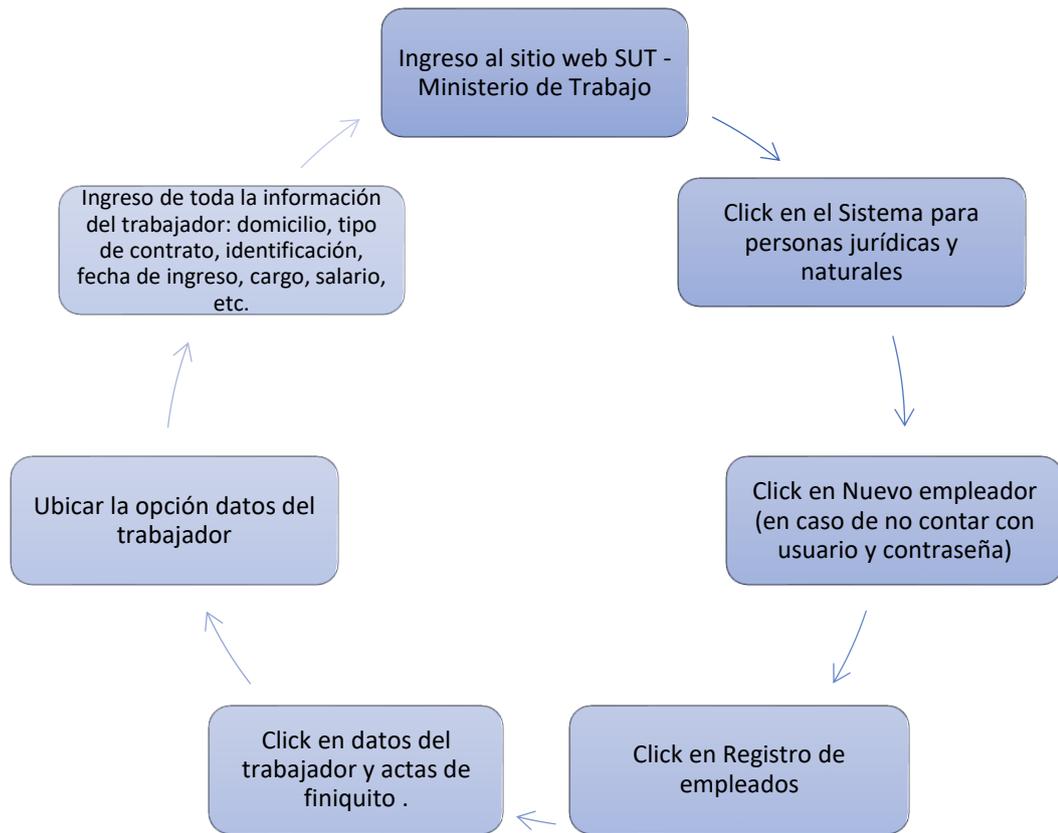
2.2.1.6. Procedimiento de contratación

En la perfidia laboral, el procedimiento de contratación puede ser practicado a través del respectivo registro en el Ministerio de Trabajo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o sin el registro en éstas instituciones. En el último caso, si se evade el registro, el proceso de contratación solo requiere la presencia del personal (trabajador) supuestamente a contratar, se lo entrevista, se le da a conocer cuáles son sus funciones en la institución y acto seguido se procede a la exigencia de la firma en un título ejecutivo en blanco. Realizado esto, el trabajador acude al lugar designado a ejecutar las labores encomendadas por su empleador a expensas que su contrato será generado en lo posterior y con la esperanza de que la firma del título ejecutivo no trae inconvenientes posteriores.

Ahora, también puede suceder la perfidia laboral, a través del registro correspondiente, en tal virtud, el empleador está obligado a registrar los contratos laborales en el Sistema Único del Trabajador (SUT) perteneciente al Ministerio de Trabajo, el procedimiento requiere de información verídica sobre la relación contractual. Para el efecto, se debe seguir los siguientes pasos:

Gráfico No. 1

Procedimiento de contratación



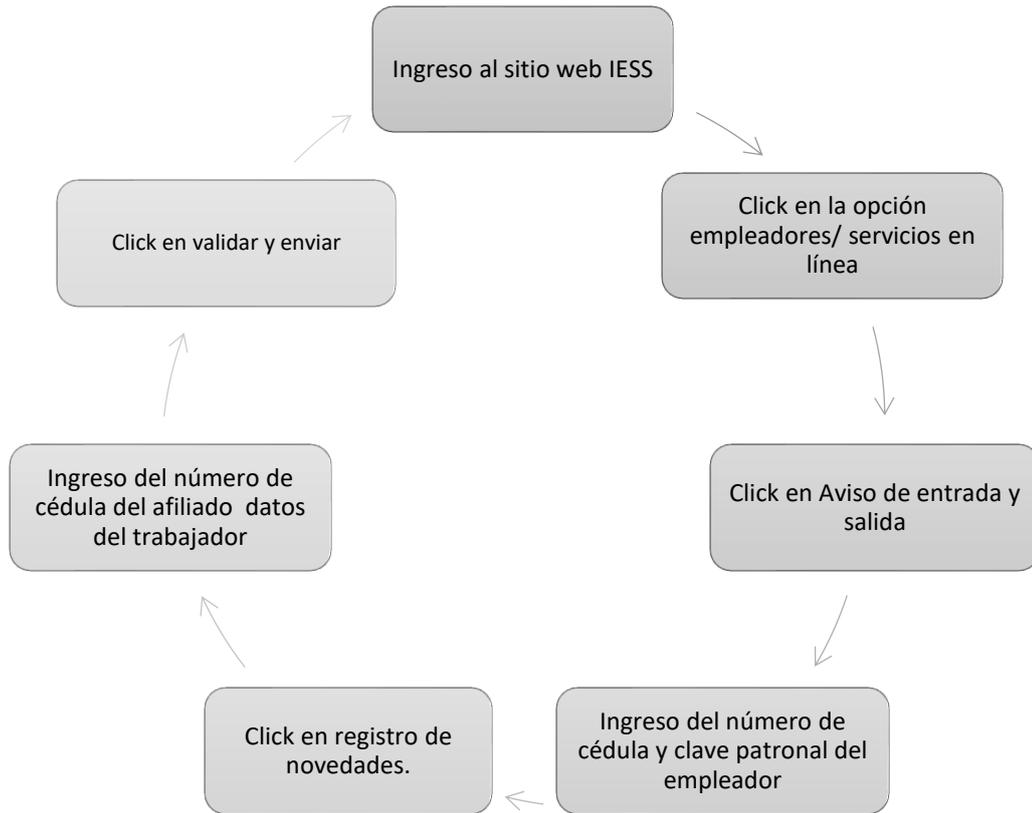
Fuente: Sistema Único del Trabajador

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020)

Registrado el nuevo trabajador, es obligación del empleador, realizar el aviso de entrada sobre el nuevo personal, previo a esto, se debe contar con una clave patronal, para su obtención se debe realizar un trámite en línea a través de la página web del IEES, en la sección empleador – registro de nuevo empleado, donde se debe ingresar toda la información del empleador, acto seguido el sistema emitirá una solicitud de clave que debe ser presentada en una de las Agencias del IEES, lo cual generará una clave patronal con la cual se puede ingresar nuevos trabajadores de la dependencia del empleador. Para el efecto, se debe realizar un trámite online con los siguientes pasos:

Gráfico No. 2

Procedimiento de contratación



Fuente: Sistema Único del Trabajador

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020)

2.2.2. Unidad II: Vulneración de los derechos del trabajador

2.2.2.1. Derecho a la libertad de trabajo

Este derecho procura que toda persona sin excepción acceda voluntariamente a un empleo, es decir, que la elección en el área laboral sea espontánea, en función de su vocación, aptitudes, habilidades y prerrogativas. Sin ningún tipo de coacción que provoque imposiciones laborales, a su vez, otorga la libertad para que el trabajador acepte o no el empleo. Así se permite a “(...) toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (...)” (Organización de las Naciones Unidas, 1966, pág. 31). El tratadista Javier Neves Mujica en la Revista Derecho y Sociedad, describe al derecho a la libertad de trabajo de la siguiente manera:

En la fase inicial de la relación laboral, la libertad de trabajo le concede al trabajador las siguientes decisiones fundamentales: la de trabajar o no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar; la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién. En la fase final, dicho derecho consiste en reconocerle al trabajador la facultad de dejar el empleo por su sola voluntad. (Neves, 2001, pág. 24)

Siendo este derecho una preceptividad obligatoria e inmediata, que consecuentemente garantice los ingresos económicos necesarios para su subsistencia y la de su familia. Criterios que deben ser respetados por el Estado ecuatoriano a través de políticas públicas que permitan su viabilización y respeto, es por esto, que este derecho se encuentra plasmado en el Art. 66 numeral 17 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 3 del Código de Trabajo. A nivel internacional este derecho se encuentra garantizado en el Art. 23 numeral 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que infiere: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas, 2015, pág. 48).

