

03

NECESIDAD DEL ESTUDIO DE LA PERFIDIA LABORAL EN LA CARRERA DE DERECHO

NECESSITY OF THE STUDY OF LABOR PERfidY IN THE LAW CAREER

Lilian Fabiola Haro Terán¹

E-mail: ui.lilianharo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3021-8636>

Oscar Fabian Silva Montoya²

E-mail: up.oscarsilva@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9568-7201>

Luis Fernando Piñas Piñas³

E-mail: ur.luispinas@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0213-5350>

Jairo Mauricio Puetate Paucar⁴

E-mail: ut.jairopuetate@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9904-1897>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ibarra. Ecuador

²Universidad Regional Autónoma de Los Andes Puyo. Ecuador

³Universidad Regional Autónoma de Los Andes Riobamba. Ecuador

⁴Universidad Regional Autónoma de Los Andes Tulcán. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Haro Terán, L. F., Silva Montoya, O. F. Piñas Piñas, L. F. & Puetate Paucar, J. M. (2022). Necesidad del estudio de la perfidia laboral en la Carrera de Derecho. *Revista Conrado*, 18(S4), 26-36.

RESUMEN

La perfidia laboral se considera como el engaño que se le realiza al trabajador por parte del empleador, haciéndoles firmar en títulos ejecutivos en blanco, para de esa manera evitar sus obligaciones y no pagarles las indemnizaciones que les corresponde por ley. El objetivo de este trabajo es incidir para que este tema tan sensible sea estudiado en la carrera de derecho y de esta manera los alumnos conozcan como pueden proteger el derecho de los trabajadores al iniciar una relación laboral. Se estudiaron diferentes métodos de investigación como son: Inductivo, Deductivo, Analítico, Sintético e Histórico. Se realizó un estudio de la perfidia laboral, sus características, las causas y los efectos que lo componen, la legislación existente en otras partes de América Latina en materia de Derechos Laborales, así como se pone de manifiesto la vulneración de derechos laborales por casos de perfidia laboral. Se determinaron estrategias educativas para fomentar el estudio de esta temática en los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

Palabras clave:

Perfidia laboral, estudiantes, universidad, carrera de derecho

ABSTRACT

Labor perfidy is considered as the deception that is carried out on the worker by the employer, making them sign in blank executive titles, in order to avoid their obligations and not pay them the compensation that corresponds to them by law. The objective of this work is to influence so that this sensitive issue is studied in law school and in this way, students know how they can protect the rights of workers when starting an employment relationship. Different research methods were studied, such as: Inductive, Deductive, Analytical, Synthetic and Historical. A study of the labor perfidy, its characteristics, the causes, and the effects that compose it, the existing legislation in other parts of Latin America in terms of Labor Rights, as well as the violation of labor rights due to cases of labor perfidy. Educational strategies were determined to promote the study of this topic in students of the Law degree at the Autonomous Regional University of Los Andes, Ecuador.

Keywords:

Labor perfidy, students, university, law career

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral se ha ido modificando con el transcurso del tiempo, adaptándose a las constituciones de cada Estado tratando de brindar a toda su comunidad laboral, un período de estabilidad y firmeza (Oquendo, 2021). El derecho al trabajo ha brindado la posibilidad de ejecutar diferentes mecanismos que aporten al crecimiento de los pueblos a lo largo de los años, así también las grandes y pequeñas civilizaciones se han construido dentro de una relación laboral entre empleador y trabajador, pero de igual forma se han generado derechos que aseguren la dignidad humana de los mismos, garantizando así su labor y evitando que estos sean violentados (Masabanda & Galo, 2019). El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad (Patlán, 2016). Existen tres componentes del derecho al trabajo:

- a. El derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionarla abolición del trabajo forzoso.
- b. El derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas.
- c. El derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno.

Sin embargo, en no pocas ocasiones se observan infracciones que violentan los derechos de los trabajadores, tales como:

- contratos de trabajo irrisorios que irrespetan las garantías constitucionales de la fuerza laboral con remuneración salarial inferior al mínimo establecido por la ley y falta de afiliación al seguro,
- impuntualidad en el pago de las prestaciones,
- inestabilidad laboral,
- no cumplimiento de la indemnización por accidentes, enfermedades profesionales,
- no reconocimiento de tiempo de trabajo y demás prestaciones,
- despidos intempestivos,
- no se garantizan por parte de los empleadores condiciones adecuadas de seguridad e higiene del trabajo,
- irregularidades en las licencias por maternidad y paternidad, entre otras (Castillo, 2016).

De igual forma, se observa que, generalmente los trabajadores no concurren ante las autoridades competentes para denunciar las transgresiones que sufren sus

derechos laborales, en ocasiones por desconocimiento de sus derechos, por temor a represalias o por la necesidad imperiosa de conservar el trabajo. Esto conspira contra la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir como empeño del Estado ecuatoriano, para lo cual debe procurarse un ambiente laboral sano, libertades, derechos y garantías, que permitan el desarrollo pleno del trabajador (Rosales et al., 2019).

