

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DEL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN"

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO.

Autor:

Carlos Alberto Bustos Freire.

Director de Tesis:

Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller. Mg. Sc.

Loja - Ecuador 2017 CERTIFICACIÓN

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller. Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN

A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Que he revisado el presente trabajo de tesis titulado: "LA NUEVA

PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER

FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE

CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS

DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA

CONSTITUCIÓN", presentado por el señor Carlos Alberto Bustos Freire,

previo a optar el grado de Abogado, ha sido desarrollado bajo mi dirección, el

cual luego de haber sido revisado autorizo su presentación y sustentación ante

el respectivo tribunal.

Loja, junio del 2017.

Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

ii

AUTORIA

Yo, Carlos Alberto Bustos Freire, declaro que soy el autor del presente trabajo

de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus

representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el

contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la

publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTORA:

Carlos Alberto Bustos Freire

FIRMA:

(CC3)

CEDULA:

1400504633

FECHA:

Loja, junio de 2017

iii

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Carlos Alberto Bustos Freire, declaro ser el autor de la tesis Titulada: "LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN". Como requisito para optar al título de *Abogado*; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los seis días del mes de junio del dos mil diecisiete.

Firma:

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire,

Cedula: 1400504633

Dirección: Don Bosco y Quito - Macas - Ecuador

Correo Electrónico: carlitosb1991@hotmail.com

Celular: 0990159608

Datos complementarios

Director de Tesis: Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller. Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

Dr. Felipe Neptali Solano Gutiérrez Mg. Sc. Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo en primer lugar a Dios, por permitirme concluir una etapa muy importante de mi vida; a mis queridos padres que con su apoyo me han sabido guiar por el camino de bien, a mis hermanos quienes han sido el pilar fundamental para poder terminar con la presente investigación.

De igual manera a todos mis familiares por su ayuda incondicional y el apoyo que siempre me han brindado.

Carlos Alberto Bustos Freire

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme siempre hacia la consecución de mis objetivos.

A la Universidad Nacional de Loja, Unidad de Educación a Distancia, Carrera de Derecho, a sus autoridades, personal administrativo, y a todos los docentes que brindaron su valiosa orientación académica durante los años de estudio.

Un agradecimiento especial al Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller. Mg. Sc., quien ha sido un apoyo fundamental para el desarrollo de mi trabajo investigativo.

A todos mis familiares y amigos por su apoyo constante, para lograr que mi carrera se cumpla con éxito.

Carlos Alberto Bustos Freire

TABLA DE CONTENIDOS

D	\cap	R^{γ}	Г٨	\mathbf{D}	٨
М	v	אי	ľΑ	J	μ

CERTIFICACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACION

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO
- 2. RESUMEN
 - 2.1. ABSTRACT
- 3. INTRODUCCIÓN
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1. El Trabajo.
 - 4.1.2. El Empleo.
 - 4.1.3. Derecho del Trabajo.
 - 4.1.4. La Relación Laboral.
 - 4.1.5. Concepto de Empleador.
 - 4.1.6. Concepto de Trabajador.
 - 4.1.7. Confianza.
 - 4.1.8. Concepto de Letra de Cambio.
 - 4.1.9. Concepto de Pagaré.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

- 4.2.1. Trabajador de Confianza.
- 4.2.2. Importancia del Trabajador de Confianza
- 4.2.3. Labores que desempeñan los Trabajadores de Confianza
- 4.2.4. Los Trabajadores de Confianza bajo Contrato
- 4.2.5. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.
- 4.2.6. Origen e Historia del Pagare
- 4.2.7. Naturaleza Jurídica del Pagare
- 4.2.8. Origen de la Letra de Cambio
- 4.2.9. Naturaleza Jurídica de la Letra de Cambio
- 4.2.10. La Seguridad Jurídica Como Derecho Fundamental de las Personas

4.3. MARCO JURÍDICO

- 4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador y Derecho del Trabajo.
- 4.3.2. En el Código del Trabajo.

- 4.3.3. Prohibiciones del Empleador.
- 4.3.4. Vacíos Legales en el Código de Trabajo y sus Consecuencias Jurídicas en los Derechos de los Trabajadores.
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales.
 - 5.2. Métodos.
 - 5.3. Técnicas y Procedimientos.
- 6. RESULTADOS
 - 6.1. Análisis e Interpretación de la Aplicación de las Encuestas.
- 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos.
 - 7.2. Contrastación de la Hipótesis.
 - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.
- 8. CONCLUSIONES
- 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.
- 10. BIBLIOGRAFÍA
- 11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

ÍNDICE

1. TÍTULO

"LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCION."

2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, en sus primeros artículos nos menciona los Principios Fundamentales, donde se señala que el Ecuador es un Estado de derechos, justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Entre los deberes primordiales del Estado, que se muestran en el artículo 3 del mismo cuerpo legal que manifiesta en garantizar los derechos establecidos en la Constitución y en instrumentos internacionales y garantizar a los habitantes el derecho a la Seguridad Integral. Para ello la presente Investigación Jurídica intitulada: "LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN", busca, a través de un minucioso estudio Jurídico-Doctrinario solucionar el conflicto legal existente, para garantizar el cumplimiento de los Derechos Laborales a los trabajadores en el Ecuador.

Mi trabajo de investigación seleccionado, me ha permitido analizar y realizar un estudio sobre el surgimiento de la clase trabajadora, la reivindicación de sus derechos a través de la historia de la humanidad y analizar con criterio jurídico el Código del Trabajo, y la Constitución de la República; y la necesidad imperiosa de incluir en el Código de Trabajo disposiciones que impidan que se vulneren algunos derechos de los trabajadores, valiéndose de argucias por parte de los empleadores, como la firma de títulos ejecutivos como letras de cambio o pagares en blanco por parte del trabajador como garantía para conservar su trabajo o poder acceder al mismo.

Profundamente de este estudio se citan cifras alarmantes acerca del nivel de incumplimiento de las normas constitucionales y legales relacionadas con la funciones de confianza que realizan los trabajadores ecuatorianos y de igual forma se deja claro que no existe una política orientada a exigir que dichas normas se obedezcan y cumplan efectivamente.

Dentro del contenido de la presente investigación se encuentran desarrollados de la siguiente manera: Marco Conceptual, donde se describen definiciones de algunos términos, así como también se describen teorías sobre Derecho Laboral. Marco Doctrinario, se mencionan argumentos y opiniones de diversos tratadistas, así como publicaciones de medios de comunicación referente al tema. Marco Jurídico, donde se analiza la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y demás normas Nacionales, referente al derecho de los trabajadores. **Materiales y Métodos**, donde me permito hacer un resumen de los métodos y técnicas utilizados en el desarrollo de la investigación tanto documental como de campo, que me sirvieron como respaldo para consolidar los resultados deseados. **Presentación de Resultados**, los mismos que fueron obtenidos a través de la aplicación de las Encuestas y Entrevistas, que fueron realizadas ésta localidad, y plasmadas por medio de representaciones gráficas, que permitieron realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del tema de investigación. Discusión, donde se presenta el análisis de la problemática, realizando la verificación de objetivos planteados, tanto como la contratación de la hipótesis trazada para la problemática de estudio. Conclusiones y **Recomendaciones** obtenidas al término de la investigación, para culminar con una Propuesta Jurídica sustentada y razonada que considero de beneficio para nuestra legislación.

2.1. ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador, in its first articles, mentions the Fundamental Principles, which state that Ecuador is a State of rights, justice, social, democratic, sovereign, independent, unitary, intercultural, plurinational and secular. Among the primary duties of the State, which are shown in Article 3 of the same legal body that manifests in guaranteeing the rights established in the Constitution and international instruments and guarantee the inhabitants the right to Integral Security. To this end, the present Legal Investigation entitled: "THE NEW PECULIARITY EXECUTED BY EMPLOYERS, TO MAKE SIGNED LETTERS OF EXCHANGE OR PAYMENT TO ITS WORKERS WHO COMPLY WITH CONFIDENCE FUNCTIONS, WHICH WOULD VULNERATE THEIR **ESTABLISHED** IN THE CODE OF WORK RIGHTS CONSTITUTION", Seeks, through a meticulous Legal-Doctrinal study to solve the existing legal conflict, to guarantee the fulfillment of Labor Rights to workers in Ecuador.

My research work has allowed me to analyze and carry out a study on the emergence of the working class, the claim of their rights through the history of humanity and to analyze with legal criteria the Labor Code, and the Constitution of the Republic; And the imperative need to include in the Labor Code provisions that prevent some workers' rights from being violated, using frauds on the part of the employers, such as the signing of executive titles such as bills of exchange or blank pay by the worker As a guarantee to keep your work or to be able to access it.

Deeply in this study, there are alarming figures about the level of non-compliance with the constitutional and legal norms related to the trust functions performed by Ecuadorian workers, and it is also clear that there is no policy to demand that these rules be obeyed And effectively meet.

Within the content of the present investigation they are developed as follows: Conceptual Framework, where definitions of some terms are described, as well as theories are described on Labor Law. Doctrinal Framework, mentions arguments and opinions of various writers, as well as media publications on the subject. Legal Framework, which analyzes the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code and other National standards, concerning the right of workers. Materials and Methods, where I can summarize the methods and techniques used in the development of both documentary and field research, which served as a backup to consolidate the desired results. Presentation of Results, the same ones that were obtained through the application of the Surveys and Interviews, which were carried out this locality, and shaped by means of graphic representations, that allowed to make a quantitative and qualitative analysis of the research topic. Discussion, where the analysis of the problem is presented, carrying out the verification of stated objectives, as well as the contracting of the hypothesis drawn for the problematic of study. Conclusions and Recommendations obtained at the end of the research, to culminate with a sustained and reasoned legal proposal that I consider to be of benefit to our legislation.

3. INTRODUCCIÓN

En el contexto socio-cultural se ha vuelto una práctica cotidiana violentar los derechos de los trabajadores, tanto es así, que los empleadores que requieren personal para que laboren bajo su dependencia a sabiendas que las personas se encuentran necesitadas por encontrar una fuente de trabajo que mejores sus ingresos, someten a sus trabajadores que cumplen funciones de confianza a firmar letras de cambio o pagares irrespetando las garantías constitucionales que benefician a la fuerza laboral.

En nuestro país, el Art. 58 del Código de Trabajo, establece la jornada de los trabajadores de confianza a realizar funciones muy minuciosas y delicadas, como es el manejo de dinero y de sistemas financieros, esto hace que se dedigue más tiempo de lo debido a un trabajo que de cierto modo no es suyo, sin que se ratifique en el pago que puede ser una manera de compensar tanto esfuerzo metal y humano que este trabajador haga, teniendo en cuenta que el empleado tiene familia, amigos, hogar y actividades personales que debe de realizar fuera de las horas de trabajo, si bien es cierto al cumplir los horarios establecidos por la ley nos queda un tiempo para poder aprovechar de manera personal, los trabajadores de confianza no pueden porque tienen que cumplir un horario extendido quien sabe hasta qué hora y que días, porque la normativa legal no dice un límite de horas extras para los trabajadores de confianza perdiendo así el descanso del cual debe gozar, tampoco dice algún tipo de acuerdo patrono empleado para llegar a un punto medio el beneficiarse de un trabajo bien remunero y tener una mano derecha siempre que el patrono no se encuentre en su lugar de trabajo, los trabajadores dejan así de poder disponer del tiempo que se necesita para el goce del buen vivir, si bien es cierto, el establecer el tiempo que debe durar la jornada laboral, se evita que exista abuso por parte de los empleadores, también no deja de ser verdad que pone una especie de atadura que no permite disponer de un tiempo de calidad, que se pudiese dedicar a actividades que como derechos se establece en la Constitución.

Por lo tanto, el trabajo realizado por el hombre no puede ser considerado como un objeto, sino como un hecho social; el Estado por ello tiene la obligación de defender los intereses colectivos y establecer las políticas en las que ha de desarrollarse las condiciones de la relación laboral, procurando un régimen de bienestar para el trabajador, protegiendo el normal desenvolvimiento de sus vidas, en la que el trabajo se constituye en la única garantía para su subsistencia.

Es por lo tanto deber del Estado, garantizar que la actividad laboral se realice sin fatiga, sin saturación de su esfuerzo, sin el temor a ser despojado de su plaza de trabajo y contar con el ambiente físico favorable para el buen desenvolvimiento de sus actividades.

La legislación laboral actual se rige por algunos principios establecidos en la Constitución de la República, en Tratados Internacionales y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre los cuales es importante enunciar los siguientes: el principio protector, que equivale a proporcionar un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral que en este caso es el trabajador; el principio de la irrenunciabilidad de los Derechos, equivale al hecho de negársele al trabajador la posibilidad de renunciar voluntariamente a la privación de los beneficios que la ley le otorga; principio de la continuidad de la relación laboral, significa que la relación laboral no se agota mediante la realización de cierto acto, sino que presume una relación que se prolonga; principio de la primacía de la realidad, significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos tiene preferencia lo primero; principio de razonabilidad, significa que las partes integrantes de la relación laboral deben actuar conforme a lo razonable lo justo y la razón; principio de buena fe, se entiende en la significación objetiva en el cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales.