Con estos argumentos es importante delimitar que, en la práctica de la perfidia laboral, se vulnera el derecho a la libertad de trabajo debido a que el trabajador escoge el puesto laboral de manera coaccionada, bajo presión, por medio de la firma de un título ejecutivo. Esta coacción se realiza bajo la amenaza de no obtener la vacante disponible, provocando que el trabajador pierda la voluntariedad en la decisión de escoger libremente su trabajo, pues hay que recordar que el hecho que el trabajador firme el título ejecutivo lo realiza ante la necesidad económica. Es por esta razón que desde el inicio la presunta relación laboral es impuesta a las condiciones que más favorezcan al empleador.

2.2.2.2. Derecho a la remuneración justa

Todo trabajador merece por sus servicios laborales, una recompensa, esto es, recibir una compensación económica de acuerdo al trabajo efectuado, bajo el argumento

de a igual valor de trabajo corresponde igual remuneración. Esta contraprestación económica es cancelada por parte del empleador, misma que debe ser estipulada en un contrato de trabajo, así mismo se debe detallar el periodo de pago que no puede sobrepasar el mes. Recordando que nadie puede ser obligado a trabajar de manera gratuita o forzosa. Alfredo Sánchez describe al derecho a la remuneración justa de la siguiente manera:

El cual se entiendo como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (...) se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Sánchez, 2017, pág. 24)

El Art. 23 numeral 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos describe que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Organización de las Naciones Unidas, 2015, pág. 48). Mientras que a nivel nacional el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador determina que la remuneración económica debe permitir cubrir las necesidades fundamentales del trabajador y las de su familia; los valores serán fijados por el Estado de manera anual; su cálculo se debe realizar a través de la sumatoria del salario básico unificado, trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, gratificaciones y más beneficios que la ley asiste a los trabajadores.

Mas sucede que con la perfidia laboral, el derecho a la remuneración justa, también es vulnerada pues sucede que el empleador escudado con el título ejecutivo procede a realizar una serie de descuentos por supuestas pérdidas que ocasionó trabajador, por multas, por recargos, etc. ocasionando que la remuneración sea inferior a la establecida en el contrato verbal o escrito, e inclusive, en el peor de los casos, el empleador puede utilizar su astucia y mala fe, negándose a cancelar las remuneraciones mensuales. También puede ocurrir que, a la terminación de la relación laboral, el empleador se niegue a cancelar los valores correspondientes a la liquidación laboral o el pago de las indemnizaciones que determina el Código de

Trabajo, bajo la amenaza de ejecutar el título ejecutivo que consta en poder del empleador, provocando que el trabajador no reclame sus derechos por temor a contraer una deuda crediticia, que puede llegar a ser, mayor al valor que pueda recibir.

2.2.2.3. Derecho a la seguridad social

Cada país cuenta con un sistema de protección social con el objetivo de proteger el bienestar de sus habitantes, gestionar riesgos y verificar la competitividad de las empresas. Por esta razón, el derecho a la seguridad social ofrecer programas y servicios de salud que garantizan pensiones y prevención de riesgos laborales para los trabajadores y su familia. Su funcionamiento es mediante el aporte económico tanto del empleador y el trabajador a las entidades promotoras de salud, en el caso de nuestro país, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); así también, este aporte económico admite el pago de una pensión por concepto de seguro, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos necesarios, condiciones de ahorro y tiempo laborado. La tratadista Ana de la Puebla describe:

El derecho a la seguridad social es un emblema de los estados que se autoproclaman en sus textos constitucionales como estados sociales. La seguridad social implica el compromiso del Estado de garantizar la asistencia y las prestaciones suficientes para satisfacer las necesidades básicas de sus ciudadanos. Ese compromiso materializa el paso del Estado liberal, garante de las libertades individuales, al Estado social que se responsabiliza íntegramente del mantenimiento y mejora del justo orden social. (De la Puebla, 2005, pág. 48)

En tal virtud, la seguridad social es un derecho público que no se puede renunciar, teniendo los ciudadanos el deber de exigir su respeto y cumplimiento, lo cual, es responsabilidad vital de la nación. Por esta razón el Art. 261 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que es obligación del Estado delimitar competencias exclusivas para garantizar el derecho de la seguridad social que "(...) comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de

sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia” (Constitución de la República del Ecuador, 2019, pág. 254). Así este derecho es un respaldo que reduce la vulnerabilidad de las personas y las empresas, para que, en caso de un imprevisto, el impacto financiero no sea mayor, siendo viable atender las necesidades de salud de la población sin ninguna restricción.

Ante esto, en la perfidia laboral, el derecho a la seguridad social, es vulnerado cuando no se realiza el aviso de entrada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, impidiendo que el trabajador y su familia acceden al servicio de salud, por lo tanto, en caso de enfermedad de alguno de ellos, tengan que acudir a un médico particular, cubriendo los gastos profesionales y medicinas de su bolsillo. Además, tampoco pueden acceder a servicios de salud como atención de maternidad, medicina preventiva, hospitalización, cirugías, realización de exámenes médicos, rehabilitación y tratamientos de diversas enfermedades. Así mismo, si existiera un accidente de trabajo, tampoco pueden acceder a las indemnizaciones correspondientes, tampoco al servicio de pensiones del IESS como la pensión jubilar, seguro de desempleo, montepío, ni el acceso a préstamos económicos.

Mucho menos, los trabajadores podrán exigir su afiliación pues el empleador tiene un título ejecutivo a su favor, que lo pueden utilizar como represalia, denotando por todo esto, la vulneración del derecho a la seguridad social. Todo esto, al no ser considerado por el empleador, no solo está vulnerando este derecho, sino que está infringiendo la disposición del Art. 244 del Código Orgánico Integral Penal, que señala:

Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. - La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada. (2019, págs. 92-93)

2.2.2.4. Derecho patrimonial

Son aquellos derechos enfocados a cuestiones económicas, denominados así, porque integran y conforman el patrimonio de las personas, es decir, los activos y pasivos, supeditados a los bienes, derechos y obligaciones. Considerando a los bienes como todos los objetos materiales e inmateriales que tienen un valor económico y satisfacen una necesidad; mientras, los derechos permiten ejercer una facultad específica; y las obligaciones representan las responsabilidades adquiridas como deudas contraídas y que están sujetas a cobro. Criterio que tiene relación con los dispuesto por el tratadista Carlos Díez Soto que indica que “puede definirse el patrimonio como un conjunto de relaciones jurídicas de contenido económico (tanto activas –bienes y derechos- como pasivas –deberes y obligaciones-) que son objeto de una consideración unitaria por parte del ordenamiento” (Díez Soto, 2017, pág. 40). Mientras que el autor Luis Díez Picaso, define:

(...) el Derecho Patrimonial es precisamente el relativo a la atribución de los bienes económicos a las personas. La vida económica no se hace, sin embargo, con la simple función de atribución-distribución. La búsqueda de la satisfacción de necesidades y de la realización de los diferentes fines personales, en el orden de una sociedad, exige una organización del trabajo y, por consiguiente, las reglas en virtud de las cuales unas personas realizan o pueden realizar prestaciones de servicios en favor de otras (cooperación o colaboración social) y un tráfico o cambio de manos de los bienes económicos (intercambio en sentido amplio). (Díez Picaso, 1996, pág. 39)

Por esta razón, es que este derecho goza de protección, específicamente se lo encuentra estipulado en el Art. 69 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el Art. 66 numeral 26, Art. 321 y Art. 324 de la Carta Magna. Gozando este derecho de legalidad en su protección y de autonomía, por lo tanto, se deben implementar todas las medidas necesarias que considere el Estado para su correcta protección.