En estudios realizados en países de América Latina en los últimos años sobre el tema de perfidia laboral se aprecia que se está volviendo una práctica no poco frecuente en las contrataciones laborales, la misma 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 (Dávalos, 2020). La misma suele estar tipificada y prohibida en los convenios y tratados internacionales ejecutados por los estados de la comunidad internacional, quienes previamente se han comprometido a realizar el acuerdo y los mismos Estados están obligados a cumplirlos; sobre todo porque se consolidan principios para respetar tanto a empleadores como a los trabajadores.

Es importante destacar que en varias ocasiones, la perfidia se puede ejecutar por varias circunstancias, una de ellas podría ser que el empleador lo desarrolle como forma de garantía, en donde va a acarrear a su favor un valor económico, el cual estará sujeto a un título ejecutivo con el cual claramente se puede cobrar dinero, de esta manera ocasiona en el trabajador un estado de confusión en donde el queda como autor responsable de dicha pérdida económica para la empresa, beneficiándose así en su totalidad su empleador (Canseco, 2017). Se presentan los casos, en donde las empresas suelen hacer firmar a sus trabajadores letras de cambio a pagares, alegando que estos servirían como salvaguardia en el caso de que existiera alguna pérdida económica o el daño de algún material en específico, incluso si nunca hubiera existido dicho daño o pérdida, los trabajadores de igual manera tienen que cancelar valores que jamás les ha correspondido, esto demuestra el abuso por parte del empleador y la violación a todos sus derechos. (Toledo, 2016).

En el Ecuador las causales por las cuales se puede alegar que existe una perfidia laboral por parte del empleador son diversas, como por ejemplo el incumplimiento de garantías para la ejecución de sus derechos, deduciéndolos como vacíos legales que obviamente el Código del trabajo no cubre. Entre otras causas se puede definir, la

falta de preocupación y cuidado por parte del empleador al no ofrecer a su comunidad trabajadora, las medidas necesarias para evitar enfermedades o accidentes laborales, vulnerando así su derecho a garantizar un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades. Finalmente, también la falta de garantías en los que intervienen la explotación laboral y en donde el trabajador por su necesidad económica decide seguir trabajando a pesar de todos estos abusos. (Muñoz, 2018).

Por todo lo antes expuesto se hace necesario el estudio a los estudiantes que cursan la carrera de derecho en las universidades del país de este sensible tema, con el fin de atender a las posibles soluciones que permitan el perfecto desarrollo para los derechos que amparan a los trabajadores, y así garantizar la ejecución de cada uno de ellos que por ley les corresponde. Para dar respuesta a la problemática anterior se propone como objetivo general: Estudiar académicamente el tema de perfidia laboral en la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. Para el cumplimiento de este objetivo se les darán respuestas a los objetivos específicos siguientes:

- Fundamentar teóricamente el estudio de la perfidia laboral.
- Analizar la vulneración de derechos laborales por perfidia laboral.
- Proponer estrategia educativa sobre el tema de perfidia laboral en los estudiantes de la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador

Con el objetivo de cumplimentar el presente estudio se usaron métodos del nivel teórico de investigación. Para ello, se acude al método inductivo-deductivo dentro del enfoque cualitativo de la investigación como se expone:

- Inductivo: A través de un enfoque particular del problema que se investiga, es decir de la perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo, se ha estudiado casos particulares para posteriormente enfocar hacia la generalización dentro del contexto de la realidad social, de tal manera que se ha logrado una descomposición del fenómeno para analizarlo (Cohen & Gómez, 2018).
- Deductivo: Mediante este método se ha propuesto obtener conclusiones y premisas de tipo general para ser aplicadas a situaciones similares, fundamentadas en la normativa respectiva, así como en los principios jurídicos con la finalidad de poder efectuar inferencias de tipo deductivo para posteriormente plantear conclusiones respecto a la perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo.

- Analítico: Se ha recurrido a este método con la intención de entender de mejor manera el comportamiento de la perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo, con el fin de proponer nuevas teorías a partir de la descomposición de un todo para ir analizando detalladamente cada uno de sus elementos dentro de la realidad que se presenta (Escudero & Cortez, 2008).
- Sintético: Al contrario del método anterior, este se basa en una reconstrucción minuciosa de los elementos del proceso analítico en relación con la perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo, de tal forma que se ha establecido la unión de las partes del fenómeno que se ha estudiado con el planteamiento de conclusiones conforme al conocimiento en la investigación.
- Histórico: A partir de la aplicación de este método, se ha tratado de buscar la evolución del problema que se investiga dentro de la sociedad, es decir, la perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo; de tal forma que existe un análisis a través del pasar del tiempo, estudiando la trayectoria de la aplicación de este avance tecnológico en la trayectoria real a lo largo de su desarrollo.