Mi temática de investigación seleccionada: "La nueva peculiaridad que ejecutan los empleadores, el de hacer firmar letras de cambio o pagares a sus trabajadores que cumplen funciones de confianza, lo cual vulnera sus derechos establecidos en el Código del trabajo y la Constitución", me permitió analizar una serie de falencias de la legislación laboral que permiten que se vulneren los derechos del trabajador, como exigirle el cumplimiento de condiciones ilegales como la firma de títulos ejecutivos como letras de cambio o pagares en blanco

por parte del trabajador como garantía para conservar su trabajo o poder acceder al mismo, los mismos que vulneran los derechos y garantías de los trabajadores estipulados en la Constitución y la Ley, quedando en simples enunciados.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Es necesario previamente conocer varias definiciones de acuerdo al tema abordado, para ilustrar este estudio, recurriendo a varios tratadistas como se muestra en las siguientes expresiones.

4.1.1. El Trabajo.

El trabajo es un derecho, que cada uno tiene de trabajar y por el trabajo recibir una remuneración justa.

"Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza; toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento"

Según la cita trabajo es el esfuerzo, físico o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores realizadas.

"Trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros. En la lengua actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito.

Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico"²

El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del

¹ Cabanellas Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Derecho, Buenos aires, 2003 Pag.120

² DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 672.

trabajo de los demás.

El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial.

4.1.2. El Empleo.

La palabra empleo tiene dos grandes significados. Por un lado, hacer referencia a la acción y efecto de emplear. Este verbo significa ocupar a alguien (encargándole un negocio o puesto), gastar dinero en una compra o, simplemente usar algo. Por otra parte, el término empleo se utiliza para nombrar una ocupación u oficio. En ese sentido, se lo suele utilizar como sinónimo de trabajo. Durante miles de años, la forma predominante en la relación de las personas a través del trabajo fue la esclavitud. Se trataba de una relación de propiedad, donde el trabajador era un esclavo propiedad de su amo. El propietario podía utilizar al esclavo o venderlo por su sola voluntad y, por supuesto, apropiarse del fruto de su trabajo.

"A partir del siglo XIX, la esclavitud deja ser la forma dominante de empleo, en un proceso relacionado con el avance del sindicalismo y de la democracia. En la actualidad, la forma de empleo dominante es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo). Otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia (cuentapropista o autoempleo) y el trabajo informal en relación de dependencia"³

Al concepto de 'empleo' se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva, puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Como sabrán, emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole

-

³ www.definicionelegal.com

un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo.

4.1.3. Derecho del Trabajo.

Surge el derecho del trabajo por las luchas sociales, con el fin de evitar el tratamiento indolente y por decirlo menos injusto que se le daba al trabajador sea campesino o del sector urbano; sin embargo, es evidente, que hasta nuestra época persiste este tipo de tratamiento en ciertos trabajos y por determinadas personas naturales o jurídicas; en especial los problemas que persiste en minas y canteras, ni que decir, con los trabajadores sexuales.

Sin olvidar, claro, que el desarrollo y mejoras que se produjeron en el derecho del trabajo inciden en la actualidad para hacer justiciables sus derechos, en pro de mejorar por ejemplo, de las condiciones de la relación laboral ecuatoriana: que tiende a alejarse poco a poco de criterios económicos para arribar por completo, en algún momento a criterios sobre la condición del ser humano. Por ello, se manifiesta por parte del tratadista ecuatoriano Hugo Valencia Haro:

"Nace el derecho del trabajo, derrotando poco a poco, la enorme resistencia de la clase capitalista; y, robusteciéndose, a medida que las organizaciones laborales se hacían más poderosas."4

Producto de las actuaciones indiferentes del empleador en el pasado, es que el derecho del trabajo en el Ecuador, fue un derecho de las clases sociales.

Como dice el doctor Mario de la Cueva "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha de la liberación y dignificación del hombre en su integridad."5

No era una lucha por dinero en sí, sino por un trato digno, por condiciones de

11

⁴ VALENCIA HARO, Hugo; "Legislación Ecuatoriana del Trabajo"; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 58.

VALENCIA HARO, Hugo; "Ob. Cit."; Editorial Universitaria; 1979; pág. 58.

trabajo esenciales que le asegurarán su libertad y un futuro de vida; con la esperanza de ser considerado como iguales.

En la actualidad, el derecho del trabajo tiene un rol muy importante para asegurar el bienestar del trabajador, tiene el deber de resguardarlo, protegerlo, por ello es considerado un derecho protector; que evidencia las realidades sociales como las condiciones económicas de la sociedad. Sin embargo, el Código de Trabajo se encuentra inamovible en su estructura y enunciados; no ha sido reformado conforme los años, las necesidades actuales del trabajador, y del mercado laboral ecuatoriano; ya no se debe al trabajador, razón por la cual fue creado debido a la falta de actualizaciones en su contenido para que responda de mejor forma a la realidad actual del trabajador, del empleador, de la relación laboral y de las condiciones de trabajo con apreciaciones y tratamiento diferenciado para sus instituciones en el ámbito procesal. Criterio que es respaldado por el tratadista Hugo Valencia Haro al emitir su comentario:

"La de servir como eficaz instrumento para el mejoramiento del nivel de vida y de cultura del hombre que trabaja. Es así, como se demuestra, cómo están las mayorías populares en el Ecuador y su impresionante miseria; el grado de importancia organizativa de la clase trabajadora, y la existencia de arcaísmo y de instituciones anquilosadas. El estado de inmutabilidad en que prácticamente se mantiene al Código del Trabajo, detienen la evolución normal de la legislación y contribuye a que su aplicación, en muchos casos, sea negativa y perjudicial para el trabajador."

Al realizar un análisis sobre el Código del Trabajo ecuatoriano resaltan criterios al respecto, en especial, que se viene arrastrando durante años deficiencias en sus instituciones, problemas que persisten y se mantienen; la falta de una mejor articulación de las normas establecidas en el Código de Trabajo; y, por último las controversias al respecto de las autoridades e instituciones, de sus competencias para el cumplimiento de este cuerpo legal y de la norma constitucional vigente en materia laboral. Como bien lo explica el la cita en su libro legislación

⁶ VALENCIA HARO, Hugo; "Legislación Ecuatoriana del Trabajo"; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 9.

ecuatoriana del trabajo, el Dr. Hugo Valencia Haro:

"A lo largo del examen del Código de Trabajo se encuentran algunas fallas de estructura y coherencia, lo que sin duda ha dado lugar a confusiones y equivocaciones en la interpretación y aplicación de la ley; de allí que se estime que el mencionado cuerpo de leyes no debe ser considerado como un estatuto inamovible, sino como un ordenamiento vivo y dinámico, atento siempre a los cambios permanentes de la ciencia, de la economía y de la técnica."

Se concluye con el análisis del derecho laboral ecuatoriano al enfatizar que inicia a causa de las luchas del movimiento obrero y campesino de ser tratados como iguales en la relación de trabajo; situación que se produce por la vigencia de gobiernos progresistas en esta materia, que apoyaron los ideales. A partir de ello, como en toda disciplina jurídica, el derecho del trabajo tiene a su haber instituciones jurídicas, entre la que destaca un derecho de las relaciones individuales del trabajo; institución que es el fundamento de la presente tesis en el estudio de lo sustantivo y adjetivo en materia procesal laboral. Como lo evidencia desde 1979 la siguiente cita:

"El derecho del trabajo, como la mejor conquista del movimiento obrero y campesino, unido a las mejores fuerzas progresistas de la sociedad capitalista, ha podido reunir, en su ordenamiento legal, las siguientes instituciones fundamentales, que le permiten mantener su libertad y su dignidad: un derecho de las relaciones individuales del trabajo, que le proporciona un limitado conjunto de normas mínimas de justicia social en las relaciones obrero-patronales; el derecho y la libertad sindical que permite la asociación de los trabajadores, la negociación colectiva y el derecho a la huelga; y, el derecho a un mínimo de normas de previsión social que proteja al trabajador de los riesgos que disminuyen su capacidad de trabajo y la capacidad de ganancia."8

Para finalizar, es conveniente ahondar en mi comentario sobre los principios constitucionales directos en materia laboral cuya vigencia implica la existencia

⁸ VALENCIA HARO, Hugo; *"Legislación Ecuatoriana del Trabajo"*; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 60.

⁷ VALENCIA HARO, Hugo; "Ob. Cit."; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 10.

de organismos e instituciones que lo respalden; y, que lastimosamente dentro del cuerpo legal específico, como es el Código de Trabajo no son garantizados por tales entes, dado el decrecimiento legislativo al respecto; con ello, se motiva la inserción del siguiente punto dentro del análisis de un procedimiento especial, abreviado que permita la sustanciación y resolución de conflictos laborales que por su naturaleza y valor económico debe tener un trato distinto.

4.1.4. La Relación Laboral.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

"Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo".

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los de la derecho laboral y leyes laborales.

.

⁹ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1992, pag. 850.

4.1.5. Concepto de Empleador.

Es empleador es aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

La diligencia de un empleador es garantizar un estado permanente de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

El garantizara condiciones que protejan salud, vida y bienestar a los trabajadores.

El empleador asumirá las responsabilidades económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad.

"La persona o entidad de cualquiera clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra a quien se presta el servicio se denomina empresario o empleador.

El Estado, los Consejos Provinciales, la Municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales"¹⁰

Es también Cuando una persona tiene poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

El Código del Trabajo nos da la siguiente definición de empleador:

"La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las

¹⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art.10

construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros."¹¹

4.1.6. Concepto de Trabajador.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada.

Trabajador es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que el trabajador es "Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación"¹²

Es cuando una persona se obliga a prestar sus servicios a otra persona bajo dependencia y responsabilidad del empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, pero la persona jurídica siempre va estar a cargo de una persona natural, la cual se conoce con el nombre de representante legal de dicha empresa o entidad; es decir el representante legal está obligado a pagarle una remuneración y todos los beneficios que la ley prevé a los trabajadores e incluso el seguro social, a cambio de la prestación de servicios.

Julio Mayorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador "Debe ser

-

¹¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 347

¹² Goldstein, M. (2008). "DICCIONARIO JURÍDICO CONSULTOR MAGNO". Colombia.

entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración."¹³

Todas las condiciones de una relación laboral se ejecutan de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, cuando el trabajador se encuentra bajo dependencia de una empresa privada, pero también existe dependencia laboral de los servidores públicos de identidades e instituciones públicas las cuales deben someterse a lo que establece la Ley Orgánica de Servicios Públicos. Las parte deben realizar sus actividades de acuerdo a lo que se establece en el contrato de trabajo ya que en ella se determina las condiciones o cláusulas del servicio que va a ejecutar, además se establece el tipo de contrato, la duración del contrato, el horario de trabajo y la remuneración que se va a consignar por sus servicios.

4.1.7. Confianza.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental acerca de la confianza manifiesta: "Esperanza firme en una persona o cosa"

No dice que de la confianza es una seguridad y esperanza firme que tenemos en una persona, sabiendo que esta la realizaría tal como nosotros lo hiciéramos o simplemente con la seguridad que lo hará bien.

"La confianza es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar. Por ejemplo: "Este hombre no me inspira confianza, creo que no voy a aceptar el trato", "Juan le dio su confianza y ella lo traicionó", "Tengo la confianza necesaria para derrotar al rival"¹⁴.

¹⁴ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires, año 1992, pag. 850.

¹³ Rodríguez, J. M. (2008). "DOCTRINA TEÓRICA Y PRACTICA EN MATERIA LABORAL" (1 ed.). Cuenca-Ecuador: Carpol.

Partiendo de dicha acepción nos encontramos con una serie de términos que también emplean el concepto que ahora estamos analizando. Este sería el caso, por ejemplo, de la expresión "abuso de confianza". Con ella lo que se quiere expresar es que alguien al que otra persona le ha respaldado y le ha dado crédito en todo momento se ha aprovechado de esa circunstancia, consciente o inconscientemente, para perjudicarla o burlarse de ella.

De la misma manera, tampoco podemos pasar por alto que existe otro término que de igual modo emplea la palabra que ahora nos ocupa. Se trata de "voto de confianza". Con esta expresión lo que se quiere dejar de manifiesto es que alguien autoriza a otra persona para que lleve a cabo una acción determinada.

4.1.8. Concepto de Letra de Cambio.

Antes de responder con nuestro criterio a la pregunta referida, citaremos algunos tratadistas que definen a la letra de cambio. Tenemos las siguientes definiciones:

"Llamada también cambial, la letra de cambio es un documento rigurosamente formal que recoge unos compromisos de pago de dinero derivados, generalmente, de un contrato anterior a la letra. Una vez dichos compromisos se han incorporado a la cambial, mediante la firma de los intervinientes en ésta, el contrato anterior o subyacente pierde influencia en la letra. Por ello, se dice que la letra es un título completo y, hasta cierto punto, abstracto. En ella, una persona, llamada librador, ordena a otra, llamada librado, que pague una cantidad determinada de dinero a otra persona, llamada tomador o, a la orden de ésta, a otra distinta designada por dicho tomador" 15

La letra de cambio es un título de crédito de valor formal y completo que contiene una orden incondicionada y abstracta de hacer pagar a su vencimiento al tomador o a su orden una suma de dinero en un lugar determinado, vinculando solidariamente a todos los que en ella intervienen. La letra de cambio nace a finales de la Edad Media, con la necesidad del comercio monetario y su acumulación ilimitada en contra de la renta feudal.