En tal virtud, el derecho patrimonial, también sufre una afectación a consecuencia de la perfidia laboral, pues existe una amenaza constante que pueda existir un perjuicio económico latente, ya que los empleadores “(...) ocultan las relaciones laborales existentes con sus trabajadores y aparentemente las hacen pasar como una vinculación jurídica de otra naturaleza, siendo ésta por lo general de tipo mercantil, y de esta manera se le otorga al trabajador un rango que no posee” (Medina, 2017, pág. 27). Es decir, la firma del título ejecutivo otorga la vinculación mercantil ya no laboral, pudiendo el empleador demandar la obligación contenida en el título ejecutivo, ocasionando que el trabajador de manera forzosa tenga que cancelar la suma de dinero determinada en dicho documento, pago que lastimosamente debe ser cancelado por medio de sus bienes, y en caso de no poseer bienes, puede ser declarado interdicto. Claro, también es importante delimitar que puede existir la posibilidad de que el empleador actúe de buena fe y no ejecuta el título, aspecto que sería totalmente razonable, pues el empleador conoce que el documento solo fue firmado como garantía dentro de la relación laboral y al terminar dicha relación, lo correcto es la devolución del título ejecutivo al trabajador.

2.2.2.5. Derecho a vida digna

Este derecho está relacionado al respeto de su dignidad humana, bajo tres lineamientos fundamentales: libertad y autonomía de vivir como uno lo desee, condiciones materiales necesarias para vivir bien, vida sin humillaciones tomando como pilar fundamental la integridad. Es decir, son las condiciones dignas que permitan el desarrollo del individuo, teniendo cada persona la posibilidad de disfrutar de necesidades como: alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda, recreación, etc.; derechos que deben ser accesibles a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Los autores Mary Beloff y Laura Clérico describen:

La Corte IDH comenzó a desarrollar el derecho a una “vida digna” como el derecho a que se generen las condiciones materiales necesarias que permitan desarrollar una existencia digna. Entendemos esas condiciones como aquellas que permiten llevar adelante cada plan de vida singular entendido como el aseguramiento del “núcleo duro” de derechos de prestación,

aquellos que le permiten a cada persona llevar adelante la vida que elija vivir. (Beloff & Clérico, 2016, pág. 143)

Delimitando la importancia y obligatoriedad del respeto a los derechos consagrados en la normativa suprema, que son los derechos estipulados en la Constitución de la República del Ecuador, por esta razón, el Estado debe velar por su cumplimiento tal como lo dispone el Art. 66 numeral 2 de la Carta Magna que señala: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2019, pág. 52). Criterio concordante con lo estipulado en el Art. 25 numeral 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que infiere:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Organización de las Naciones Unidas, 2015, pág. 52)

Entendido este derecho, la perfidia laboral, atenta al derecho a la vida digna del trabajador que engloba otros derechos como: la remuneración justa, acceso al seguro social, libertad de trabajo, al patrimonio, tanto para el trabajador como para las personas que dependen de su laboral; aspectos que ya fueron delimitados en líneas anteriores. Por lo tanto, no se garantiza el derecho a una vida digna, ocasionando el detrimento en el desarrollo del trabajador que afecta al núcleo familiar, siendo el caso, que no se logre satisfacer condiciones mínimas comunes ineludibles. Más aún, si el título ejecutivo es cobrado por el empleador se ocasiona una afectación directa al trabajador y su familia, impidiendo el acceso a las diversas necesidades para acceder a una vida digna.

2.3. Hipótesis

¿La perfidia laboral como condicionante para la contratación incide en la vulneración de los derechos del trabajador en el sistema laboral?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Unidad de análisis

Objeto de estudio: Perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de los derechos del trabajador.

Campo de investigación: La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo; en las instalaciones de la Unidad Judicial de Trabajo, Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público y en diferentes instituciones privadas que cuenten con trabajadores.

Tiempo social: Desde el 01 de enero hasta el 30 de noviembre de 2019, debido a que durante ese tiempo se obtuvo diversa información que sirvió de guía para la elaboración del presente proyecto de investigación.

Población de referencia: La población a quien se va aplicar la muestra para efectos de obtener información está conformada por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público y la población económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

3.2. Métodos

Para el proceso del trabajo investigativo titulado “LA PERFIDIA LABORAL COMO CONDICIONANTE PARA LA CONTRATACIÓN Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”, se utilizaron los siguientes métodos:

Método deductivo: Debido a que por medio de este método nos permitió ir del ámbito general, es decir, el análisis de las diferentes normativas como: leyes y códigos, para poder proponer en la parte final conclusiones lógicas llegando a hechos concretos.

Método analítico: Puesto que nos permitió separar el problema presentado en la investigación, en partes, permitiendo su análisis de manera detallada y segmentada, estudiando todos los aspectos fundamentales del problema para una mejor comprensión.

Método sistemático: Porque se conoció a plenitud el objeto de estudio, mediante el desarrollo de trabajo investigativo de forma ordenada y sistemática.

3.3. Enfoque de investigación

En este trabajo investigativo se aplicó un enfoque cualitativo porque se efectúa con un procedimiento sistemático que conllevan a prescribir las características y cualidades de la problemática.

3.4. Tipos de investigación

De campo: Puesto que para la obtención de información se aplicó entrevistas y encuestas a la población directamente involucrada.

Exploratoria: Debido a que el problema presentado no ha sido muy investigado, por lo tanto, requiere de un estudio minucioso y central.

Bibliográfica: Porque en la investigación se analizó libros, códigos y demás material bibliográfico que permitió el desarrollo de los aspectos teóricos de la presente investigación.

3.5. Diseño de la investigación

Por la naturaleza de la investigación, el diseño de la investigación es no experimental, porque permitió examinar el problema en su contexto natural tal y sin manipulación de sus variables.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población para llevar a cabo esta investigación, está comprendida por los siguientes involucrados:

Tabla No. 1

Población involucrada

Población	Número
Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba	1
Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de Chimborazo	6
Población económicamente activa de la ciudad de Riobamba	50
Total	57

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo

3.6.2. Muestra

Al realizar la respectiva contabilización del universo del presente proyecto de investigación, se obtiene un total de 57 involucrados. Por lo tanto, no se procede a realizar ninguna fórmula matemática para obtener una muestra.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica: Se recolectó los datos e información a través de la entrevista que se aplicó al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba y los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público. Mientras la encuesta se aplicó a la población económicamente activa de la ciudad de Riobamba.

Instrumento: Para el desarrollo del trabajo de investigación es relevante la aplicación del cuestionario de entrevista y cuestionario de encuesta.

3.8. Técnicas para el tratamiento de la información

Para el tratamiento y el procesamiento de la información obtenida mediante las técnicas de investigación (encuesta y entrevista) se recurrió a la utilización de técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

ENTREVISTA DIRIGIDA A: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Pregunta No. 1: ¿Qué es para usted la perfidia laboral?

Tabla No. 2

Pregunta No 1

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	La perfidia laboral es el engaño y el actuar de mala fe por parte del empleador.	1	100%
	TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 3

Pregunta No 1



Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 100% de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, consideran a la perfidia laboral como el engaño y el actuar de mala fe por parte del empleador.