MATERIALES Y MÉTODOS

La perfidia laboral y la vulneración al derecho al trabajo

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

La perfidia suele estar tipificada y prohibida dentro de los diversos tratados y conversiones que fijan los principios a respetar por ambos bandos durante las guerras. La *Perfidia Laboral* es el engaño al trabajador al firmar en títulos ejecutivos en blanco por parte del empleador, al tratar de remplazar la forma de contratación escrita, para

que con este método evitar el cumplimiento de sus obligaciones y al mismo tiempo vulnerando los derechos del trabajador. El trabajador arriesga su estabilidad y el pago de sus indemnizaciones cuando es obligado a firmar un título ejecutivo como letras de cambio o pagares en blanco ubicándolos como un contrato de trabajo y el empleador no recibirá su respectiva sanción al incumplir la ley patronal y al mismo tiempo se generará pérdidas económicas, además se debe tomar en cuenta que no es posible hablar de una equidad en el campo laboral, denominándose esto como una perfidia laboral de los empleadores. Específicamente la perfidia laboral es considerada como una actitud innoble y reprochable, pudiendo en ciertos casos constituir hasta delito, traición a la confianza de una persona, el abuso de confianza por parte del empleador al no respetar los derechos del trabajador. En otros Países como Uruguay, Costa Rica, Argentina, Bolivia, mediante arduas y largas luchas históricas, por parte de la clase trabajadora, ha logrado erradicar parcialmente la perfidia laboral de los empleadores, buscado hacer respetar los derechos laborales, acogiendo como instrumentos los tratados, acuerdos, convenciones internacionales.

El problema radica en que los derechos laborales no pueden ser vulnerados por mandato legal puesto que, configurada la relación laboral, los derechos del trabajador son de inmediata aplicación de no serlo, estos se pueden reclamar por la vía administrativa o judicial (García & Cruz, 2017). Lamentablemente, en la cultura nacional por la llamada viveza criolla, los empleadores buscan medios legales pero con objeto ilícito para dejar de cumplir con sus obligaciones, buscando una manera de aparentar la inexistencia de la relación laboral o coaccionando al trabajador para que éste no demande el cumplimiento de sus derechos, ya sea con amenazas o con medios coercitivos, haciendo entender al trabajador que si demanda sus derechos, este podrá ser objeto de otra demanda que le causará un mal irreparable, usualmente para este tipo de coerción se utiliza la llamada perfidia laboral por parte del empleador que no es más que el engaño, una infidelidad o una falta que consiste en violar un supuesto compromiso asumido. La ilicitud del acto se da cuando de manera dolosa, el empleador previo al inicio de la relación laboral les hace firmar a los trabajadores un título ejecutivo llamado éste letra de cambio o pagare, que es la acción aparentemente legal en las cuales se vale el empleador con el objeto de evadir las responsabilidades contractuales que genera la relación laboral.

La perfidia se caracteriza por:

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

- El Derecho Internacional Humanitario prohíbe la perfidia como método a emplear en los conflictos bélicos internacionales.
- El abuso de confianza por parte del empleador al no respetar los derechos del trabajador.

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 del trabajador. Así mismo, se realiza la perfidia laboral como garantía de eventuales problemáticas que pueda suscitarse en el transcurso de la relación laboral. En algunas empresas se tiene como práctica hacer firmar a los empleados letras y pagares 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.

Otra de las causas donde se puede recaer en un hecho de 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.

Falta de prevención de enfermedades y accidentes laborales: esta causa va enfocada a la falta de precaución del empleador o la empresa para poder evitar aquellas circunstancias por las cuales se pueda producir enfermedades y accidentes laborales, y con este previo conocimiento induce a una persona denominada trabajador al laborar en ese ambiente teniendo en cuenta las consecuencias que se puede producir, incurriendo en el tema central en la perfidia. Lo cual por lo antes mencionado puede producir accidentes laborales y de la misma forma se puede producir enfermedades la cual puede afectar a una o varias personas, siendo los implicados directos los trabajadores, los cuales pueden sufrir deterioros a su salud, sin tener previo conocimiento de estos resultados, pero por lo contrario el empleador tiene pleno conocimiento de estas

circunstancias pero decide el no tomarlas en cuenta y dejar que otras personas signa realizando sus actividades bajo estas circunstancias ya que él no se vería afectado a un futuro inmediato.