¹⁵ RIBÓ Duran, Luis. "Diccionario de Derecho". BOSCH, Casa Editorial S.A. Barcelona 1995. Versión 1.0 en CD; realizado por PUNTOYCOMA S.L

La letra posee un mandato de pagar una suma a terceros en moneda nacional o moneda admitida a cotización. La suma se debe expresar en números y en palabras, junto en la moneda en que se efectuará el pago. Si se paga en moneda extranjera, se debe indicar el día de pago el equivalente entre las monedas. Este requisito es lo que la distingue de los otros títulos de crédito.

El documento debe contener los nombres y apellidos de la persona física o razón social que deberá pagar la obligación estipulada (girado). Si se posee algún error en el nombre, la letra de cambio queda nula.

Si son varias las personas que deben pagar la misma letra, ésta se gira contra cualquiera de ellos. El girado no es obligado, sino hasta que acepte la letra de cambio.

"La cambial, es un título valor formal y abstracto de contenido crediticio, que envía una personas llamada emisor, librador o girador, a otra llamada librado, girado o aceptante, ordenándole incondicionalmente que al vencimiento de la misma y en un lugar concreto, pague una suma determinada de dinero a una tercera persona llamada tenedor, tomador o beneficiario" 16.

Se conoce como letra de cambio al documento mercantil que posee relevancia e influencia ejecutiva. Por medio de su emisión, el librador (también conocido como girador) ordena al librado (girado) que abone un determinado monto de dinero al tomador (beneficiario) o a quien éste designe, siempre en el marco de un plazo específico.

La letra de cambio consiste, por lo tanto, en una orden escrita impulsada por un sujeto para que otro individuo pague una cierta cantidad de dinero a un tercero en un plazo a establecer. Cuando el librado firma la letra de cambio, se está comprometiendo a pagar y adquiere una obligación.

Las letras de cambio poseen una fecha de vencimiento, que corresponde al día en que éstas deberán ser pagadas. Pueden distinguirse cuatro tipos de vencimientos: las letras giradas a día fijo (que vencen en dicha fecha), las letras

_

¹⁶ LÓPEZ Arévalo, William. Ob. Cit. Págs. 13-14

libradas a la vista (vencen en el acto de su presentación al pago), las letras giradas a un plazo desde la fecha (las cuales deben ser saldadas una vez que se cumple el plazo indicado) y las letras libradas a un plazo desde la vista (vence a partir de su fecha de la aceptación).

"El título de crédito o de valor formal y completo que contiene una orden incondicionada y abstracta de hacer pagar a su vencimiento al tomador o a su orden una suma de dinero en un lugar determinado. vinculando solidariamente a todos los que en ella intervienen"17.

De acuerdo a nuestra modesta opinión y revisando las diferentes opiniones de los tratadistas antedichos, entendemos por letra de cambio aquel título de crédito y de pago que reuniendo los requisitos previstos en la ley, facilitan el cumplimiento de la obligación contenida en él. Para su celebración intervienen personas particulares como un librador que es el vendedor o acreedor y un librado que es el comprador o deudor, aunque también pude concurrir un tercero en calidad de garante. Es el documento más utilizado en la actualidad, por las facilidades que otorga para la ejecución.

4.1.9. Concepto de Pagaré.

El pagaré se define como "promesa escrita de pago hecha por el suscriptor a favor de otra persona cuyo nombre se especifica en el documento"18.

A la hora de establecer el origen etimológico de la palabra pagaré tenemos que determinar que este se halla claramente en el latín y más exactamente en el verbo pacare que puede traducirse como "apaciguar". Un significado este que cobra sentido en el momento que se considera que pagar algo a alguien es darle aquello para calmarlo, apaciguarlo, y que no halla ningún tipo de problemas.

Un pagaré es un título que registra una obligación de pago. La persona que lo emite, que se conoce como suscriptora, se compromete a pagar a un segundo

¹⁷ CÁMARA, Héctor. "Letra de Cambio y Vale o Pagaré"; Editorial EDIAR, Buenos Aires – Argentina 1970. Pág. 191-192.

¹⁸ PINEDA Sandoval, Melvin. Derecho Mercantil. Pág. 122. Citado por: RIVERA Álvarez, José Pablo. "El Carácter de Título Ejecutivo de los Títulos Valores Representados por medio de Anotación en cuenta" Universidad de San Carlos de Guatemala Guatemala, 2007. Pág. 87

individuo (el beneficiario o tomador) una cierta cantidad de dinero en un plazo estipulado. Por ejemplo: "No te preocupes, mañana mismo te entrego un pagaré y cerramos la operación".

También se define como el "título de crédito expresivo de la promesa incondicionada de pagar una cantidad de dinero" 19.

Se trata de un documento privado de carácter incondicional, que contiene el valor de una suma de dinero que debe ser cancelado en el plazo ahí estipulado. Para su validez se requiere la intervención directa del aceptante y del tenedor, pero es posible también la concurrencia de un tercero en calidad de garante.

De acuerdo a Melvin Rivera, el pagaré es muy adaptable al comercio moderno debido a que dentro de sus características se encuentra la posibilidad de insertar en su texto intereses, tanto moratorios, como de simple uso de capital, por ello es con frecuencia empleado por las instituciones financieras.

_

¹⁹ Diccionario Jurídico Espasa Calpe, S.A. Versión Digital en CD.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Trabajador de Confianza.

Para poder formular un concepto de lo que es un trabajador de confianza, considero que es necesario recurrir a lo que tanto los doctrinarios y la jurisprudencia opinan al respecto, por lo cual procedo a hacer mención de los criterios que tome en cuenta.

Para Mario De La Cueva expresa: "Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley, el trabajador de confianza resulta necesario e imprescindible, porque se trata de uno de sus colaboradores más cercanos, pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias"²⁰

El carácter singular del trabajo de confianza amerita, en realidad, que se expida un artículo especial a las labores que cumple el trabajador de confianza, atendiendo las necesidades de índole subjetiva, autoritaria, jerárquica y dominante de cada cargo y que sin descuidar los requerimientos personales de quien presta el servicio, le brinde plena protección en el ejercicio de sus funciones.

Miguel Acosta, en su obra define al trabajador de confianza, que "Son aquellos que prestan un servicio encubierto bajo el calificativo confianza, y en ese entendimiento al tener una mayor jerarquía se encuentran supeditados a que dicte el superior jerárquico, inclusive a la decisión que se tenga sobre la existencia del trabajador, por lo cual solo gozan del derecho a la seguridad social y a la protección del salario mas no de la estabilidad del empleo"²¹

Nos restringe el campo de aplicación, en primer lugar, seguido por jerarquía, dicha diferencia seria nula si existiera una clasificación en base a las funciones a desempeñar, dando así una diferencia en cuanto al trabajo que se presta y no

²⁰ Mario de la Cueva.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- 3ra Edición-Editorial Porrúa S.A.- México.-2001.-

²¹ ACOSTA, R Miguel.-DERECHO CUROCRATICO.-1era. Edición.-Editorial Porrúa S.A.- México.-2001.-pag.96

al nivel jerárquico, del cargo el cual tendría una diferencia específica a aspectos políticos, sin embargo lo que hay que tomar en cuenta para establecer lo que se entiende como trabajador de confianza al servicio que quien lo ha encontrado.

4.2.2. Importancia del Trabajador de Confianza

Con el aumento de la oferta de la mano de obra calificada y no calificada, surgen nuevas opciones de trabajo, como la del trabajador de confianza y dirección, por ello varios patrones han puesto en práctica algunas de las retrógradas propuestas ahí contenidas y, aprovechando la desorientación de los trabajadores, han instrumentado antiguas prácticas como la de sustituir trabajadores de planta por trabajadores de confianza, obligando a estos últimos a trabajar fuera de horario, por la representación a la que somete por la categoría que el patrono le otorga, pues como es lógico para el patrono o empleador esta persona se vuelve muy importante dentro de su empresa, porque es como un escudo de todo reclamo del resto del trabajadores.

Para Alonso Rafael, en la obra menciona que, "Los patrones o empleadores contratan trabajadores con la categoría de confianza para ocupar puestos correspondientes a los obreros sindicalizados o de planta, esa tarea la realizan poco a poco hasta que los trabajadores de confianza alcanzan un número significativo en la fábrica o empresa, transformando así a una parte de los obreros en incondicionales del patrón, los recién contratados, engañados con la promesa de mejorar su empleo y salario, son convertidos en enemigos de los demás trabajadores sin que puedan comprender que están siendo utilizados"²²

En efecto, estos trabajadores, al llegar a ser un número importante, son utilizados por el patrón como sustitutos de los demás obreros e incluso como fuerza de choque cuan existen reclamos porque ellos están conformes con las políticas de trabajo del empleador; ellos mismos consideran a sus demás hermanos de clase como contrarios, los maltratan, acosan y presionan para que trabajen intensamente, los delatan ante el patrón e incluso pueden provocar

²² ALONSO, Rafael.-NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Décima Primera Edición.-Editorial Melvin.-Caracas Venezuela.- 2000.- Pág. 23

hasta llegar al extrañamiento del trabajo por considerarlo un mal elemento para la empresa.

De acuerdo a mi punto de vista, representa una violación al derecho al trabajo por parte del patrón o empleador utilizando a los mismos trabajadores o empleados con la categoría de trabajador de confianza para que realice el trabajo sucio obligando a sus propios compañeros a esforzarse en la producción de la empresa; porque al asumir las funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, funciones que tienen el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El mismo escritor, cita que, "El hecho de que un trabajador reciba la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe inmediato no es indicativo de que sea trabajador de confianza; de considerarlo así, todos los empleados de una empresa tendrían que considerarse trabajadores de confianza por tener bajo sus órdenes a otros trabajadores, lo que es inadmisible lógica y legalmente"²³

Esto significa que los trabajadores de confianza adquieren esa categoría porque el patrón les otorgue esa denominación, y no están sujetos a ninguna regla, se podría decir que adquieren esta categoría por sus habilidades, cualidades de sobreponerse ante los demás trabajadores sin ningún esfuerzo, esta persona puede convencer para tener la confianza de otros compañeros de trabajo que realicen trabajo de confianza para él, como resulta en todas las peculiaridades de trabajos que siempre existen personas que laboran fuera de horario por colaborarle al amigo, que tiene el supuesto encargo de confianza del empleador.

Se considera importante la labor del trabajador y de dirección de confianza, en tanto y en cuanto ellos cumplan con las funciones asignadas por el patrón o empleador, el de representarlo ante el resto de trabajadores haciendo cumplir las exigencias laborales, rendimiento en la producción, cumplimiento de

²³ ALONSO, Rafael.-NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Décima Primera Edición.-Editorial Melvin.-Caracas Venezuela.- 2000.- Pág. 31

horarios de trabajo, persuadiendo que colaboren con una hora más de la jornada normal e informando de las circunstancias que suceden entre trabajadores, haciendo conocer todo los detalles que ocurren en la empresa o lugar de trabajo, además de recibir los reclamos y puestos en conocimiento de la autoridad competente de la compañía y desde este punto de vista esta o estas personas son importantes dentro de las empresas de trabajo para su empleador.

4.2.3. Labores que desempeñan los Trabajadores de Confianza

Para el tratadista Miguel Acosta Romero, manifiesta que, "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento"²⁴

Como podemos comprender, en principio, ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón, lo anterior ha sido motivo de diversos discernimientos juridiciales, concluyéndose que no importa el nombre que se le dé al puesto, sino que lo importante son las actividades que se lleven a cabo; no perdamos de vista que la importancia que tiene esta actividad laboral realizada por el trabajador y, en su caso, corresponderá al patrón acreditar que aquel era de confianza y no del lugar, que ocupa en la empresa.

El tratadista citado primeramente dice "Las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: a) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, b) Trabajadores

-

²⁴ ACOSTA, Romero, Miguel.-DERECHO BUROCRATICO.-1ra. Edición.-Editorial Porrúa.-México.- 1975.-Pág-158

de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa"²⁵

No debemos confundir la estabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida; un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado.

4.2.4. Los Trabajadores de Confianza bajo Contrato

El escritor Celso Mendo Rubio, menciona que en algunos países,

"Los empleadores, escudan la contratación laboral bajo funciones para el trabajador enmarcadas bajo la figura de Trabajadores de Dirección, manejo y confianza, conllevando lo anterior a exclusión a la cancelación de horas extras, puesto que la norma sustantiva de nuestro Código del Trabajo así lo contempla; pues bien, antes que nada hay que entrar a definir, si en el cargo a la cual el colaborador se está contratando, en verdad tiene la figura de Dirección, manejo y confianza, pues cualquier trabajador no tiene este revestimiento, se entiende que se configura esta especial condición Cuando el trabajador maneja información confidencial de la empresa o tiene a su cargo personal"²⁶

.

²⁵ IBIDEM.-Ob.-Cit.-Pág.-162

²⁶ MENDO, R, Celso.-LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO LABORAL.-Edición Única.-Lima Peru-2006.-pag. 595.