Pregunta No. 2: ¿Indique qué elementos son propios de la perfidia laboral?

Tabla No. 3

Pregunta No 2

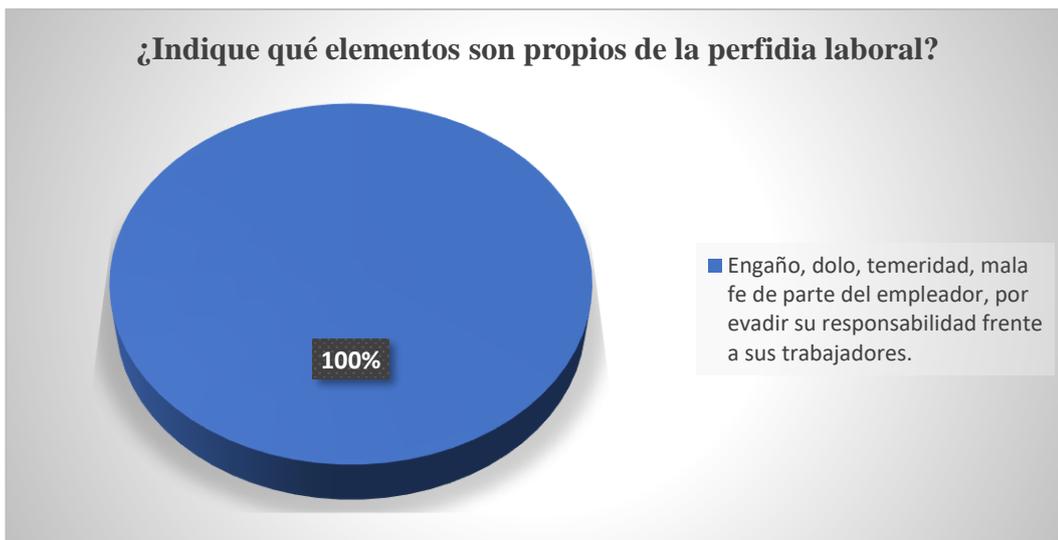
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Engaño, dolo, temeridad, mala fe de parte del empleador, por evadir su responsabilidad frente a sus trabajadores.	1	100%
	TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 4

Pregunta No 2



Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 100% de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, consideran que los elementos propios de la perfidia laboral constituyen el engaño, dolo, temeridad, mala fe de parte del empleador, por evadir su responsabilidad frente a sus trabajadores.

Pregunta No. 3: ¿Cuáles considera las causas de la perfidia laboral?

Tabla No. 4

Pregunta No 3

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Evadir la responsabilidad que el empleador posee con sus trabajadores.	1	100%
	TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 5

Pregunta No 3



Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 100% de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, consideran que la causa de la perfidia laboral es para evadir la responsabilidad que el empleador posee con sus trabajadores.

Pregunta No. 4: ¿Cuáles considera las consecuencias de la perfidia laboral?

Tabla No. 5

Pregunta No 4

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Enriquecimiento ilícito del empleador, a costa de sus trabajadores. Vulneración de los derechos del trabajador.	1	100%
	TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 6

Pregunta No 4



Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 100% de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, consideran que las consecuencias de la perfidia laboral son el enriquecimiento ilícito del empleador, a costa de sus trabajadores y la vulneración de los derechos del trabajador.

Pregunta No. 5: ¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la práctica de la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta describa que derechos.

Tabla No. 6

Pregunta No 5

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si, pues se debe pagar las cantidades que le correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo	1	100%

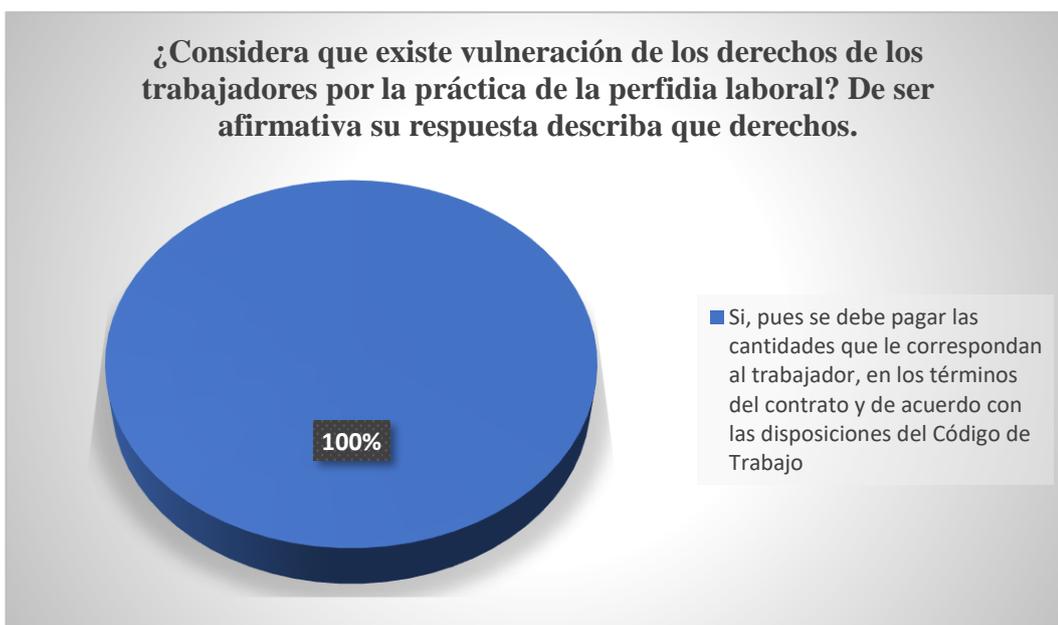
	con las disposiciones del Código de Trabajo.		
	TOTAL	1	100%

Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 7

Pregunta No 5



Fuente: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 100% de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, consideran que, si existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la práctica de la perfidia laboral, pues se debe pagar las cantidades que le correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.

ENTREVISTA DIRIGIDA A: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Pregunta No. 1: ¿Qué es para usted la perfidia laboral?

Tabla No. 7

Pregunta No 1

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Es un acondicionamiento impuesto por el empleador para evitar pérdidas a los posterior.	2	33%
2	Es un abuso del empleador ante la necesidad del trabajador.	3	50%
3	Es la pérdida de la capacidad laboral.	1	17%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 8

Pregunta No 1



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la perfidia laboral es un condicionamiento impuesto por el empleador para evitar pérdidas a los posterior; en cambio el 50% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la perfidia laboral es un abuso del empleador ante la necesidad del trabajador; mientras que el 17% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la perfidia laboral es la pérdida de la capacidad laboral.

Pregunta No. 2: ¿Cuáles considera las causas de la perfidia laboral?