- Inseguridad del trabajador para el desempeño de su actividad laboral: Esta causa recae en la circunstancia anterior ya que plenamente se habla sobre la seguridad en el desempeño de las actividades laborales, ya que al no tener un plan de contingencia o medidas de seguridad se puede producir accidentes laborales que puede afectar directamente a la salud y a la integridad del trabajador. La perfidia en el caso de inseguridad del trabajador para el desempeño de sus actividades laborales, de igual forma recae directamente en el empleador o la empresa la cual no cuenta con las suficientes medidas de seguridad para proteger a su personal, y de igual forma deja que sigan laborando pudiendo poner en riesgo su salud y su vida.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores: Comúnmente el incumplimiento de las obligaciones laborales son una de las causas más comunes para poder dar por terminado las relaciones laborales, ya que las obligaciones que tienen los empleadores son diversas y variadas, y la ley preve estas situaciones poniendo sanciones para poder juzgar estas situaciones. En relación con la perfidia laboral en este caso recae en el engaño del empleador al no cumplir con las obligaciones que le faculta la ley, y afectando directamente a su trabajador, por lo cual se recae en la trasgresión de derechos ya que como ejemplo al no asegurar a sus empleadores al seguro social se le está dejando desprotegidos al momento que los mismos tengan que ocupar servicios de salud.
- Falta de garantías para el cumplimiento de los derechos fundamentales: Esta causa es una de las más comunes en todos los actos considerados como lesivos para los derechos fundamentales para cada persona, a pesar de que existen normas para proteger de derechos a veces por beneficio propio de algunas personas prefieren no cumplir con estos derechos y recaer en la vulneración de los mismos. En relación con la perfidia laboral en el incumplimiento o la falta de garantías para el cumplimiento de los derechos fundamentales, esta se relaciona comúnmente en los casos de explotación o maltratos laborales, los cuales son considerados como derechos fundamentales y al no saber por parte del trabajador que se están vulnerando deciden seguir trabajando sin importar nada.

Los efectos de la perfidia laboral son diversos ya que todo acto que afecte a una persona y en este caso al trabajador produce vulneración de derechos constitucionales, y afectando a su vida, de una u otra manera, pudiendo poner en riesgo su estabilidad económica y el de su familia, por lo cual esto produce una serie de efectos los cuales

se explican a continuación de una forma concreta, ya que es importante así como tener en cuenta las causas también se deben saber los efectos de estos actos.

- Vulneración de los derechos laborales: Con la perfidia como previamente se mencionó, es común que se vulneren uno o varios derechos del trabajador o de la persona implicada por lo cual la legislación establece sanciones para poder juzgar esta acción, pudiendo ser uno de los derechos que se vulnere el derecho al trabajo. Con la perfidia al ser un acto considerado como engaño o vulneración de la confianza, en temas laborales es de común práctica que se vulneren derechos, los cuales por lo general el trabajador no tiene el conocimiento que se está realizando esta acción, por lo cual siguen desempeñando su labor, hasta el momento en el cual tienen conocimiento del mismo y se ve afectado por lo cual empiezan un proceso para poder exigirle al empleador que repare o cumpla el derecho vulnerado.
- Estabilidad laboral: La vulneración de derechos y el renunciar a un puesto de trabajo obviamente afecta a la estabilidad económica y laboral de una persona ya que al no contar con un trabajo estable produce que no se pueda generar recursos para la supervivencia personal y familiar. La estabilidad laboral es considerada como un derecho que tiene todo trabajador de poder conservar su trabajo mientras no se incurra en algunas de las causales de despido establecido en el Código de Trabajo, y sobre todo es obligación del empleador de mantener al trabajador en el desempeño de sus funciones mientras no incurra en alguna de las causas previamente mencionado relacionado al despido (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Según otras legislaciones como la peruana la estabilidad laboral consiste en la protección legal en contra de las posibilidades de terminar las relaciones laborales, buscando una permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una de las causas no previstas en la ley, la causa de la estabilidad laboral se puede sustentar en un principio de continuidad el mismo que se deriva del principio protector, es decir se ha pretendido que el contrato de trabajo tenga una mayor duración posible a favor en su totalidad del trabajador. La perfidia como causa para poder dar por terminado el contrato de trabajo obviamente produce inestabilidad laboral ya que la persona que aplicara esta causa estaría en un periodo en el cual no puede laborar y obviamente no puede generar recursos para su supervivencia y en la mayoría de los casos terminado por aceptar trabajos eventuales que no son estables hasta poder contar con un trabajo que le pueda dar estabilidad.

- Firmas en títulos ejecutivos por el trabajador: Este efecto es producido directamente por el engaño por

parte del empleador a obligar o no dar la suficiente información de los documentos que se están firmando en cualquier situación pudiéndole adjuntar deudas de las cuales no son responsables, pero por el hecho de firmar se le puede adjuntar de manera directa su responsabilidad. Este efecto está relacionado directamente con la perfidia ya que se está hablando del engaño por parte del empleador hacia el trabajador para poder firmar un documento desconocido que termina siendo un título ejecutivo el cual termina por afectar al mismo trabajador. En la categoría de título ejecutivo se pueden encontrar distintos valores y que en el derecho ecuatoriano se le conoce como instrumentos negociables y están compuestos por los pagare a la orden, los cheques, letras de cambio, testamentos, transacciones extrajudiciales y demás que establece la ley como título ejecutivo. Los instrumentos de carácter negociable también son considerados como instrumentos o títulos recaudables y los mismos deberán ajustarse a los requisitos que el Código de Trabajo establece para que el mismo se pueda determinar como tal y de igual forma pueda ser exigida.