Una vez aclarado, quienes son y quienes no, pese a la contratación diga lo contrario, colaboradores de manejo, dirección y confianza, es importante resaltar el error que están cometiendo los empleadores por la mala interpretación de la norma, es cierto que a este tipo de colaboradores, no tiene derecho a la cancelación de horas extras, por que exceden la jornada máxima legal (48 horas semanales), como lo estipula el Código del Trabajo Vigente; claro está que nuestra legislación no contempla disposición alguna sobre el trabajador de dirección y confianza; por ello es que los empleadores cometen el gran error, puesto que por similitud aplican la misma eliminación a la aplicabilidad de la máxima jornada laboral, a los concepto por recargo nocturno y dominical y festivo, recordemos que el solo trabajo por tener la calidad de nocturno debe de llevar implícito una remuneración extra a la normal, en todos los contratos y más bien dicho la mayoría de los empleadores en el país utilizan este tipo de contrato verbal como forma de convencerlo para explotarlo.

4.2.5. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.

El maestro uruguayo Plá Rodríguez los define como "(...) las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"²⁷

El autor Plá Rodríguez al referirse a los Principios del Derecho del Trabajo les da la categoría de líneas directrices puesto que en base a dichos principios se han aprobado nuevas disposiciones legales que han beneficiado a los trabajadores tanto social como económicamente, además han permitido que la interpretación de las normas existentes con soporte en estos principios den solución a casos para los cuales no existe una normativa específica.

Manuel Alonso García al referirse a los principios del Derecho del Trabajo, dice "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las

²⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág.14.

normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho."28

El razonamiento de Manuel Alonso García con respecto a relacionar a los principios del Derecho de Trabajo como líneas directrices, concuerda con otra autores como Plá Rodríguez, Alfredo García entre otros, no se puede negar el gran valor de dichos principios que sirven de referencia, de guía orientadora para la mejor aplicación de las normas jurídicas laborales, para su reforma, siempre con el afán de regular las relaciones laborales existentes entre trabajadores y empleadores, evitando que la gran brecha que separa a empleador y trabajador que resulta ser la parte más débil de la relación laboral, perjudique al trabajador en beneficio del empleador.

Alfredo García, citado por Alfredo Ruprecht, define los principios fundamentales del Derecho del Trabajo como:

"Aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado -en caso de duda- el contenido de las relaciones de trabajo o develada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes"29

Alfredo García percibe que los principios del Derecho del Trabajo, tiene como fin fundamental facilitar la tarea interpretativa de las normas legales existentes, restando importancia al aporte de estos principios frente a generar nuevas normativas o reformar las existentes.

4.2.6. Origen e Historia del Pagare

El pagaré nace en la Edad Media, antes que la letra de cambio, comenzando a utilizarse en las ciudades del norte de Italia para evitar el riesgo de llevar efectivo

²⁹ GARCÍA, Alfredo. Citado por RUPRECHT, Alfredo J. en "Los Principios Normativos del Derecho Laboral",

²⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel "Derecho del Trabajo". Tomo I. Barcelona, 196. Pág. 247.

en largos desplazamientos por caminos plagados de bandoleros. Así, se entregaba el dinero en efectivo a un banquero y éste firmaba un documento prometiendo devolverlo en otro lugar a quien se lo había entregado o a quien éste designase.

En España, el pagaré se regula por primera vez en el Código de Comercio de 1829, pasando luego a ser regulado por el Código de Comercio de 1885, en cuya regulación únicamente se reconocía fuerza ejecutiva a la letra de cambio, pero no al pagaré. De esta forma, el pagaré cayó en desuso a favor de la letra de cambio, que pasó a convertirse en el documento de crédito por antonomasia, ya que, por su fuerza ejecutiva, gozaba de importantes ventajas frente al pagaré a la hora de reclamarlo en caso de impago.

Código de Comercio de 1885, "en esta regulación sólo se admitía la fuerza ejecutiva a la letra de cambio pero no del pagaré. Es por eso, que con los años el pagaré cayó en desuso delante de la letra de cambio, pasando este último a ser el título de crédito por autonomasia ya que por su fuerza ejecutiva, era muy sencillo reclamarlo en caso de impago"30.

La actual Ley Cambiaria y del Cheque que se creó el 16 de julio de 1985 y aún en vigor, "regula todo aquello relacionado con el pagaré y la letra de cambio en casi todos los aspectos y en ese momento, consiguió igualarlos en fuerza ejecutiva. De esta forma, el pagaré volvió a usarse como documento crediticio y en poco tiempo le ganó terreno a la letra de cambio. Actualmente el pagaré se ha convertido en el documento de crédito predominante en el tráfico mercantil por su sencillez, bajo coste y gran adaptación a las ventas derivadas de avances informáticos"³¹.

Dentro de las relaciones financieras, comerciales y mercantiles que se desarrolla en la sociedad ecuatoriana, otro título ejecutivo de frecuente utilización es el pagaré a la orden, respecto al cual se han podido recopilar las siguientes referencias conceptuales, que sirven para concretar una opinión propia respecto de este título.

_

³⁰ Código de Comercio de España 1885,

³¹ Ley Cambiaria y del Cheque de 16 de julio de 1985

De acuerdo con Raymundo L. Fernández, el pagaré a la orden debe ser concebido como:

"El documento por el cual el firmante se compromete incondicionalmente a pagar cierta suma de dinero a determinada persona o a su orden, a la vista o en el plazo especificado en el mismo"³².

Clara y concreta es la opinión anterior, según el cual el pagaré a la orden es aquel documento, a través del cual quien lo firma asume el compromiso de pagar de manera incondicional, una suma de dinero, a otra persona, o a su orden, a la presentación de este título ejecutivo, o en el plazo que el mismo especifique.

El autor, Guillermo Cabanellas, señala la siguiente opinión conceptual:

"PAGARÉ A LA ORDEN. Promesa escrita de pagar cierta cantidad a determinada persona o a su orden, en el plazo que se establezca"33.

Se debe entender que el pagaré es un documento, escrito, el cual contiene la orden de pagar una cantidad de dinero a determinada persona, o a la orden de ésta, y dentro del plazo que está previsto en el mismo título.

Se cita el criterio señalado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, que manifiesta lo siguiente:

"PAGARÉ (Der. Com.): 1. Compromiso escrito de pago de una cantidad de dinero que extiende alguien a favor de otro. 2. Título de crédito por el cual una persona contrae la obligación de pagar una cantidad de dinero a otra"³⁴.

En concordancia con la definición anterior, se da el nombre de pagaré, a un documento escrito que contiene el compromiso de pagar una cantidad de dinero que una persona extiende a favor de otra. Además es concebido, como el título

34 ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo Apéndice 8, Editorial Bibliográfica Omeba, México D.F., 2007, pág. 1385.

FERNÁNDEZ, Raimundo, Tratado de Derecho Cambiario, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 2003, pág. 66.
 CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 36.

de crédito, a través del cual, una persona, contrae la obligación de pagar una cantidad de dinero en favor de la otra.

Es decir que, el pagaré se constituye en un título ejecutivo, que contiene la obligación de pago, de una cantidad de dinero, asumida por una persona en favor de otra.

Carlos Dávalos, en su obra "El Pagaré a la Orden es lisa y llanamente el papel en el cual una persona contrae la obligación de pago determinada en cuanto al orden de otro"³⁵.

Lo que debe entenderse como pagaré a la orden, el cual no es más que el documento, mediante el cual una persona contrae una obligación de pago, en favor de otra.

El concepto acerca del pagaré, se debe manifestar que este es un título ejecutivo formal que contiene la orden escrita, para quien lo acepta, de pagar de manera incondicional, una cantidad de dinero en favor de una determinada persona, o a su orden, en el plazo y en el lugar que está previsto en el contenido del mismo título. Se debe mencionar que el pagaré es un título ejecutivo, frecuentemente utilizado por las instituciones financieras, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las obligaciones económicas asumidas por quienes se convierte en sus deudores, al ser beneficiarios de un contrato de préstamo.

4.2.7. Naturaleza Jurídica del Pagare

Dentro de este trabajo investigativo es importante, abordar desde el punto de vista doctrinario la naturaleza jurídica del pagaré, con la finalidad de poder entender de mejor forma en qué consiste este título ejecutivo, y cuál es el propósito de su regulación legal, y de su empleo cotidiano en las relaciones financieras y comerciales.

_

³⁵ DÁVALOS MEJÍA, Carlos Felipen, Títulos y Operaciones de Crédito, Editorial Oxford, México D.F., 2002, pág. 51.

Respecto a los elementos que integran la naturaleza jurídica del pagaré, se ha recopilado la siguiente opinión doctrinaria:

- "1) El pagaré cambiario es del género de los títulos de crédito; por tanto, cuenta con los caracteres esenciales y comunes a todos ellos.
- 2) Cuenta con aptitud constitutivo-dispositiva, además de probatoria; es decir, en tanto documento, su posesión resulta condición de existencia y condición de disponibilidad del derecho en él representado.
- 3) Pertenece a la especie de los papeles de comercio, por lo que se haya informado por el carácter completo y rígidamente formal, de formalidad tasada, comportándose como negocio abstracto, en tanto el derecho cambiario que de él deriva puede ser ejercido con prescindencia del negocio extra cambiario o relación subyacente por el cual se libró o trasmitió el pagaré.
- 4) El pagaré es un título de crédito esencialmente a la orden; es decir, siguiendo las aguas de la doctrina alemana, lleva su nombre o designación en su texto esencial: "Pagaré". En su defecto, debe incluir la cláusula "a la orden". La citada norma cambiaria ofrece como alternativa incluir la expresión "Vale", aunque en la práctica casi no se la utiliza"36.

En relación con la cita en mención, dentro de la naturaleza jurídica del pagaré se identifican algunas características, entre ellas, que el pagaré es un título de crédito, consecuentemente es necesario, literal autónomo; es un documento apto para poder exigir el cumplimiento del derecho que está contenido en él; es un papel de comercio, por lo tanto cumple de manera estricta con el requisito de formalidad, convirtiéndose en un negocio abstracto, porque el derecho que contiene, puede ser ejercido independientemente del negocio o relación económica que motivó su libramiento o transmisión; es un título de crédito emitido directamente a la orden, es decir para que pueda ser ejecutado en contra de la persona que lo emiten, conteniendo como es lógico una promesa de pago.

³⁶ SALVATIERRA, Jorge, Los Títulos Ejecutivos, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2007, pág. 45.

El autor Alfredo Morales Hernández, la naturaleza jurídica del pagaré se sintetiza en el siguiente criterio:

"El pagaré es un instrumento autónomo, cuyo valor está contenido en el documento, no requiriendo de contratos accesorios o de colaterales para tener la eficacia jurídica buscada con la institución"³⁷.

Es decir, se establece que el pagaré es instrumento autónomo, que se plasma en un documento, que contiene un valor, por lo tanto no requiere de ningún contrato accesorio o colateral, para tener eficacia jurídica, es decir su sola presentación es suficiente para corroborar la existencia de la obligación de pago contenida en el mencionado documento.

Según otra opinión doctrinaria, sobre la situación que se está tratando ahora, es la siguiente:

"Para determinar la naturaleza jurídica de este documento de crédito, es necesario entrar en lo sustancial del mismo, es decir en la esencia misma de los fenómenos, actos o hechos del hombre dentro de la sociedad, el mismo que ha creado un marco jurídico a través de cada una de sus diferentes etapas. En tal virtud en crear un pagaré con lleva autentificarse en actos típicos y jurídicos. El aspecto legal del pagaré se refiere al hecho concreto de ser un documento netamente comercial" 38.

Según la cita mencionada, para establecer la naturaleza jurídica del pagaré como título de crédito, en el cual se establece la existencia de actos, típicos y jurídicos, que se realizan dentro de las relaciones comerciales en las que se involucra el ser humano, por lo tanto la naturaleza legal del pagaré se refiere, a constituirse en un documento destinado netamente a fines que deben cumplirse dentro de la esfera del comercio como actividad en la que intervienen las personas.

³⁷ MORALES HERNÁNDEZ, Alfredo, Curso de Derecho Mercantil, Tomo III, Editorial Monte Ávila Latinoamericana, Caracas-Venezuela, 2004, pág. 224.

³⁸ GARRIGUEZ Joaquín, Manual de Derecho Mercantil, Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México., 2000, pág. 783.

Ya poniéndole punto final, José Roberto Martínez, expresa lo siguiente:

"Es un documento netamente privado ya que es emitido entre particulares, y no es necesario recurrir ante un notario o funcionario público para que realice dicho documento; además, el pagare tiene fuerza ejecutiva" ³⁹.

Según la cita, el pagaré constituye un documento privado que se emite entre particulares, por lo que para su configuración legal no es necesario recurrir ante notario o ante cualquier otro funcionario público, para que lo solemnice, una característica esencial de este documento es que tiene fuerza ejecutiva, esto quiere decir que la obligación que contiene puede ser reclamada por vía de ejecución.

En referencia y como base los criterios doctrinarios que se han expuesto, se establece que la naturaleza jurídica del pagaré está dada porque este es un título ejecutivo o de crédito, celebrado entre personas particulares, por la cual se constituye una obligación ejecutiva, este título es emitido a la orden, y no requiere de ningún contrato o manifestación de voluntad accesorio para hacerse efectivo, se trata además de un instrumento netamente comercial, ya que es empleado con la finalidad de facilitar las relaciones que celebran las personas en este ámbito.