Tabla No. 8

Pregunta No 2

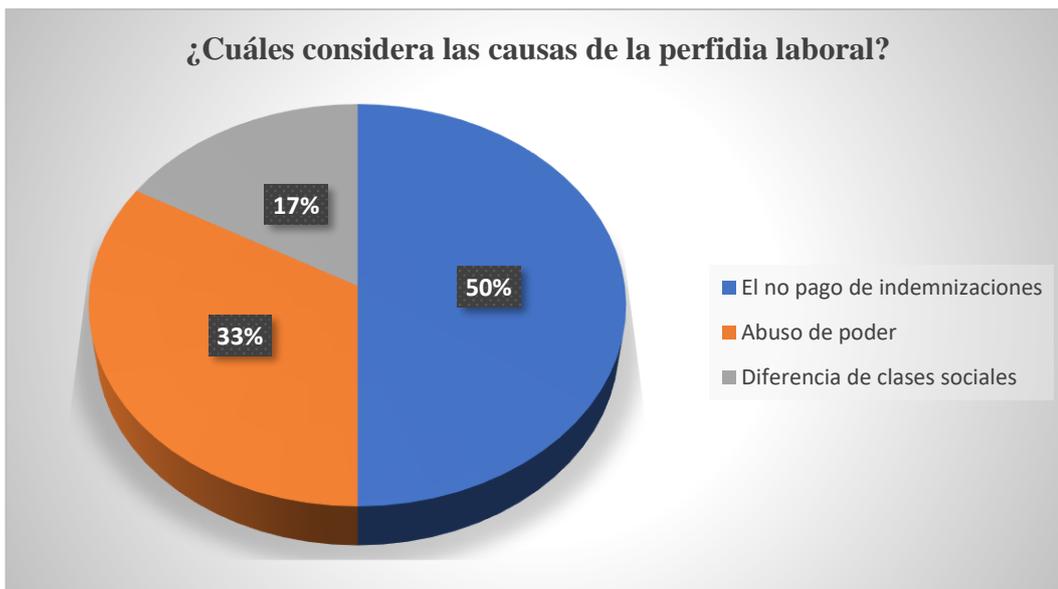
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	El no pago de indemnizaciones	3	50%
2	Abuso de poder	2	33%
3	Diferencia de clases sociales	1	17%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 9

Pregunta No 2



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 50% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las causas de la perfidia laboral es el no pago de indemnizaciones; en cambio el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las causas de la perfidia laboral es un abuso de poder; mientras que el 17% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las causas de la perfidia laboral es la diferencia de clases sociales.

Pregunta No. 3: ¿Cuáles considera las consecuencias de la perfidia laboral?

Tabla No. 9

Pregunta No 3

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Vulneración de derechos laborales	3	50%
2	Vulneración de la estabilidad laboral del trabajador	2	33%

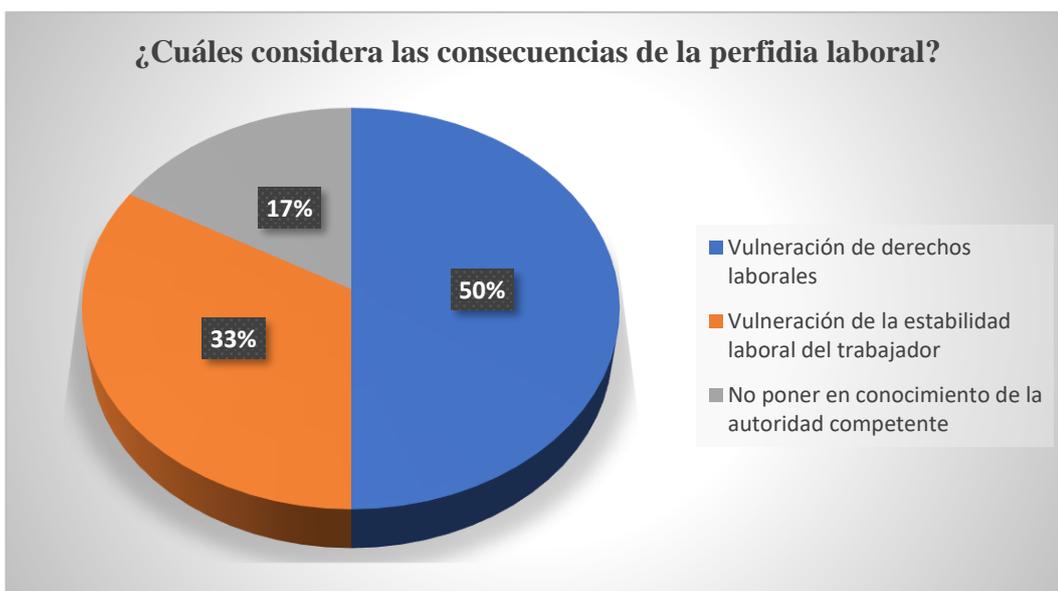
3	No poner en conocimiento de la autoridad competente	1	17%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 10

Pregunta No 3



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 50% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las consecuencias de la perfidia laboral es la vulneración de derechos laborales; en cambio el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las consecuencias de la perfidia laboral es la vulneración de la estabilidad laboral del trabajador; mientras que el 17% de los Inspectores Integrales de la Delegación

Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que las consecuencias de la perfidia laboral es no poner en conocimiento de la autoridad competente.

Pregunta No. 4: ¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la práctica de la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta describa que derechos.

Tabla No. 10

Pregunta No 4

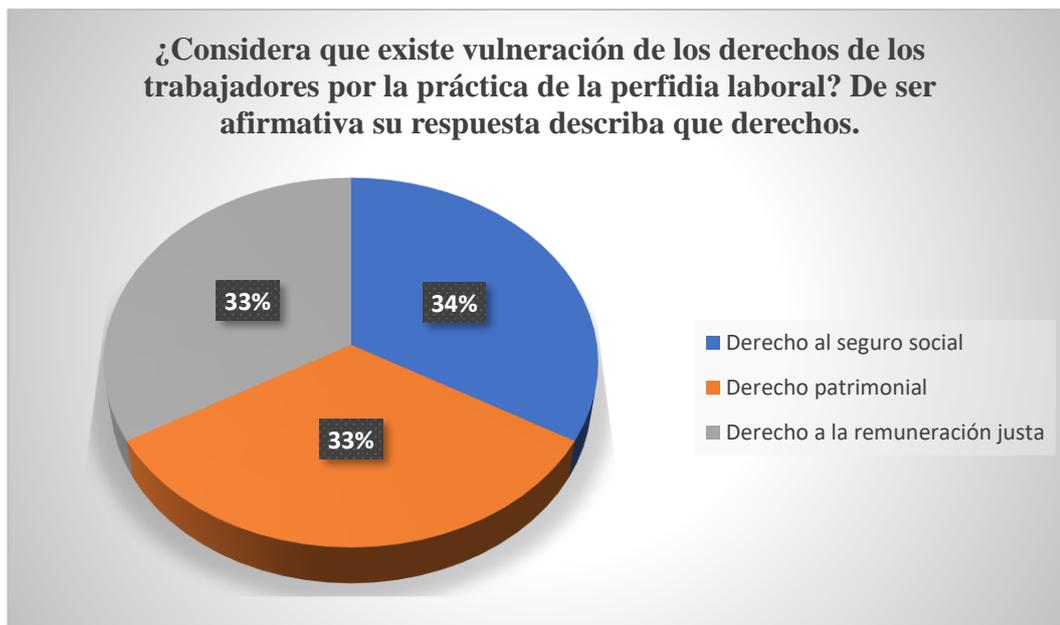
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Derecho al seguro social	2	34%
2	Derecho patrimonial	2	33%
3	Derecho a la remuneración justa	2	33%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 11

Pregunta No 4



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 34% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la práctica de la perfidia laboral vulnera el derecho al seguro social; en cambio el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la práctica de la perfidia laboral vulnera el derecho patrimonial; mientras que el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran que la práctica de la perfidia laboral vulnera el derecho a la remuneración justa.

Pregunta No. 5: ¿Considera adecuada una sanción administrativa para el empleador que practique la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta, describa cual.

Tabla No. 11

Pregunta No 5

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Sí, sanción pecuniaria	2	34%
2	Sí, pago de daños y perjuicios	2	33%
3	Sí, aplicación del mandato constituyente No.8	2	33%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 12

Pregunta No 5



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 34% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran adecuada la sanción administrativa de carácter pecuniario para el empleador que practica la perfidia laboral; en cambio el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran adecuada la sanción administrativa de pago de daños y perjuicios para el empleador que practica la perfidia laboral; mientras que el 33% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, consideran adecuada la sanción administrativa de aplicación del mandato constitucional No.8 para el empleador que practica la perfidia laboral.

Pregunta No. 6: ¿Dentro de su despacho ha constatado denuncias por casos de perfidia laboral?