La vulneración de derechos de los trabajadores es una problemática muy común en el sector laboral, por lo que desde un punto de vista académico fuera factible que en la carrera de Derecho se realizaran estrategias educacionales para que los estudiantes aprendan los principios y derechos constitucionales y legales del trabajador, para que no ocurran casos de Perfidia Laboral. En el Código de Trabajo no está plasmado ningún artículo en el que se mencione o se prohíba que los trabajadores firmen títulos ejecutivos en blanco emitidos por el empleador, como requisito para iniciar una relación laboral o por futuras pérdidas materiales.

La lucha de los trabajadores a través del tiempo ha tenido cambios significativos como por ejemplo la disminución de las horas laborales o el aumento de la remuneración y acceso a una Seguridad Social entre otros. Todo esto se ha plasmado en la Declaración Universal de los derechos humanos los cuales indican, que el derecho del trabajador es de libre elección reconociéndole un salario justo, una remuneración equitativa a la obra o labor que vendría prestando, así como también su respectivo descanso (Cabanellas de Torres, 2008).

Análisis de la vulneración de derechos laborales por perfidia laboral

Una de las características del derecho laboral, es el de proteger a los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral, frente a los empleadores que generalmente son los dueños de los medios de producción y que tienen una relación de superioridad económica frente a los empleados los cuales cumplen actividades de

carácter intelectuales. 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 título ejecutivo como mecanismo de contratación laboral, perjudicando a la persona contra quien se comete este hecho.

En muchos países de América latina existen leyes laborales con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores, El Estado Colombiano toma como prioridad que toda persona tiene derecho a un trabajo, a una remuneración justa, a que se le garantice la ocupación efectiva de acuerdo con su calificación o categoría profesional, a recibir igual trato en identidad de situaciones y circunstancia, a la promoción profesional, y la formación y capacitación en el trabajo y a recibir el goce íntegro y oportuno de los beneficios que le acuerdan las leyes, estatutos especiales, convenciones colectivas de trabajo y el sistema de seguridad social. Se puede indicar que es prohibido en la legislación chilena disfrazar las relaciones individuales de trabajo para transgredir los derechos de los trabajadores, lo cual es común no solo en Chile sino también en el Ecuador, pero a diferencia de Chile en la legislación no se encuentra tipificada la perfidia como una forma de fraude laboral como se ha indicado anteriormente, motivo por el cual se hace necesario profundizar desde la academia, el análisis de los perjuicios que ello produce al trabajador a fin de proteger de mejor manera los derechos de los trabajadores. En Argentina, se encuentra una mayor y mejor regulación del fraude laboral en la denominada Ley de Contrato de Trabajo, cuerpo legal que regula las relaciones obrero patronales en el referido país sudamericano y que amplía el ámbito de protección de los derechos de los trabajadores básicamente en dos artículos: a) el primero que se refiere a la nulidad de todo acto jurídico que produzca la vulneración de los derechos de los trabajadores; y, b) cuando se trate de simular y engañar a través de actos de fraude laboral, lo cual se analiza a continuación.

En el Ecuador existe el derecho a la libertad de trabajo siendo este una preceptividad obligatoria e inmediata, que consecuentemente garantice a los trabajadores los ingresos económicos necesarios para su subsistencia y la de su familia. Estos criterios deben ser respetados por el Estado ecuatoriano a través de políticas públicas que permitan su viabilización y respeto. 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 que todas las personas tienen derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008; Ecuador Congreso Nacional, 2005).

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. La letra de cambio es un título ejecutivo que contiene una orden de pago del librador hacia el librado o beneficiario, cuyos requisitos se encuentran establecidos en el artículo 114 del nuevo Código Orgánico Monetario y Financiero publicado en el Registro Oficial No. 497 de fecha 29 de Mayo 2019, el cual es un documento con el cual se garantiza un pago como consecuencia de una operación mercantil o de una deuda de cualquier otra naturaleza, es decir en la sociedad ecuatoriana se utiliza en gran parte como un medio de cobro por cualquier tipo de deuda..