4.2.8. Origen de la Letra de Cambio

La letra de cambio es un documento mercantil cuyo origen se remonta al siglo XII en Italia y que luego llegó a España como un documento vinculado al contrato de cambio de monedas entre cambistas situados en distintas localidades cuando las comunicaciones no eran seguras ni rápidas. Con posterioridad. El funcionamiento en aquellos tiempos era que los comerciantes entregaban el dinero a un cambista de una plaza; éste emitía un documento en el que reconocía haber recibido fondos y prometía reintegrarlos en otra plaza. En consecuencia se cambiaba moneda presente por moneda ausente y esta transacción se hacía

34

³⁹ MARTÍNEZ, José Roberto, La Importancia del Pagaré como Título Ejecutivo, Editorial Universidad Panamericana, San Salvador-El Salvador, 2012, pág. 4.

constar en un documento notarial que servía de prueba de la obligación asumida por el cambista, pero que no incorporaba ningún mandato de pago, limitándose a indicar la moneda recibida y la obligación de pagar el equivalente a la persona de quien se había recibido el dinero, en el lugar y plazo establecidos. El pago podía hacer personalmente o a través de un mandatario en la localidad. Además el cambista emitía un segundo documento en forma de carta que remitía a su corresponsal en el lugar del pago ordenándole el reembolso del cambio al mercader. Con posterioridad los dos documentos se fusionaron en uno solo, que además de ordenar el pago incorpora la mención de haber recibido anteriormente el importe a pagar; en aquel momento nació la letra de cambio que en realidad es una carta relativa a un contrato de cambio.

La letra de cambio es uno de los títulos ejecutivos, cuya utilización en las relaciones mercantiles y comerciales, que se desarrollan en la sociedad ecuatoriana es muy común; y que presenta una problemática jurídica, económica y social, debido a que es frecuentemente suscrita en blanco. A continuación se revisan algunos conceptos acerca de la letra de cambio.

Fernando Legón, define así a la letra de cambio: "Es un título de crédito abstracto por el cual una persona, llamada librador, da la orden a otra, llamada girado, de pagar incondicionalmente a una tercera persona llamada tomador o beneficiario, una suma determinada de dinero en el lugar y plazo que el documento indica"⁴⁰.

De acuerdo a la cita, la letra de cambio constituye un título de crédito abstracto, esta afirmación obedece a que la suscripción de este documento está desvinculado de la operación económica o crediticia que dio lugar a su emisión.

Asimismo se establece que a través de la letra de cambio, el librador, da una orden al girado, para que pague de manera incondicional, en favor del tomador o beneficiario, una suma de dinero, en el lugar y dentro del plazo que expresamente debe indicarse en el documento.

⁴⁰ LEGÓN, Fernando A., Letra de Cambio y Pagaré, Sexta Reimpresión, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires-Argentian, 2004, pág. 28.

Según la cita, la letra de cambio en un documento de pago, pues contiene la orden de que el girado pague una cantidad de dinero. Es por esto que, puede afirmare con toda seguridad, que la letra de cambio es un documento empleado con la finalidad de facilitar las relaciones económicas o financieras en que deben involucrarse las personas, en razón de las actividades que desempeñan. En el Diccionario y Guía de la Normativa de los Códigos Civil y Procedimiento Civil, se encuentra el siguiente concepto:

"La letra de cambio es un documento mediante el cual una persona denominada librador o girador, ordena a otra, librado o girado, que pague una cantidad en la fecha y lugar determinados, a la orden de una tercera o tenedor"⁴¹.

Se ratifica que la letra de cambio constituye un documento a través del cual el librador, ordena al librado, que pague una cantidad, en una fecha y lugar señalados en el mismo documento, a favor del tenedor de la letra.

Lauro de la Cadena, señal el siguiente concepto: "La Letra de cambio es un instrumento privado suscrito por personas particulares que contiene la orden escrita de una persona llamada girador o librador a fin de que otra llamada girado o librado pague una determinada suma de dinero, al vencimiento del plazo y en un lugar determinado, a un tercer llamado tomador o beneficiario, o haga el pago a su orden"⁴².

Es muy importante esta opinión, pues califica a la letra de cambio como un instrumento privado, adopta esta característica porque es suscrito por personas particulares, es decir no necesita ser solemnizado ante funcionarios investidos de fe pública, como es el caso de los Notarios, por ejemplo.

Por lo demás el concepto citado, es análogo a los anteriores, cuando asume que la letra de cambio, es el documento que contiene una orden escrita, por la que el librador, dispone al girado, que pague la suma de dinero expresa y claramente señalada, cuando venza el plazo previsto, y en un lugar específico en favor de

⁴² DE LA CADENA B, Lauro H., Práctica Procesal Civil, El Juicio Ejecutivo, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2012, pág. 11.

36

⁴¹ DICCIONARIO Y GUÍA DE LA NORMATIVA DE LOS CÓDIGOS CIVIL Y PROCEDIMENTO CIVIL, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 492.

un tomador o beneficiario. También es posible que el pago se hecho por el girado, a la orden del tomador.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba, se encuentra la siguiente definición: "La letra de cambio es un título de crédito y por sus características propias es el efecto o papel de comercio por excelencia, que da derecho a una prestación que consiste en el pago de una suma de dinero"⁴³.

Según la cita, la letra de cambio se convierte en un título de crédito, es decir en un título que representa el derecho a cobrar una suma de dinero, la cual se encuentra plasmada, en un efecto o papel de comercio, por excelencia. El concepto anterior quiere figurar, como en efecto lo hace, que la letra de cambio es un documento o escrito formal, que contiene la obligación de pagar una suma de dinero, y que es muy utilizado con la finalidad de facilitar el comercio, ratificando con ello lo que en el mismo sentido se había mencionado en este mismo trabajo.

De acuerdo a las opiniones citadas, es posible determinar que constituye letra de cambio, el documento al que se la categoría de título ejecutivo, porque contiene una obligación, a través de la cual una persona se compromete a pagar una cantidad de dinero, en una fecha determinada, a favor de quien ordena el girador, su utilización es muy frecuente en la sociedad actual en donde el comercio, es una actividad en el que están involucradas la mayoría de sus integrantes.

4.2.9. Naturaleza Jurídica de la Letra de Cambio

Se ha estimado importante dentro de las referencias doctrinarias que se están desarrollando, abordar lo concerniente a la naturaleza jurídica de la letra de cambio, para poder entender mejor a este título ejecutivo que constituye un aspecto esencial en este trabajo.

⁴³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo T 21, Editorial Bibliográfica Omeba, México D.F., 2007, pág. 298

Dentro de los autores que han opinado sobre el tema, se cita la opinión de Norma Rojas García, quien señala lo siguiente:

"La naturaleza jurídica de la letra de cambio es la de ser una cosa mercantil además de ser un bien mueble. En esa misma línea de ideas, se debe tener en mente que por ser una cosa mercantil, la letra de cambio tiene por fin el ser un mecanismo para agilizar y ejercer el comercio, permitiendo realizar transacciones en las que se utilice gran cantidad de dinero, sin necesidad de contar físicamente con el efectivo al momento del negocio, lo que brinda mayor seguridad y resulta más útil y cómodo que transportar papel moneda"44.

En conclusión con la cita, la letra de cambio constituye una cosa mercantil y es un bien mueble. Esta posición acerca de la naturaleza de la letra de cambio obedece, a que como cosa mercantil, tiene la finalidad de ser un mecanismo a través del cual se puede ejercer el comercio, permitiendo que se realicen transacciones mercantiles en las que se utilice una gran cantidad de dinero; con el empleo de la letra de cambio no es necesario contar con efectivo, al momento de realizar el negocio, esto da mayor seguridad, y es más útil que transportar la especie monetaria.

Edmundo Vásquez Martínez, por su parte explica que:

"Los títulos de crédito o títulos valores tienen la naturaleza jurídica de: a) de documentación; b) negocio jurídico; y c) de cosas mercantiles, considera que son documentos, debido a que papel y derecho incorporado se fusionan en uno solo constituyendo el explica además que es un negocio jurídico, fundamentándolo en que, en el título de crédito el creador consigna una declaración unilateral de voluntad la que provoca consecuencias jurídicas, para los sujetos que en el intervienen. Por último, indica que los títulos de crédito son cosas mercantiles porque los mismos pueden ser objeto de transmisión por medio de compraventa, donación, cesión o gravamen"45.

⁴⁵ VASQUEZ MARTÍNEZ, Edmundo, Instituciones de Derecho Mercantil, Editorial Cerviprensa, México D.F., 2000, pág.

⁴⁴ ROJAS GARCÍA, Norma, Estudio Jurídico Doctrinario Sobre la Necesidad de Regular la Acción Cambiaria y Ejecutiva de la Letra de Cambio, con otros Títulos de Crédito, Editorial Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala-Guatemala, 2012, pág. 64.

Los títulos de crédito y entre ellos la letra de cambio, tienen algunos elementos dentro de su naturaleza jurídica, entre las que se destaca: ser documentos, constituir negocios jurídicos, y ser cosas mercantiles.

Se da a la letra de cambio, la calidad de documento, debido a que el papel que lo contiene y el derecho incorporado en el mismo, se fusionan constituyen el instrumento o documento, que puede ser exhibido para exigir la iniciación de un proceso ejecutivo.

Así mismo la letra, es un negocio jurídico, puesto que a través del título de crédito, el creador del mismo realiza una declaración unilateral de voluntad que ocasiona una serie de consecuencias o efectos jurídicos para los sujetos que intervienen en él.

Además la letra de cambio, por ser un título de crédito o ejecutivo, se convierte también en una cosa mercantil, ya que puede ser objeto de transmisión a través de los diferentes mecanismos que han sido expresamente contemplados en la Ley para el efecto, además esta característica obedece a que es empleada básicamente, para facilitar relaciones de comercio.

El doctor Carlos Ramírez Romero, actual Presidente de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, menciona lo siguiente:

"La naturaleza de la letra de cambio se puede concretar en las siguientes características:

- 1. Desde el punto de vista genérico, la letra de cambio es un título valor y como tal es un documento necesario, que contiene un derecho incorporado, literal y autónomo.
- 2. La diferencia específica como título valor es la de que es un título de crédito.
- 3. Es un instrumento privado, porque es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada.
- 4. Es un instrumento creado y reglado por la Ley para facilitar las obligaciones y transacciones, especialmente entre comerciantes.

5. Es un título a la orden"46.

La cita antes mencionada, permite establecer que en el ámbito procesal civil ecuatoriano la determinación de la naturaleza jurídica de la letra de cambio como un título ejecutivo está establecida porque: es un título valor, es decir un documento, que contiene un derecho incorporado, el cual es literal y autónomo.

Sobre esto es preciso recordar, el derecho contenido en la letra de cambio es literal, pues está limitado respecto de su contenido, modalidades y alcance, por lo que expresamente consta señalado en el título. Además, el derecho establecido en la letra de cambio, es autónomo, lo que quiere decir, que cuando es exigido por el portador de buena fe, es ajeno a los condicionamientos de la relación causal que motivó su nacimiento.

Dentro de la naturaleza jurídica de la letra de cambio, es que es un título de crédito, esto quiere decir que permite hacer efectivo el derecho que se encuentra contenido en el mismo, el cual generalmente radica en hacer efectivo el cumplimiento de una obligación económica.

De igual forma, por naturaleza jurídica, la letra de cambio se constituye en un instrumento privado, esto obedece a que en su celebración no existe la intervención de notario ni de ninguna otra persona legalmente acreditada, simplemente intervienen personas particulares, que tienen la intención de contraer entre sí una obligación ejecutiva, la cual por lo general involucra una prestación de carácter económico.

Es preciso destacar, como elemento esencia de la naturaleza jurídica de la letra de cambio, que constituye un instrumento jurídico, que ha sido creado y regulado en las normas legales, con la finalidad de facilitar las obligaciones y transacciones que deben realizarse especialmente entre personas dedicadas al comercio. Es decir ha sido instituida legalmente, como una forma de facilitar las relaciones económicas entre personas vinculadas a los actos de comercio, y

_

⁴⁶ RAMÍREZ ROMERO, Carlos, Curso de Legislación Mercantil, Monetaria y Bancaria, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja, Loja-Ecuador, 2000, pág. 28.

básicamente para facilitar la celebración de negocios jurídicos de carácter económico.

En conclusión dentro de los elementos principales de la naturaleza jurídica de la letra de cambio, es necesario destacar que es un título a la orden, esto es, que estando girada a nombre de una persona, es transmisible por endoso, o por la entrega misma del documento a favor de otra persona.

Fundamentando todos los elementos antes manifestados se debe establecer que la naturaleza jurídica de la letra de cambio, está en que es un título ejecutivo a la orden, plasmado en un documento que contiene incorporado un derecho literal y autónomo, y que se celebra entre personas particulares, con la finalidad de facilitar obligaciones y transacciones generalmente de tipo comercial.

4.2.10. La Seguridad Jurídica Como Derecho Fundamental de las Personas

La eventualidad de que los títulos ejecutivos suscritos en blanco, puedan ser empleados artificiosamente, para causar un daño patrimonial al deudor, genera una situación de vulnerabilidad, frente a la vigencia de uno de los derechos fundamentales de las personas, como es la seguridad jurídica, respecto a la cual se han encontrado los siguientes criterios de orden doctrinario.