Tabla No. 12

Pregunta No 6

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Sí	3	50%
2	No	3	50%
	TOTAL	6	100%

Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 13

Pregunta No 6



Fuente: Inspector/a Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 50% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, indican que dentro de su despacho han constatado denuncias por casos de perfidia laboral; en cambio el 50% de los Inspectores Integrales de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, indican que dentro de su despacho no han constatado denuncias por casos de perfidia laboral.

ENCUESTA DIRIGIDA A: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Pregunta No. 1: ¿Para conseguir un puesto de trabajo, alguna vez le han solicitado la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?

Tabla No. 12

Pregunta No 1

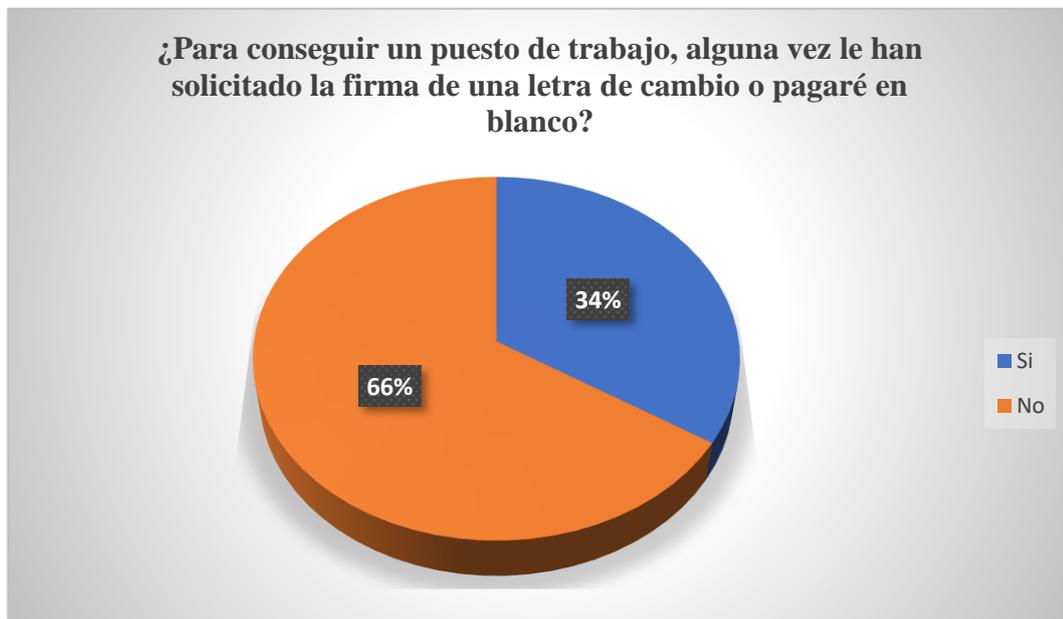
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	17	34%
2	No	33	66%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 13

Pregunta No 1



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 34% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, para conseguir un puesto de trabajo, si les han solicitado la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco; en cambio el 66% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, para conseguir un puesto de trabajo, no les han solicitado la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco.

Pregunta No. 2: Si su respuesta anterior fue afirmativa indique ¿Denunció este hecho?

Tabla No. 13

Pregunta No 2

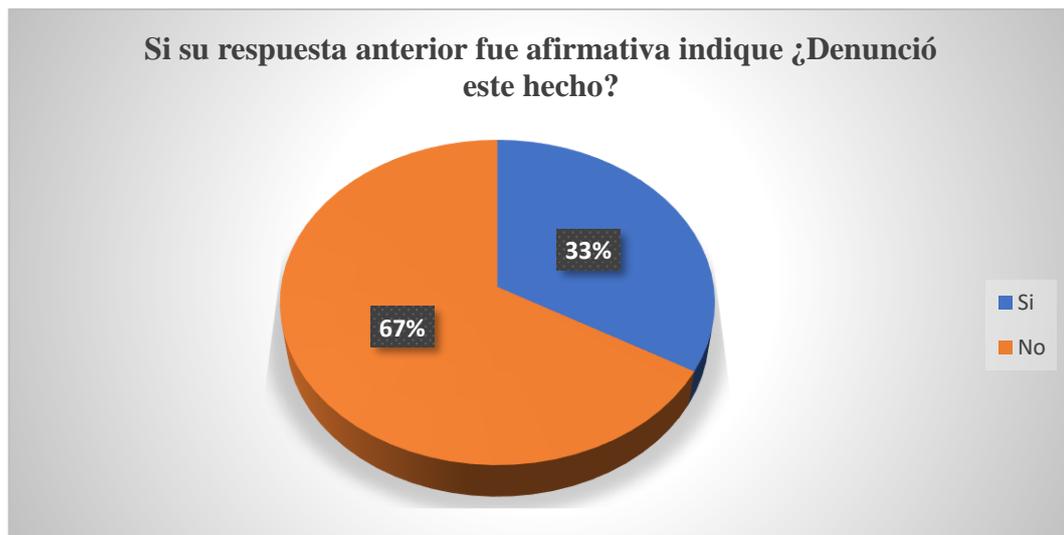
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	15	33%
2	No	30	67%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 14

Pregunta No 2



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 33% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, si denunciaron haber firmado una letra de cambio o pagaré en blanco para conseguir trabajo; en cambio el 67% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, no denunciaron haber firmado una letra de cambio o pagaré en blanco para conseguir trabajo.

Pregunta No. 3: ¿Alguna ocasión en lugar de hacerle firmar un contrato de trabajo le han hecho firmar una letra de cambio o pagaré en blanco?

Tabla No. 14

Pregunta No 3

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	35	70%
2	No	15	30%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 15

Pregunta No 3



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 70% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, en lugar de hacerle firmar un contrato de trabajo si le han hecho firmar una letra de cambio o pagaré en blanco; en cambio el 30% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, en lugar de hacerle firmar un contrato de trabajo no le han hecho firmar una letra de cambio o pagaré en blanco.

Pregunta No. 4: Si su respuesta anterior fue afirmativa indique ¿Denunció este hecho?

Tabla No. 15

Pregunta No 4

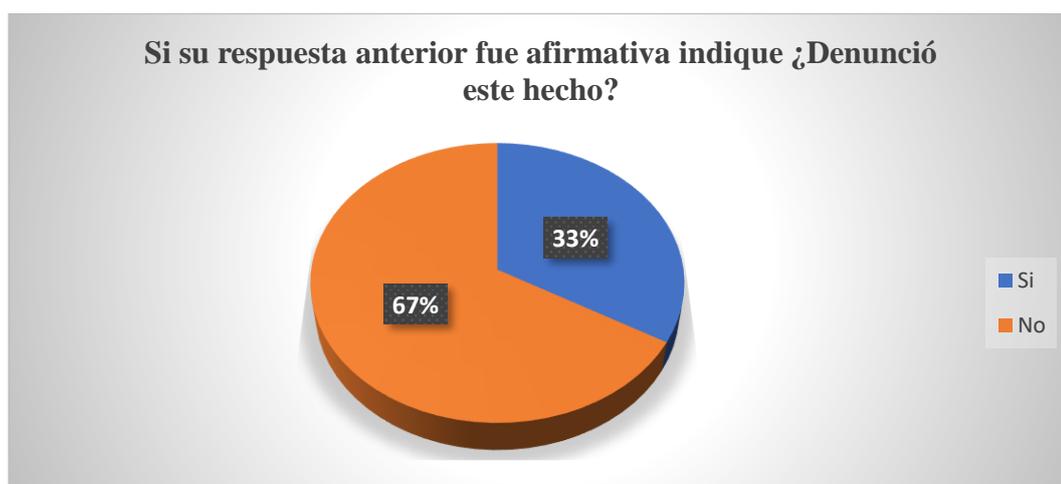
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	15	33%
2	No	35	67%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 16

Pregunta No 4



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 33% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, si denunció el hecho de firmar una letra de cambio o pagaré en blanco en vez de firmar un contrato de trabajo; en cambio el 67% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, no denunció el hecho de firmar una letra de cambio o pagaré en blanco en vez de firmar un contrato de trabajo.