Por otra parte, se indica que la letra de cambio y los pagarés en general al ser títulos ejecutivos pueden cobrarse en la vía judicial a través del procedimiento ejecutivo en el cual se pueden dictar medidas cautelares con la calificación a la demanda, por cuanto al ser un proceso de ejecución no se discute un derecho, sino más bien se ejecuta en virtud de la letra de cambio en donde ya se encuentra consagrado dicho derecho de cobro. Se manifiesta que en materia laboral en ciertos casos en muy mal utilizada la letra de cambio, en especial cuando el empleador ejecuta los actos de fraude procesal laboral utilizando este título ejecutivo, lo cual suele suceder cuando así mismo antes del inicio, en el transcurso o antes de finalizar la relación laboral, se le hace firmar la letra de cambio al trabajador por las siguientes consideraciones: a) Para garantizar los bienes, servicios o materia prima de la empresa. Según el criterio de varios empleadores, señalan que existen trabajadores que pueden cometer hurtos o robos al interior de la empresa; y, que, si este fuere el caso, con una letra de cambio de una u otra manera se garantizarían el cobro de los valores que presuntamente podrían causar perjuicio a la empresa. Sin embargo,

cabe indicar que esta no es la vía más adecuada para tratar estos problemas que si pueden darse en la parte práctica y de hecho que se han dado.

El derecho a la remuneración justa trata de que todo trabajador merece por sus servicios laborales, una recompensa, esto es, recibir una compensación económica de acuerdo con el 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, nadie puede ser obligado a trabajar de manera gratuita o forzosa.

Otro derecho que puede ser violentado por perfidia laboral es el derecho patrimonial denominados así, porque integran y conforman el patrimonio de las personas, es decir, los activos y pasivos, supeditados a los bienes, derechos y obligaciones. 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, 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.

El derecho a la seguridad social que ofrece la compañía o empresa deberá garantizar las pensiones y sobre todo a la prevención de riesgos laborales para los trabajadores y sus familias. Por tanto, es de fundamental importancia respetar los derechos del trabajador y aplicar de manera adecuada lo que establece la constitución ecuatoriana, buscar la equidad laboral en un estado privado del desarrollo continuo es un trabajo difícil pero no imposible. 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. Ante esto, en la perfidia laboral, el derecho a la seguridad social, también en muchos casos es vulnerado tal es el caso cuando no se realizan los trámites al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, impidiendo que el trabajador y su familia accedan al servicio de salud, por lo tanto, en caso de enfermedad, tienen que acudir a un médico particular, cubriendo los gastos profesionales y medicinas de sus ingresos. 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. Todo esto ocurre 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.

El derecho a una vida digna está relacionado al respeto de su dignidad humana, bajo tres lineamientos fundamentales: libertad y autonomía de vivir como uno lo deseé, 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. La perfidia laboral, atenta al derecho a la vida digna del trabajador que engloba otros derechos como: la remuneración justa, acceso a la seguridad social, libertad de trabajo, entre otros. 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 necesarias para un buen vivir. 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.

Los derechos que establece la ley ecuatoriana y que amparan a los trabajadores, tienen la finalidad de garantizar su protección ante cualquier injusticia que pueda presentarse, sobre todo si se basan en un contexto humanístico donde debe prevalecer el sentido común. Dentro de la normativa legal del Ecuador la ausencia de una legislación para sancionar la perfidia laboral ocasiona que siga existiendo esta vulneración de derechos, así como también los abusos por parte del empleador. La ética profesional juega un papel importante en este tema, ya que como empleador al momento de adquirir los servicios lícitos y personales de un trabajador le debe ofrecer un ambiente adecuado, un trato justo y digno, y en vez de verlo como un estafador de su confianza, integrarlo al equipo de trabajo para así obtener juntos, triunfos que beneficiarán y fortalecerán el crecimiento de la empresa. Es por ello que es indispensable poner un alto a esta problemática, por lo cual se hace necesario que en las universidades

ecuatorianas se presenten estrategias educativas con el fin de concientizar la importancia de esta problemática.

Estrategias educativas sobre la perfidia laboral en los estudiantes de la carrera de derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador

La educación es uno de los pilares fundamentales de la sociedad e inclusive, es la garante de su evolución. Por este motivo, desde una edad temprana la formación educativa recibida debe ser de alta calidad y estar orientada al mejor desarrollo intelectual, personal, cultural y social de los estudiantes. Con el paso de la Covid-19 el sistema educación ecuatoriano sufrió una seria debilitación debido a la incursión del modelo de educación en línea. Según datos 5.3 millones de estudiantes fueron afectados por problemas de conectividad por lo que no pudo ser posible la continuidad de su proceso educativo sobre todo en la enseñanza universitaria. Como consecuencia se evidenció una alta deserción estudiantil del centro de educación técnica y superior. Por tanto, hoy día que el país se encamina a su recuperación con un nuevo plan de creación de oportunidades es fundamental establecer estrategias de educación para mitigar las brechas del aprendizaje y que esto se refleje en la futura calidad de los profesionales en formación (García Aretio, 2021; Silva et al., 2006).