Oswaldo Paz y Miño, escribe:

"La seguridad jurídica es un principio del Derecho, universalmente reconocido, que se entiende y se basa en la «certeza del derecho», tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y representa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, mandado y permitido por el poder público respecto de uno para con los demás y de los demás para con uno.

La palabra seguridad proviene de la palabra latina securitas, la cual deriva del adjetivo securus (de secura) que significa estar seguros de algo y libres de cuidados. El Estado, como máximo exponente del poder público y primer regulador de las relaciones en sociedad, no sólo establece (o debe establecer) las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de crear un ámbito general de "seguridad jurídica" al ejercer el poder político,

jurídico y legislativo. La seguridad jurídica es, en el fondo, la garantía dada al individuo por el Estado de modo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto último llegara a producirse, le serán asegurados por la sociedad, la protección y reparación de los mismos.

En resumen, la seguridad jurídica es la «certeza del derecho» que tiene el individuo de modo que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos, previa y debidamente publicados"⁴⁷.

En relación a la cita, es posible entender a la seguridad jurídica como un principio universalmente reconocido, el cual se basa en la certeza del derecho, la cual radica tanto en que sus preceptos sean públicos y conocidos por todos y que sean cabalmente aplicados. La seguridad jurídica, es una forma de garantizar que se conoce o que es posible conocer, todo lo que el poder público, prohíbe, manda o permite, respecto de la conducta de una persona para con los demás, y de los demás para con ella.

Desde su derivación etimológica, la seguridad hace referencia a la idea de libertad, respecto a las garantías que el Estado otorga, para regular las relaciones de los individuos en sociedad.

La seguridad jurídica se plasma no sólo en el hecho de que el Estado dicte medidas o disposiciones legales a seguir, sino en que se creen las condiciones necesarias, para que efectivamente exista seguridad jurídica, garantizada por el ejercicio de un poder político, jurídico y legislativo, comprometido con la defensa y protección de las garantías y derechos de los ciudadanos.

Es decir la seguridad jurídica, hace referencia a las garantías que el Estado, brinda a la persona, de forma tal que su integridad individual, sus bienes y sus derechos no serán violentados; y en caso de que se produzca tal vulneración, sea el mismo Estado, quien garantice la reparación de los mismos.

_

⁴⁷ PAZ Y MIÑO, Oswaldo, La Seguridad Jurídica, en http://blogs.udla.edu.ec/masallade las palabras/2013/01/23/la-seguridad-jurídica.

En conclusión la seguridad jurídica consiste en la certeza acerca de la existencia del derecho, que asiste a todos los seres humanos respecto a que su situación jurídica, no será modificada a no ser por procedimientos regulares, previamente establecidos en la ley, y debidamente difundidos de manera que sean conocidos por todos los integrantes de la sociedad.

En otra opinión doctrinaria, que se ha considerado pertinente analizar en este trabajo, menciona lo siguiente:

"Seguridad Jurídica es aquella certidumbre que las personas tienen sobre los alcances y límites de la autoridad pública. En términos amplios tal como lo menciona el Dr. Miguel Hernández Terán, la seguridad jurídica es la certeza que tiene todo sujeto de derecho sobre la aplicación efectiva del ordenamiento jurídico del Estado o reconocido por éste con eficacia jurídica, y la garantía de que en caso de violación de dicho ordenamiento, la institucionalidad de un país impulsa la materialización de la responsabilidad correspondiente. En otras palabras es aquella certeza jurídica que tiene como presupuesto, fundamento, contenido y finalidad los derechos y libertades fundamentales de los seres humanos"48.

En relación a la cita, se ratifica el hecho de que la seguridad jurídica, hace referencia a la certeza que tienen todos los titulares de derechos, respecto a que el ordenamiento jurídico vigente, será aplicado efectivamente por el Estado a través de sus organismos, de manera que pueda contar con la suficiente eficacia jurídica para tutelar esos derechos; y que en caso de que exista la vulneración de algunos de ellos, se materializarán de parte del ente estatal todas las acciones para la materialización de las responsabilidades y sanciones correspondientes.

Llegando a una conclusión, la seguridad jurídica radica en la certeza, de los derechos y libertades fundamentales del ser humano, y la eficiente acción del Estado para proteger su vigencia, y sancionar la alteración o vulneración de los mismos.

⁴⁸ http://tv0828.wordpress.com/seguridad-juridica

En referencia a todos los criterios doctrinarios, antes mencionados se debe manifestar que la seguridad jurídica, radica en la existencia de un marco jurídico protector de los derechos fundamentales de las personas, tanto en su aspecto individual como en su relación con los demás integrantes de la sociedad y con el Estado, y en la certeza que en caso de que se produzca la vulneración de tales derechos y garantías, el individuo estará asistido de los mecanismos legales, que le permitan el resarcimiento del perjuicio o daño ocasionado, este derecho se sustenta básicamente en la existencia de normas jurídicas conocidas por todos y aplicables de forma universal, sin discriminación de ninguna naturaleza, para brindar una tutela efectiva a los bienes jurídicos y derechos, de los que es titular la persona.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador y Derecho del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador que fue expedida el 20 de octubre del 2008, exalta los derechos de las personas y establece una normativa que da potestades para sancionar a quien incumpliera la norma, pero que sucediera si esta no está establecida, por lo expuesto se cree conveniente plantear una norma que sancione a las personas que cometieren necrofilia, es así que el artículo. 66 establece que reconoce y garantizará a las personas: y de esta manera en su numeral 23. Determina que "El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo".49

Hay que tomar muy en consideración que nuestra Carta Magna en su Capitulo Sexto que trata de los derechos de la libertad de las personas, menciona muy claramente que todos tenemos el derecho de dirigir nuestras quejas y peticiones individuales, recibiendo así de las autoridades una respuesta motivada con fundamentos en la norma vigente, pero no hay que dejar de lado que esto debe estar prescrito dentro de estas para ser sancionado, si bien se conoce que nadie puede ser sancionado si no existe una norma que establezca su sanción, sabiendo que la Constitución es una norma garantista de derechos

"Mandatos importantes se han dado en los últimos tiempos, como lo es el ámbito constitucional, con la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, en Referéndum de Septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con actitudes eminentemente sociales, generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial,

⁴⁹ Constitución de la República del Ecuador, Capitulo Sexto de los derechos de libertad, Artículo. 66

aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Relaciones Laborales para con las relaciones obrero-patronales en el país, imprescindibles en el futuro del país y el trato que recibirán los trabajadores y las organizaciones sociales; y que debe de cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organizaciones Internacional del Trabajo demanda para con los obreros en el mundo, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la libre sindicalización o de negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga"50.

Es de mucha importancia la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar.

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en la Constitución de la República del Ecuador, en la Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, articulados que disponen:

⁵⁰ PÉREZ B. Raúl A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 68.

"Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"⁵¹.

Manifiesto que, es el Estado quien debe garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantías al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, lo que acontecerá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de todos los obreros y trabajadores del Ecuador.

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

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

⁵¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 27.

- 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- 12.Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- 16.En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo"52

En mi sano criterio, pienso que los principios generales del derecho laboral, son de ética social, derecho natural, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la

⁵² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase trabajadora ecuatoriana.

"Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley"53.

Es fundamental hablar sobre la voluntad de la Asamblea Nacional Constituyente en depurar los contratos de tipo laboral como son: por horas, la intermediación y tercerización laboral, y otro tipo de contrataciones que no solo atentan a la estabilidad del trabajador, sino a su futuro económico debido a la inestabilidad en la que se encuentra, como es el no poder sindicarse ni gozar de los beneficios de una contratación colectiva.

"Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

⁵³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 29.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley"54.

Los elementos sustanciales de la relación laboral, a más de la dependencia, es la remuneración, considerada en el salario o sueldo, que es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, el trabajador u obrero recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual, cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal; así también se lo puede considerar como el desembolso obligatorio y que es una de las garantías de la relación laboral contractual.

"Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición" 55.

El derecho del trabajo, al ser el conjunto de normas de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del

55 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 30.

50

⁵⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones, que regulan al trabajo como hecho social.

El trabajo realizado por el hombre no puede ser considerado como un objeto, sino como un hecho social; el Estado por ello tiene la obligación de defender los intereses colectivos y establecer las políticas en las que ha de desarrollarse las condiciones de la relación laboral, procurando un régimen de bienestar para el trabajador, protegiendo el normal desenvolvimiento de sus vidas, en la que el trabajo se constituye en la única garantía para su subsistencia.

El Art. 33 de la Constitución establece: "El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"⁵⁶

El trabajo es la actividad indispensable del hombre para el mantenimiento de él y de su familia, el Estado tiene por objeto proteger el orden económico existente y procurar que todos los habitantes obtengan los recursos económicos para su manutención de ahí que se deberá crear los mecanismos y políticas necesarias que permitan desterrar la desocupación, así unos se dedicarán al trabajo manual y otros al trabajo intelectual según sus capacidades y de acuerdo a las circunstancias que se les presente. Lo que importa es que el trabajo constituye el bien físico, económico y moral del individuo. Juan Isaac Lovato manifestó acertadamente que el trabajo, en efecto ha creado todo lo que constituye y hace la vida humana.

Por lo tanto es deber del Estado, garantizar que la actividad laboral se realice sin fatiga, sin saturación de su esfuerzo, sin el temor a ser despojado de su plaza de trabajo y contar con el ambiente físico favorable para el buen desenvolvimiento de sus actividades.

-

⁵⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Artículo 33.

La Constitución en relación al trabajo expresa: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos las trabajadoras y trabajadores"⁵⁷

Es decir que el trabajo no siempre incluye que debe existir la relación patronotrabajador, sino que también es trabajo, como dice la Constitución, las labores de auto-sustento que realizan las personas en forma independiente.

Los asambleístas en la Constitución del Ecuador, recogen los principios generales del derecho que se deberán aplicar en la relación laboral, protegiendo al trabajador por considerarse la parte más débil de la relación laboral.

El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su aplicación y mejoramiento.

4.3.2. En el Código del Trabajo.

En la actualidad nuestro Código del Trabajo, necesita muchas reformas e incorporación de nuevos artículos, ya que varias normas han caído en obsolescencia legal, y deben cambiar ciertas disposiciones ambiguas, que aunque han sido reformadas, no responden a la realidad jurídico—social de nuestro país; es decir considero que se debe elaborar un nuevo Código Laboral.

En cuanto a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, el Código del Trabajo prescribe lo siguiente:

"Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes" 58

Para todos es conocido que el trabajo es una actividad humana que genera recursos económicos para la persona que ejecuta el trabajo sea manual o intelectual, y es obligatorio por cuanto es el motor de desarrollo de toda sociedad que engrandece al hombre no solamente por ser fuente de ingresos económicos

 ⁵⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Artículo 325.
 ⁵⁸ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 2.

que permite satisfacer sus necesidades, sino porque lo hace crecer moral y espiritualmente.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado."59

El trabajador goza de plena libertad para trabajar en la labor que a bien tuviere, de igual forma goza de libertad para contratar.

El trabajo siempre debe ser remunerado, es decir, que el trabajador por su esfuerzo manual o intelectual debe recibir en compensación una cantidad de dinero que lógicamente está de acuerdo a la labor que realiza, de allí que ningún trabajo es gratuito, de lo contrario estaríamos hablando de esclavitud.

"Art. 4.-Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario."60

Principio del Derecho del Trabajo que se encuentra contemplado también en la Constitución, por el cual se establece que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos adquiridos y si efectivamente renuncia sea expresa o tácitamente a sus derechos, esta renuncia será nula, principio que ha servido para evitar el abuso de los empleadores, frente al trabajador.

"Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos."61

⁵⁹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 3.

 ⁶⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 4.
 ⁶¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 5.

El trabajo y los trabajadores están protegidos por los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, razón por la cual se obliga a los funcionarios judiciales y administrativos, a brindar a los trabajadores la atención prioritaria a sus peticiones y la protección para garantizar y hacer eficaces sus derechos.

"Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil." 62

El Código del Trabajo es el cuerpo legal que regula las relaciones surgidas entre trabajador y empleador en mérito de la existencia de un contrato de trabajo, disponiendo que de forma supletoria, se deberá aplicar las disposiciones contenidas en el Código Civil y en el Código de Procedimiento Civil.

"Art. 7.- 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"

En este artículo se establece el principio in dubio pro operario, que en el marco doctrinario es motivo de análisis.

Hemos citado las normas constitucionales y del Código del Trabajo, apreciando que en la legislación ecuatoriana se hallan prescritos los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, y dichos principios obedecen a la necesidad de proteger jurídicamente ciertas situaciones de los sujetos más débiles en la relación de trabajo, tomando en cuenta la desigualdad económica y social de los trabajadores frente al empleador.

Por ello tanto la Constitución como el Código del Trabajo garantizan todo el amparo contra los abusos del económicamente más fuerte (el empleador); pues el Estado juzga imprescindible y esencial para el bien común, para la utilidad de

-

⁶² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 6.

⁶³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 7.

todos y para la sobre vivencia de la sociedad ecuatoriana considerada como colectivo.