Pregunta No. 5: ¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?

Tabla No. 16

Pregunta No 5

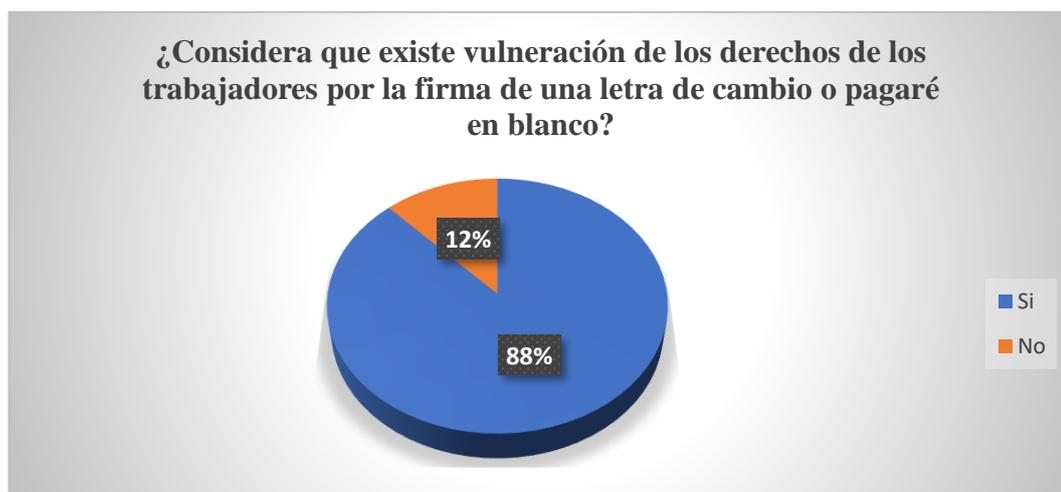
No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	44	88%
2	No	6	12%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 17

Pregunta No 5



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 88% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, si consideran que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la firma de una letra de cambio pagaré en blanco; en cambio el 12% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, no consideran que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la firma de una letra de cambio pagaré en blanco.

Pregunta No. 6: ¿Considera adecuada una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?

Tabla No. 17

Pregunta No 6

No.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
1	Si	46	92%
2	No	4	8%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

Gráfico No. 18

Pregunta No 6



Fuente: Trabajador/a del sector industrial de la ciudad de Riobamba.

Autor: Marcos Alejandro Dávalos Castelo (2020).

INTERPRETACIÓN

Con la aplicación del cuestionario de entrevista, se pudo determinar que el 92% de los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, si consideran adecuada una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco; en cambio el 8% los trabajadores de la ciudad de Riobamba, indican que, no consideran adecuada una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco.

4.2.Discusión de resultados

Del total de los entrevistados, es preciso en indicar que, la mayoría conoce que es la perfidia laboral caracterizada por ser un acondicionamiento que realiza el empleador a sus trabajadores con el objetivo de evitar pérdidas posteriores, así mismo, determinan que, en de la perfidia laboral existe un abuso de poder del empleador hacia el trabajador y que se lo realiza a través del engaño y mala fe. Y una pequeña minoría, la confunde, pues indica que la perfidia laboral, es la pérdida de la capacidad laboral, aspecto erróneo, pero comprensible, pues la ésta práctica no es muy conocida tanto en la legislación nacional como en la sociedad.

Toda la población entrevistada en la pregunta segunda, indica que los elementos propios de la perfidia laboral son el engaño, el dolo, la temeridad, la mala fe de parte del empleador, con el objetivo principal de que el empleador, pueda evadir sus responsabilidades frente a sus trabajadores. Elementos coincidentes con los desarrollados en la primera unidad de los aspectos teóricos desarrollados en esta investigación.

En la sobre las causas de la perfidia laboral, todos los entrevistados coinciden que la principal es, evadir la responsabilidad que el empleador posee con sus trabajadores, lo que ocasiona la vulneración de ciertos derechos constitucionales; como causas secundarias, se indican que son, evadir el pago de indemnizaciones laborales, el abuso de poder y la diferencia de las clases sociales, generando una serie de problemáticas

De la población entrevistada, la mayoría, ha determinado que las consecuencias de la perfidia laboral, es la vulneración de los derechos de los trabajadores, pues se visibilizada que la firma de títulos ejecutivos en blanco, genera una relación mercantil y no laboral. Una minoría de los entrevistados, han establecido que una consecuencia de la perfidia laboral, es el enriquecimiento ilícito del empleador, a costa de sus trabajadores, y que la práctica de la perfidia laboral no es puesta en conocimiento de la autoridad competente, por lo que, es difícil, sancionar al empleador.

De la población entrevistada, todos determinan adecuada una sanción administrativa para el empleador que practique la perfidia laboral, porque se vulneran derechos constitucionales del grupo de trabajadores, han indicado que la sanción debería ser pecuniaria, el pago de daños y perjuicios y la aplicación del mandato constituyente No. 8. Con lo cual, se puede proteger a los trabajadores que han caído erróneamente y por necesidad en la práctica de la perfidia laboral.

Del total de los encuestados, es preciso en indicar que, la minoría indican que, para conseguir un puesto de trabajo, les han solicitado la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco. Mientras que una mayoría, indican lo contrario, pues no les han solicitado la firma de un título ejecutivo para acceder a un puesto de trabajo, aspecto comprensible debido a que la práctica de la perfidia laboral, es un accionar poco cotidiano que algunos empleadores lo realizan, no se puede generalizar que todos los realizan.

Los encuestados que lastimosamente han caído en la práctica de la perfidia laboral, han señalado que, la minoría indica que si ha denunciado este accionar; pero la mayoría, no han denunciado estos hechos, lo cual coincide los descrito por los Inspectores de Trabajo de la ciudad de Riobamba.

Sobre la pregunta relacionada a si en alguna ocasión en lugar de hacerle firmar un contrato de trabajo le han hecho firmar una letra de cambio o pagaré en blanco, la mayoría de los trabajadores indican que sí, mientras que una minoría indican que, no han firmado títulos ejecutivos en blanco, lo cual, es comprensible, pues existen empleadores que lo realizan para evadir responsabilidades laborales.

En relación a la pregunta anterior, la minoría que ha pasado por la perfidia laboral, ha señalado que denunció este acontecimiento, mientras que una mayoría, describe que, si no ha denunciado ante las autoridades competente. Demostrando una vez más, que la práctica de la perfidia laboral, es una problemática muy poco tratada por la academia.

Respecto a la pregunta sobre los derechos laborales, la mayoría de los encuestados, coinciden que la práctica de la perfidia laboral, si vulneran los derechos de los trabajadores, pues la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco, ocasiona tal afectación, mientras que una minoría, ha determinado que la perfidia laboral no vulnera ningún derecho laboral para los trabajadores que firman un título ejecutivo, criterio que no es compartido en la investigación.

La última pregunta, realizada a los encuestados, la mayoría ha indicado que es oportuno una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco al trabajador, pues consideran justo que se repare los daños ocasionados a los trabajadores. Mientras que una minoría, ha determinado que no es necesario una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco. Criterio que, de igual manera, no es acogida en la presente investigación.