Lo expuesto implica reconocer una necesaria relación entre el aprendizaje y la comprensión. Partir de la proposición anterior obliga a profundizar en las relaciones que existen entre el aprendizaje y la comprensión para penetrar en la esencia del primero. Consecuentemente con ello como base se persigue crear herramientas de aprendizaje para la carrera de derecho que fortalezca las interrelaciones entre el aprendizaje y la comprensión. Debido a que educar a nuevas generaciones implica que se tenga conciencia de las tecnologías de la comunicación, de las innovaciones, de los cambios sociales y culturales del mundo actual, etc., los docentes deben manejar a profundidad qué es una estrategia educativa para crear una que se adapte a las necesidades de sus alumnos.

La estrategia de enseñanza son procedimientos mediante los cuales los maestros y educadores hacen uso, bien sea de recursos de planificación, técnicas o estrategias didácticas, para lograr que los estudiantes retengan la información de la enseñanza; y haciendo uso, además, de la pedagogía que debe siempre estar presente. Es decir, las estrategias de aprendizaje son procedimientos o secuencias de acciones conscientes, voluntarias, controladas y flexibles, que se convierten en hábitos para quien se instruye, cuyo propósito es el aprendizaje y la solución

de problemas tanto en el ámbito académico como fuera de él (León et al., 2016). Por tanto, se puede decir que:

- son procedimientos.
- Incluyen varias técnicas, actividades específicas, operaciones, etc.
- Tienen como finalidad cumplir con un objetivo determinado: el aprendizaje y la resolución de problemas.
- No son sólo hábitos de estudios, ya que son actividades que se realizan de forma flexible.
- Pueden presentarse de dos formas: abiertas (públicas) o encubiertas (privadas).
- Pueden considerarse como instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con otras personas.

Toda estrategia de enseñanza debe ser coherente con la concepción pedagógica que maneja cada institución educativa, es decir, con sus políticas educativas. Así mismo, debe responder a los componentes de la planificación curricular, en específico, a los objetivos de aprendizaje y a todos los contenidos. Es importante destacar, que la educación a distancia y el uso de las TIC en el proceso educativo han descubierto la necesidad y exigencia al estudiante de desarrollar las capacidades de autonomía, autorregulación y autodirección en su proceso de aprendizaje, lo que quiere decir que, de cierta manera, es el responsable de que al final alcance sus metas educativas.

Se puede afirmar entonces que la importancia de las estrategias de enseñanza radica en la manera en que se le hace llegar la información al alumnado para facilitar su comprensión y desarrollo intelectual. Es decir, las estrategias pedagógicas que se emplean dependiendo del caso particular, tienen un gran impacto al momento de que el estudiante pueda adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades, valores y destrezas. Por ese motivo, se debe conocer muy bien qué es una estrategia educativa, cómo desarrollarla y cómo aplicarla para que sea eficiente en el proceso de aprendizaje del estudiante. Debido a que de estas depende la evolución académica e intelectual del alumno, deben ser planificadas y estudiadas con detenimiento para lograr obtener resultados positivos en su formación.

La actividad educativa de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes y en particular la facultad de Derecho está en constante transformación, se investiga la operatividad de distintos modelos educativos, dentro de los paradigmas imperantes del momento, empleando distintos recursos didácticos que produzcan aprendizaje significativo y activo de los estudiantes. La perfidia

laboral es un tema poco frecuente analizado en la carrera de derecho, se hace necesario reorientar la educación tradicional hacia nuevos planes de estudio más cortos y prácticos, donde el estudiante conozca sobre este tema específico y como puede él desde su posición fomentar que se cumplan todos los derechos de los trabajadores.

Se propone agregar al diseño curricular de la carrera de derecho la asignatura optativa La perfidia Laboral y como prevenir que se violen los derechos de los trabajadores, la misma se desarrollará de forma semipresencial en el 5to ciclo de la carrera, el mismo constará de conferencias y actividades prácticas donde el estudiante se prepare en relación a la temática de la perfidia laboral y gane los conocimientos y la experiencia necesaria que le permita tener una visión sintética e integradora sobre este tema. Por lo que se propone el desarrollo de varias estrategias educativas para que de esta forma las nuevas materias sirvan de base para el procesamiento de los nuevos conocimientos integrándolos con los anteriores.

- Estrategias de Ensayo: Se estudiarán las nuevas materias repitiendo los contenidos en voz alta, copiando los contenidos de los temas a estudiar y subrayando los que se consideren más importante.
- Estrategias de Elaboración: Se relaciona los nuevos temas con los ya conocidos realizando resúmenes de los contenidos a estudiar, relacionando los nuevos conocimientos con los ya adquiridos, tomando nota de lo comprendido o lo que le parece mas importante y respondiendo las preguntas que vienen incluidos en los talleres impartido por el profesor.
- Estrategias de evaluación: Se realiza la revisión de los temas a estudiar, se prepara en los temas más importantes y con mayor posibilidad de salir en el examen y estudia los temas en el orden que le sean más cómodo entenderlo.
- Se realizarán acciones que fomenten el interés del alumnado como son:
- Investigación y desarrollo, para analizar y definir las necesidades de aprendizaje del alumnado con el objeto de orientar una política de investigación de nuevos métodos para facilitar el aprendizaje de los temas tratados.
- Cooperación internacional para fomentar el intercambio de información, experiencias y soluciones innovadoras sobre el tratamiento del tema tratado en otras partes del mundo.
- Actualización de los bancos de datos educacionales. de los recursos nacionales para la eliminación de trabas y discriminaciones.

El curso optativo se desarrollará de la siguiente manera:

- D. Conferencias magistrales participativas sobre el tema en cuestión utilizando tecnologías multimedia para de esta manera sea más fácil el logro del aprendizaje de estas normas jurídicas teniendo en cuenta que se mostrarán imágenes, figuras, diagramas entre otros que son fáciles para su comprensión.
- E. Actividades prácticas de aprendizaje cooperativo donde el estudiante analizará un caso de estudio real donde se ponga de manifiesto la perfidia laboral y se realice el debate entre alumnos, entregando trabajos escritos y presentaciones orales, así como la realización de paneles.
- F. Examen final del curso donde se realizará un examen oral y escrito donde se evaluará a través de un caso de estudio como se pone de manifiesto la perfidia laboral en el mismo y que acciones se deberán acometer para impedir que se realice el mismo.

CONCLUSIONES

La Perfidia Laboral está presente a la hora de la contratación a un trabajador, la misma se hace visible en el engaño y el actuar de mala fe por parte del empleador y que el actual Código de Trabajo no ha plasmado ningún artículo en el que se mencione o se prohíba que los trabajadores firmen en títulos ejecutivos en blanco emitidos por el empleador, como requisito para iniciar una relación laboral o por futuras pérdidas materiales. Tiene sus causas y sus efectos que están dados por diversos factores, pero en cada uno de ellos la finalidad es que el interés del empleador es el de obtener mayores ingresos en detrimento de sus trabajadores sin importarle sus derechos y su bienestar.

Se observó la actuación de los empleadores en el Ecuador frente a sus trabajadores, se mostró la falta de compromiso que existe por parte de los empleadores, tratando de establecer una relación de dependencia, pero sin obligaciones sin brindarles estabilidad laboral, sin pagarle la remuneración que por ley le corresponde, no afiliarle a la seguridad social, todo esto violentando el derecho de que cada trabajador merece una vida digna. Se concluye que la vulneración de derechos de los trabajadores es una problemática muy común en el sector laboral, por lo que se proponen estrategias educativas para que el estudiantado de la carrera de derecho obtenga los conocimientos y habilidades necesario sobre la Perfidia Laboral, y de esta manera pueda proteger el derecho de los trabajadores al iniciar una relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabanellas de Torres, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental por Guillermo Cabanellas de Torres* (Vol. 9na). Heliasta.

Canseco Bedoya, L. P. (2017). La Perfidia Laboral y los Derechos del Trabajador. (Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Castillo Aguilar, G. A. (2016). *La Política Laboral del Gobierno de la Revolución Ciudadana y su incidencia en los Derechos de los Trabajadores en la República del Ecuador*. (Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de: Abogada). Universidad Central del Ecuador.

Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2018). *Metodología de la Investigación ¿para qué?*. Teseo Press.

Dávalos Castelo, M. A. (2020). *La perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de los derechos del trabajador*. (Informe final del Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador). Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.

Ecuador Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ecuador Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Escudero Sánchez, C. L. & Cortez Suárez, L. A. (2008). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Utmach.

García Aretio, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 09-32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>

García, L. F., & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿Flexibilidad Laboral o Acumulación de Capital? *Revista Problemas del Desarrollo*, 189(48), 33-56.

León Urquijo, A. P., Risco del Valle, E., & Alarcón Salvo, C. (2016). Estrategias de aprendizaje en educación superior en un modelo curricular por competencias. *Revista de la educación superior*, 43(4), 123-144.

Masabanda, A. L., & Galo, I. (2019). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. Publicaciones y Libros-Consejo. *UTA* (1), 148. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

Oquendo Ruiz, A. M. (2021). *Análisis de la Perfidia Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo*. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de la República). Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador).

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia ergo sum, 23*(2), 121-133.

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 11*(3), 106-117. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Silva, J., Gros, B., Garrido, J. M., & Rodríguez, J. (2006). Estándares en tecnologías de la información y la comunicación para la formación inicial docente: situación actual y el caso chileno. *Revista Iberoamericana de Educación, 1*-16.

Toledo Oms, A. (2016). *Relación laboral y libertad religiosa*. (Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias). Universitat de Barcelona, España.