CONCLUSIONES

- La perfidia laboral constituye un accionar segregacionista, efectuado por la parte empleadora a sus trabajadores, que tiene como finalidad evadir el pago de indemnizaciones, el medio es contar con un título ejecutivo, que no contiene obligación ejecutiva. Ocasionando que la relación laboral no exista, sino una relación mercantil, ajena a la realidad de los hechos, accionar que es aceptado por el trabajador, pues está presente el desespero de conseguir trabajo, para su subsistencia y la de su familia. Siendo una problemática poco conocida por la academia.
- Revisada la legislación laboral, específicamente el Código de Trabajo, la perfidia laboral, no está tipificada como prohibición al empleador, es por esta razón que, este accionar sigue siendo practicado, verificando de esta manera, la existencia de un vacío legal que debe ser solucionado de forma inmediata y oportuna. Pues es necesario indicar que la perfidia laboral, es una nueva práctica social dentro del ámbito laboral, que ha sido olvidada por los legisladores.
- Con la práctica de la perfidia laboral, existe la vulneración de los derechos laborales del trabajador, específicamente se quebranta el derecho a la libertad de trabajo debido a que se escoge el puesto laboral de manera coaccionada con el condicionante de la firma de un título ejecutivo en blanco, rompiendo la voluntaria de escoger autónomamente el trabajo; el derecho a la remuneración justa se quebranta porque el trabajador procede al descuento de todos los valores que estime conveniente e inclusive puede negarse a cancelar la remuneración por sus servicios lícitos; otro derecho vulnerado es la seguridad social, ya que, ante la existencia de un contrato laboral, el empleador no realiza el aviso de entrada al IESS del trabajador, generando que no tenga acceso a los beneficios que brinda la institución; el derecho patrimonial se vulnera, debido a que, existe un perjuicio económico latente que consta dentro de la firma del título ejecutivo en blanco; y, el último derecho quebrantado es la vida digna, pues ante la vulneración de

todos los derechos descritos anteriormente, no se garantiza el pleno goce del desarrollo del trabajador y de su núcleo familiar.

- Con los instrumentos de investigación se pudo delimitar que existen pocos casos de perfidia laboral que han sido denunciados por parte de los trabajadores del sector industrial en la Inspectoría Integral de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de la ciudad de Riobamba, evidenciando que la problemática investigada si existe y que necesita una pronta solución.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, Inspectoría de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, en uso de sus atribuciones, realice controles periódicos a las instituciones privadas en aras de vigilar que los trabajadores cuenten con todos los beneficios que la ley les otorga y verificar que no hayan caído en la perfidia laboral. Así mismo, realicen capacitaciones dirigidas a la ciudadanía en general, pero de especial manera, a los trabajadores, para que conozcan que es la práctica de la perfidia laboral, sus implicaciones y como combatir esta nueva práctica social.
- Se recomienda una reforma al Art. 44 del Código de Trabajo, con la finalidad de que después del literal m), se incorpore la prohibición expresa de la perfidia laboral, esto con la finalidad de combatirla y que se logre una sanción de carácter administrativo para el empleador que realice esta práctica social tenga un castigo oportuno. Recordando que el derecho debe estar en constante movimiento y progreso, pues la sociedad cambia, evoluciona y se acopla a nuevas modalidades, que deben ser supervisadas para determinar si son propicias o no.
- Se recomienda que, la Inspectoría de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, dentro de la vía administrativa, brinde asesoría jurídica que permita sancionar a los empleadores que han caído en la perfidia

laboral, y que trabaje en conjunto con la Defensoría Pública, enviando a los trabajadores afectados a sus oficinas, para que ahí se delegue un abogado especialista en la materia, que de manera jurídica, en la medida de lo posible pueda, reparar los derechos vulnerados por la perfidia laboral.

- Se recomienda que los Inspectoría de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, realicen capacitaciones de concientización para que los trabajadores que han sido víctimas de la perfidia laboral denuncien estos hechos ante la autoridad competente, en aras de que sus derechos constitucionales sean reivindicados y que respete la verdadera naturaleza de la relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Actualícese – Investigación contable y tributaria. (31 de 03 de 2009). *La ilegalidad de obligar al trabajador a firmar Letras y Pagars en blanco*. Obtenido de <https://actualicese.com/la-ilegalidad-de-obligar-al-trabajador-a-firmar-letras-y-pagares-en-blanco/>

Beloff, M., & Clérico, L. (2016). Derecho a condiciones de existencia digna y situación de vulnerabilidad en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana. *Estudios Constitucionales*, 139-178.

Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2019). *Código Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2019). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

De la Puebla, A. (2005). Los trabajadores y la Constitución: derechos laborales y derechos de seguridad social. En L. Entrena, *Derechos y Libertades* (págs. 48-57). Quito: Corporación Editora Nacional.

- Diccionario de la Real Academia Española . (14 de 05 de 2020). *Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/laboral?m=form>
- Diccionario de la Real Academia Española. (14 de 05 de 2020). *Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/perfidia?m=form>
- Díez Picaso, L. (1996). *Fundamentos del Derecho Civil patrimonial*. Madrid: Civitas.
- Díez Soto, C. (2017). *Lecciones de Introducción al Derecho Patrimonial*. Cartagena: Rai.
- Estudio Jurídico Noriega - Alcázar & Asociados. (2019). *Derecho del trabajador: Sobre la firma de pagarés en blanco*. Obtenido de <https://www.estudiojuridicocordoba.com/notas/reclamos-laborales/derecho-del-trabajador-sobre-la-firma-de-pagares-en-blanco.html>
- Gerencia.com. (23 de 01 de 2018). *No se puede obligar a un trabajador a firmar un título valor como garantía*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/no-se-puede-obligar-a-un-trabajador-a-firmar-un-titulo-valor-como-garantia.html>
- González, A. (2020). *Coacción*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/coaccion/>
- Hernández, O. (2010). *Flexibilización del trabajo: un estudio internacional*. Venezuela: Belisco.
- Lexis Finder. (2019). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis Finder.
- Medina, G. (2017). *El fraude laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo en la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

- Melgarejo, J. (27 de 10 de 2016). *Ilegalidad de algunos títulos valores en los contratos*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/juan-francisco-melgarejo-515541/ilegalidad-de-algunos-titulos-valores-en-los-contratos-2435527>
- Monesterola, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Moreno, R. (12 de 07 de 2014). *¿Firmar un pagaré en blanco para ser contratado?* . Obtenido de <https://universitarios.cl/2014/07/12/firmar-un-pagare-en-blanco-para-ser-contratado-ojo-con-esta-practica/>
- Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad* , 24-26.
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de 12 de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. New York: Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* . Guatemala : Datascan S.A. .
- Pérez, J., & Gardey, A. (2012). *Definición de acción*. Obtenido de <https://definicion.de/accion/>
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Sánchez, A. (2017). *Derechos de los trabajadores*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM; Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México; Secretaría de Cultura.

Yirda, A. (09 de 06 de 2020). *Acción*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/accion/>

ANEXOS

Cuestionario 1

1. ¿Qué es para usted la perfidia laboral?

2. ¿Indique qué elementos son propios de la perfidia laboral?

3. ¿Cuáles considera las causas de la perfidia laboral?

4. ¿Cuáles considera las consecuencias de la perfidia laboral?

5. ¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la práctica de la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta describa que derechos.

Muchas gracias

Cuestionario 2

1. ¿Qué es para usted la perfidia laboral?

2. ¿Cuáles considera las causas de la perfidia laboral?

3. ¿Cuáles considera las consecuencias de la perfidia laboral?

4. ¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la práctica de la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta describa que derechos.

5. ¿Considera adecuada una sanción administrativa para el empleador que practique la perfidia laboral? De ser afirmativa su respuesta, describa cual.

6. ¿Dentro de su despacho ha constatado denuncias por casos de perfidia laboral?

Muchas gracias

Cuestionario 3

1. **¿Para conseguir un puesto de trabajo, alguna vez le han solicitado la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?**

Si () No ()

2. **Si su respuesta anterior fue afirmativa indique ¿Denunció este hecho?**

Si () No ()

3. **¿Alguna ocasión en lugar de hacerle firmar un contrato de trabajo le han hecho firmar una letra de cambio o pagaré en blanco?**

Si () No ()

4. **Si su respuesta anterior fue afirmativa indique ¿Denunció este hecho?**

Si () No ()

5. **¿Considera que existe vulneración de los derechos de los trabajadores por la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?**

Si () No ()

6. **¿Considera adecuada una sanción para el empleador que solicite la firma de una letra de cambio o pagaré en blanco?**

Si () No ()

Muchas gracias