Se manifiesta que la Constitución y el Código del Trabajo ecuatorianos son demasiado protector es de los trabajadores, pero de todo lo anotado en el presente trabajo, vemos que esta situación subjetiva refleja una posición determinada respecto del carácter de las relaciones laborales existentes no solamente en nuestro país sino a nivel internacional; puesto que la parte empleadora tiene carácter predominante en la relación laboral y es quien está en capacidad de imponer las condiciones en que los trabajadores deben prestar sus servicios, lo que a diferencia de los trabajadores es contrario, ya que constituyen la parte más débil de la relación laboral, que requiere del trabajo para poder subsistir y que muchas veces pese a la injusticia, debe aceptar las condiciones impuestas por la parte empleadora.

Es evidente que existe una situación de desigualdad en la regulación de la relación laboral, pero la finalidad que persigue dicha desigualdad es la de equiparar fuerzas, razón por la que mediante los principios del Derecho del Trabajo, se pretende consolidar mayores benéficos a favor de los trabajadores, de allí que en la legislación ecuatoriana existan previstos estos principios tales como:

- a) Principio protector, principio de favor o in dubio pro operario previsto en el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 7 del Código del Trabajo.
- b) Principio de irrenunciabilidad, previsto en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 4 del Código del Trabajo.
- c) Principio de libertad de organización u asociación, previsto en los numerales
 7, 8 y 9 del Art. 326 de la Constitución de la República y en el Art. 440 del
 Código del Trabajo.

Los demás principios también se encuentran previstos y protegidos por normas legales laborales, pero no existe el principio de continuidad laboral que asegure la estabilidad de la relación empleador-trabajador, en la cual proteja al trabajador

de cualquier vulnerabilidad, y así sean respetados sus derechos.

El Art. 58 nos habla sobre las "Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores"64.

Según la doctrina y la jurisprudencia, la confianza expresa la fe del empleador en el trabajador que ha encontrado para que le sirva como una extensión de su propia personalidad o carácter, de modo que cumpla sus funciones como si el mismo las estuviera ejecutando, de lo anotado se concluye que si bien el trabajo que realiza el empleado de confianza es remunerado, no es la cuantía del sueldo el elemento diferenciador de los trabajadores.

4.3.3. Prohibiciones del Empleador.

El Código del Trabajo en su Art. 44 establece que está prohibido al empleador:

- a.) "Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo Reglamento Interno, legalmente aprobado.
- b.) Retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de multas.
- c.) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
- d.) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificaciones para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo.
- e.) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere por las cantidades

_

⁶⁴ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Art. 58.

que le anticipe por cuenta de remuneración.

- f.) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.
- g.) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
- h.) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
- i.) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
- j.) Inferir o conculcar el derecho a libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.
- k.) Obstaculizar por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.
- *I.)* Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar^{#65}.

En este artículo el Código del Trabajo prohíbe al empleador privar de su libertad al trabajador para que haga uso del dinero producto de remuneración, en lo que él libremente creyere más conveniente; igualmente se prohíbe coartarle la libertad de asociación. Se respetará su ideología, religión y pensamiento, habrá transparencia en las condiciones en que realiza sus actividades por lo que no se podrá impedir las labores de los funcionarios de la Inspectoría de Trabajo.

4.3.4. Vacíos Legales en el Código de Trabajo y sus Consecuencias Jurídicas en los Derechos de los Trabajadores.

El presente trabajo de investigación "La nueva peculiaridad que ejecutan los empleadores, el de hacer firmar letras de cambio o pagares a sus trabajadores que cumplen funciones de confianza, lo cual vulnera sus derechos establecidos en el Código de trabajo y la Constitución.", me permitió analizar una serie de

^{65 6}CÓDIGO DEL TRABAJO. Actualizado a julio del 2010, impreso en Editorial Jurídica EL FORUM Quito – Ecuador. Art. 144

falencias de la legislación laboral para evitar que se vulneren los derechos del trabajador, por lo creo que es necesario incluir en el Código de Trabajo disposiciones que impidan que se vulneren algunos derechos de los trabajadores, prohibiendo la utilización de exigencias ilegales por parte de los empleadores como condición para la firma del contrato de trabajo, como garantía para poder acceder a un trabajo.

Frente a esta realidad de explotación de la clase trabajadora de nuestro país creo necesario contrarrestar estos abusos incluyendo en el Código de Trabajo disposiciones que prohíban y sancionen al empleador que utilice estas exigencias ilegales para pretender evadir su responsabilidad frente a su trabajador.

Otra artimaña que constantemente utilizan los empleadores previo a la firma del contrato de trabajo es hacer firmar al trabajador, pagarés y letras de cambio en blanco como garantía, lo que ha significado que el trabajador se sienta amenazado de que se le inicien acciones legales y hacer efectivo el cobro del título ejecutivo en cualquier momento, toda vez que, generalmente en estos documentos no consta el concepto del crédito, ni es obligación probarlo en el proceso ejecutivo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales.

En el Proyecto de Tesis oportunamente presentado y en base al cual se realizó la presente Tesis que titula "LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCION.", se establecieron los materiales y los métodos a utilizarse en el desarrollo del mismo.

Retomando lo manifestado, los materiales utilizados para el desarrollo de esta Tesis fueron los siguientes:

- Computadora e Impresora
- Útiles de escrito
- Bibliografía especializada
- Servicio de Internet
- Copias varias
- Levantamiento de texto, impresión y encuadernación
- Movilización, transporte, hospedaje y alimentación
- Imprevistos

5.2. Métodos.

Es preciso indicar que para la realización del presente Trabajo de investigación, utilicé los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica, en los cuales me apoyé en los siguientes:

- Método Materialista Histórico.- Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a los principios y derechos de los trabajadores en materia laboral.
- ➤ **Método Científico.** Instrumento adecuado que permite llegar a los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.
- Método Inductivo.- Partí de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a los principios y derechos de los trabajadores que cumplen funciones de confianza y que de una u otra forma están siendo vulnerados sus derechos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuento a sus resultados.
- Método Deductivo.- Me permitió, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplique al realizar un análisis de la problemática a investigar para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.
- Método Descriptivo.- Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.
- Método Analítico.- Me sirvió para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información proporcionada y obtenida por medio de la legislación, concerniente a los métodos que utilizan los empleadores con sus trabajadores que cumplen funciones de confianza.
- ➤ **Método Sintético.** Por medio de este método sintetice toda la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.
- Método Estadístico.- Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

5.3. Técnicas y Procedimientos.

- > **Técnica del dialogo.-** A través del cual, se logró interrelacionar con los profesionales encuestados y entrevistados.
- Fécnica de la entrevista.- Dirigida a cinco profesionales del Derecho quienes aportaron con valiosas opiniones y comentarios según su experiencia personal y profesional.
- ➤ Esta técnica permitió recopilar información sobre aspectos importantes que contribuyeron para definir las conclusiones y propuesta legal del presente trabajo investigativo.
- ➤ Encuesta.- Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados se los presenta a continuación.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e Interpretación de la Aplicación de las Encuestas.

Me corresponde dar a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta instrumento que fue diseñado en base al problema, los objetivos y la hipótesis constantes en el proyecto de investigación.

Considero didáctico presentar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor forma los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

La aplicación de la encuesta, se realizó de una forma directa, habiendo obtenido de las personas a las que se encuestó una excelente colaboración, lo cual hizo posible que se pueda recabar la información que se presenta en las páginas siguientes, siguiendo para el efecto el orden en que fueron planteadas las preguntas.

ENCUESTA

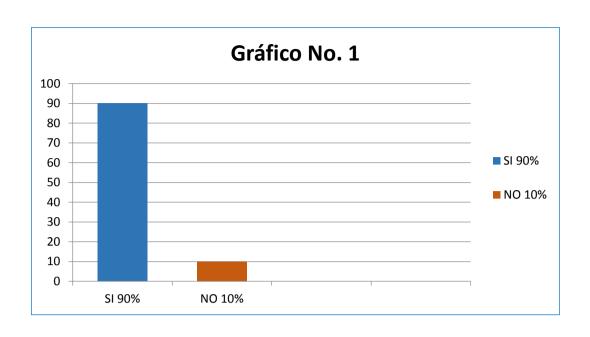
PRIMERA PREGUNTA: ¿Cree usted, que en la actualidad se vulneran los derechos de los trabajadores, estipulados en la Constitución y el Código del Trabajo?

Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	%
SI	28	90%
NO	2	10%
TOTAL	30	100

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire

Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes



INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados, 2 personas que equivale al 10% responden que no se vulneran los derechos del trabajador. Y 28 personas que equivalen al 90. % manifiestan que en la actualidad si se están vulnerando con más frecuencia los derechos del trabajador.

ANÁLISIS:

La mayoría de encuestados han contestado que en realidad en nuestro país se siguen vulnerando los derechos del trabajador, se los sigue explotando y sobre todo siempre los administradores de justicia favorecen con sus sentencias a los más poderosos que son los dueños de los medios de producción. A los trabajadores se los despide unilateralmente por parte de los empleadores y en muchos de los casos conjuntamente con los contratos de trabajo se les hace firmar su renuncia, para evitarse pagar las indemnizaciones por despido intempestivo.

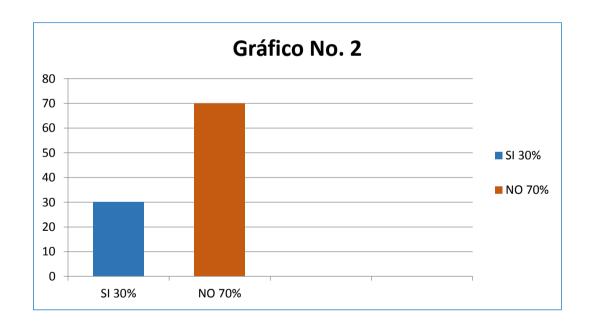
SEGUNDA PREGUNTA: ¿Está usted de acuerdo, que el empleador solicite al trabajador que firme una letra de cambio o pagare como garantía para ser contratado o conservar su trabajo?

Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	%
SI	10	30%
NO	20	70%
TOTAL	30	100

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire

Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

De treinta encuestados, diez personas que representan el 30% contestan que sí y veinte encuestados que representan el 70% contestan que no están de acuerdo con la firma de ningún título valor como garantía para la firma del contrato de trabajo.

ANÁLISIS:

La mayoría de los encuestados creen que por ningún concepto se debe permitir a la clase empleadora exigir a los trabajadores la firma de letras de cambio, pagarés, como requisito o garantía para proceder a la firma del contrato de trabajo o de conservar el mismo, por cuanto esto se presta para imposiciones al trabajador cuando este quiere reclamar por sus derechos vulnerados, o a veces van mucho más allá, se presta para estafas tanto del trabajador como de su garante que abaliza el título valor. Mientras que una minoría de los encuestados, piensa que al empleador no se le puede prohibir la forma de asegurar sus bienes y capital cuando el trabajador es responsable directo del manejo de dineros de la empresa o de su patrono.

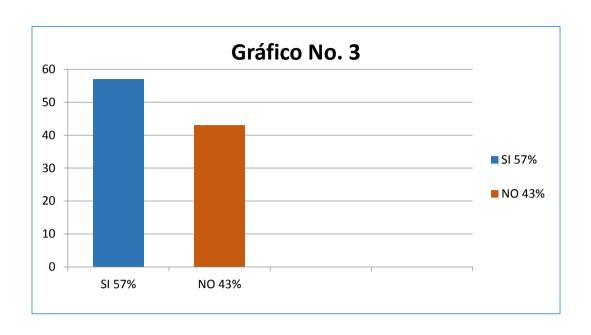
TERCERA PREGUNTA ¿Conoce usted sus derechos como empleado, de acuerdo a lo que estipula el Código del Trabajo?

Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	%
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire

Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

Al preguntar a los encuestados, si conocen sus derechos como trabajadores establecidos en el Código del Trabajo; el 57% manifestó que si los conocen; mientras que el 43% manifestaron que desconocían sus derechos laborales.

ANÁLISIS:

El resultado permite determinar que muchos trabajadores desconocen sus derechos; pues, lo que motiva al trabajador es la necesidad de tener una fuente de ingresos fija y mensual que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia. Por este motivo es indispensable realizar campañas dirigidas a los trabajadores para que conozcan sus derechos. El Gobierno Nacional ya lo está haciendo con la campaña "Trabajo Digno" impulsada por el Ministerio del Trabajo; considero que es adecuado. Es necesario exigir insistentemente el cumplimiento de los derechos del Trabajador, a pesar de ser desconocidos por sus beneficiarios.

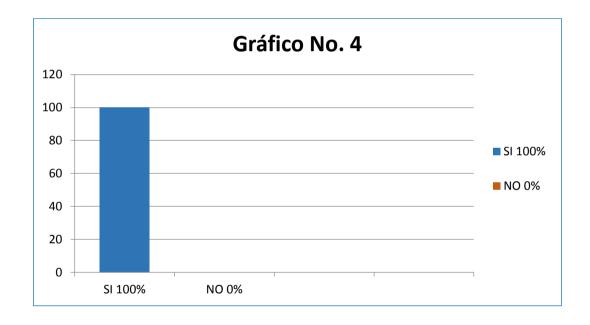
CUARTA PREGUNTA: ¿Considera usted, que al firmar una letra o pagare, vulnera el derecho a la estabilidad laboral?

Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire

Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta los treinta encuestados que representan el 100%, consideran que si existe vulneración del principio constitucional de estabilidad y continuidad laboral de los trabajadores tanto públicos como privados, si bien la Constitución lo manda y como norma superior jerárquica prevalece sobre las demás, mientras que la norma que limita derechos de los trabajadores tanto públicos como privados, el Código de Trabajo que es de menor jerarquía por lo tanto, debe

prevalecer el Estado Constitucional de Derechos.

ANÁLISIS:

Considero que existe la vulneración de los derechos de los trabajadores públicos como privados, que prestan sus servicios a través del contrato de servicio ocasional, siendo necesario garantizar estos derechos, derogando la norma de menor jerarquía que limita derechos de las personas.

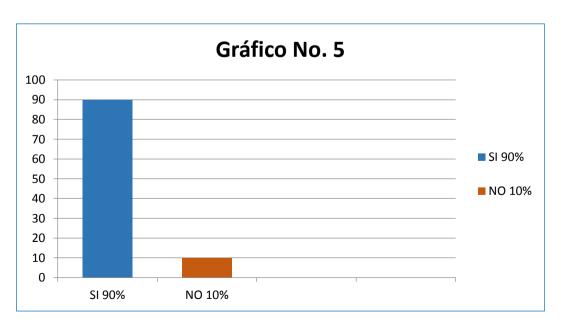
QUINTA PREGUNTA: ¿Considera pertinente incorporar una norma en el Código del Trabajo en el cual garantice los derechos de los trabajadores, que son prácticamente obligados a firmar letras de cambio o pagares para ser contratados o para conservar su trabajo?

Cuadro No. 5

Indicadores	Frecuencia	%
SI	27	90%
NO	03	10%
TOTAL	30	100

Autor: Carlos Alberto Bustos Freire

Fuente: Profesionales del Derecho y Docentes.



INTERPRETACIÓN:

De los treinta encuestados 27 que representa el 90% contestan que si se debe incorporar una norma donde se les prohíba a los empleadores hacer firmar letras de cambio o pagares a sus trabajadores, y 3 que representa el 10% consideran que no hay que incorporar ninguna norma.

ANÁLISIS:

La mayoría de los encuestados contestan que es urgente incorporar una norma al Código del Trabajo para evitar que se siga vulnerando los derechos de los trabajadores, pues es una forma de explotación hacer firmar letras de cambio o pagares para ser contratados o para conservar su trabajo y expresan que cada vez, los empleadores buscan nuevas formas de evadir la Ley en detrimento de la clase trabajadora del país, sin que exista una sanción ejemplarizadora para los malos patronos que buscan enriquecerse a esfuerzo de muchos incautos trabajadores que no reclaman o se ven imposibilitados de reclamar sus derechos; y por el contrario, la minoría piensa que los trabajadores en la actualidad gozan de muchos privilegios, que algunos empleadores optan por no contratar por cuanto las ganancias obtenidas no les permiten cancelar lo que estipula la Ley, y que por ende se crea más desocupación y pobreza.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

Los objetivos propuestos en mi proyecto de tesis consisten en un objetivo general y tres específicos que a continuación procedo a verificarlos.

Objetivo General:

Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico respecto sobre los derechos de trabajadores estipulados en el Código del Trabajo y la Constitución de la Republica.

El objetivo general planteado en mi trabajo investigativo por cuanto del estudio crítico y analítico del Código del Trabajo y la nueva Constitución de la República elaborada por la Asamblea Constituyente de Montecristi, y con la ayuda de la revisión teórica de algunos tratadistas, me ha permitido analizar sobre los derechos y obligaciones tanto del trabajador y del empleador y detectar una serie de falencias en este cuerpo legal que amerita una reforma para evitar que se sigan vulnerando los derechos del trabajador.

Objetivos Específicos:

- Analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la firma de letras de cambio o pagares como forma de chantaje para la firma del contrato de trabajo.
- Establecer la ilegalidad de la firma de letras de cambio o pagares, como garantía para realizar actividades o funciones de confianza.
- Incorporar un literal en artículo 44 del Código del Trabajo, donde se prohíba al empleador obligar a su trabajador a firmar letras de cambio o pagares, por

cumplir funciones de confianza y así garantizar sus derechos establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

Los objetivos específicos planteados en la presente investigación han sido verificados satisfactoriamente, en lo referente a las consecuencias que conlleva la solicitud por parte del empleador hacer firmar de letras de cambio o pagarés, como garantía para otorgarles trabajo o conservar el mismo, y que en un gran porcentaje de los empleadores los utilizan para evadir sus responsabilidades frente a sus trabajadores y como imposición para evitar que estos puedan acudir a las autoridades competentes a reclamar sus derechos vulnerados. De igual forma, con análisis jurídico tanto teórico como en la investigación de campo he llegado a la conclusión de que es necesario proponer reformas legales e incorporar una norma al Código del Trabajo para viabilizar de mejor manera las relaciones laborales y no permitir la explotación de la clase trabajadora.

7.2. Contrastación de la Hipótesis.

La hipótesis propuesta en mi proyecto es la siguiente:

"La firma de letras de cambio o pagarés, como exigencia de la parte empleadora, para con sus trabajadores que cumplen funciones de confianza tanto al inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella vulnera sus derechos."

Al realizar un estudio minucioso sobre los derechos de los trabajadores así como las consecuencias jurídicas de la firma de títulos ejecutivos como garantía para la firma del contrato de trabajo o la permanencia del mismo; hace que se vulnere los derechos del trabajador establecidos en la Constitución y el Código Laboral. En la investigación de campo la mayoría de los encuestados supieron manifestar en que se debe reformar e incorporar una norma al Código del Trabajo para evitar que empleadores se valgan de estas modalidades para vulnerar los

derechos de los trabajadores; en consecuencia se ha establecido parámetros importantes que me llevan a constatar afirmativamente mi hipótesis planteada.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.

La garantía constitucional, su cumplimiento depende mucho la convivencia pacífica y la seguridad jurídica del país, pues garantiza una correcta administración de justicia, además de una real vigencia y respeto de los Derechos Ciudadanos, así lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, como mecanismo jerárquico de aplicación de los principios y garantías del derecho constitucional, que se encuentra en La Constitución de la República del Ecuador, en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su retribución, en el Art. 325, establece que "El Estado garantizará el derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas; con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos; a todas las trabajadoras y trabajadores."66

De donde se desprenden los derechos laborales de los trabajadores, mismos que están garantizados en los principios establecidos en el Art. 326 de la Constitución:

- "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del sub empleo y desempleo
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario"⁶⁷

⁶⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Jurídica EL FORUM, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 266.

⁶⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Jurídica EL FORUM, Quito-Ecuador, Año 2009,

Mencionados los artículos precedentes, podemos emitir un criterio donde la normativa Constitucional a través del Código del Trabajo, y otros cuerpos legales son los encargados de vigilar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, donde debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo.

Es inminente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

Si no existieran normas jurídicas reinaría el abuso y atropello a la clase trabajadora, de allí que el Derecho como conjunto de normas jurídicas existe, para regular la convivencia misma en sociedad y tratar de mantener el equilibrio; pero es necesario reflexionar y analizar si las normas jurídicas existentes están o no cumpliendo con su rol; al referirnos a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en correlación directa con el principio de continuidad, estamos hablando de la estabilidad laboral, que debe introducirse a efectos de cumplir con sus fines.

El empleador en cualquier tiempo puede despedir intempestivamente al trabajador, actuación unilateral que constituye violación al principio de la estabilidad laboral y por la cual se entiende que el empleador debe pagar una indemnización al trabajador, como sanción; pero que pasa cuando al empleador no le importa la sanción e infringe reiteradamente este principio del Derecho del Trabajo y las normas contenidas en el Código del Trabajo, de forma evidente nos

damos cuenta, ante esta situación, que se debe introducir una norma legal donde el trabajador se sienta totalmente protegido y así no sean vulnerados sus derechos y sufra una inestabilidad laboral que afecta al buen vivir.

Para proteger legalmente la estabilidad laboral de los trabajadores, es muy importante introducir en el Código de Trabajo una norma, como el principio de continuidad, es decir, la relación laboral está constituida para durar el mayor tiempo posible, a menos que el trabajador, en forma explícita o implícita, haga conocer acerca de que su voluntad es la contraria. Por lo tanto debe presumirse que la voluntad del trabajador es permanecer en su trabajo, a menos que demuestre lo contrario por medio de sus actos o de una declaración expresa de voluntad.

Lo que trata este principio es proteger la seguridad económica (remuneración e ingresos seguros para el trabajador), la seguridad psicológica (ocupación fija que evita los problemas propios del desempleo, como la frustración, estrés, etc.); en el Ecuador, no existe trabajo seguro, pues a los empleadores poco les importa el tema de la estabilidad laboral, pese a la existencia de sanciones impuestas en el Art. 188 del Código del Trabajo, una vez más, notamos el hecho de que la norma legal no está cumpliendo sus fines.

8. CONCLUSIONES

Una vez que he desarrollado la revisión de literatura y he analizado la investigación de campo, tengo a bien presentar las siguientes conclusiones:

- La firma de letras de cambio o pagarés o cualquier otro título valor que implique el cumplimiento de una obligación, como garantía o exigencia para la firma del contrato de trabajo o la permanencia del mismo, hace que el empleador intimide a su trabajador cuando este quiere reclamar por la vulneración de sus derechos.
- Se deja en indefensión los derechos de los trabajadores al no permitir su estabilidad; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente.
- ➤ El trabajo es la fuente de riqueza de un país y es un derecho de toda persona que debe ser remunerado; y, el Contrato de trabajo es aquel que se celebra entre una persona denominada empleador o empresario y otra denominada trabajador quien debe cumplir con lo que el empleador le ordena personalmente, y a cambio de lo cual va a recibir una remuneración que es la justa retribución en dinero que sirve para que el trabajador solvente sus necesidades y las de su familia.
- ➤ El trabajo cumple una función social porque al ser generador de la riqueza, su fin no es favorecer a los dueños de los medios de producción, sino establecer un equilibrio social, por lo que no cabe la explotación del trabajador valiéndose de exigencias ilegales por parte del empleador.
- ➤ La finalidad de la estabilidad laboral es que el trabajador cuente con una ocupación segura, sin tener temor constante a ser despedido por motivos ajenos a su voluntad, o por exigencias ilegales que le obligaron a firmar como requisito para ser contratado.

Cuando la legislación laboral existente y vigente es trasgredida, cuando el trabajador debe sucumbir a las imposiciones del empleador, cuando el trabajador ni siquiera percibe una remuneración justa, cuando el trabajador no puede desempeñar un trabajo que sea libremente escogido, cuando el trabajador debe poner en riesgo su integridad física, cuando el trabajador abruptamente se queda sin su fuente de empleo, cuando nosotros mismos miramos a nuestro alrededor y percibimos que los derechos fundamentales del trabajador son violentados, se debe proponer reformas urgentes al Código del Trabajo, a fin de que se cumplan en la práctica los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que considero pertinentes poner a consideración son las siguientes:

- Es necesario introducir en el Código del Trabajo una norma donde se prohíba la firma de letras de cambio o pagarés, como garantía o exigencia para conservar su puesto de trabajo o a la firma del contrato de trabajo, por cuanto le permite al empleador vulnerar los derechos del trabajador.
- Se deberá concientizar a los dueños de los medios de producción, que el fin del trabajo es la generación de riqueza la misma que deberá cumplir una función social para establecer un equilibrio social, por lo que no cabe la explotación del trabajador valiéndose de exigencias ilegales para conservar su trabajo o a la firma del contrato.
- Que las autoridades del Ministerio del Trabajo promocionen a nivel nacional los derechos inalienables e irrenunciables del trabajador, y no permitan que sus derechos establecidos en la Constitución y la Ley sean vulnerados con exigencias ilegales por parte del empleador.
- Que se prohíban las exigencias ilegales para poder acceder a un puesto de trabajo, especialmente en el sector privado, y se establezcan sanciones severas al empleador que pretendiere utilizar estas argucias como una forma de vulnerar los derechos de sus trabajadores.
- Los jueces constitucionales deben precautelar los derechos irrenunciables de los trabajadores, en especial precautelando la estabilidad laboral.

- Coordinar con los dirigentes de las Centrales Sindicales para realizar gestiones ante los Asambleístas o los integrantes de la Comisión de lo Laboral, y ante el Presidente de la República para que, cumpliendo sus funciones y atribuciones constitucionales, analicen la normativa laboral que al momento es obsoleta ya que rige desde hace 78 años (1938) que se creó el Código del Trabajo; y se preocupen en dar mayor garantía a los trabajadores para que se respeten los derechos del trabajador, proponiendo al país un nuevo Código Laboral, para que exista un Ecuador más justo y no un país en donde los dueños de los medios de producción exploten al trabajador, haciendo caso omiso y violentando todo procedimiento establecidos en la Ley. comprometiendo con actos indebidos a Inspectores del Trabajo y Jueces del Trabajo, dando lugar a que los derechos del trabajador sean violentados en forma reiterada.
- Considero necesario introducir una norma en el Código de Trabajo en donde se garantice el derecho a los trabajadores de no firmar ningún tipo de título de valor para conservar su puesto de trabajo o a la firma de un contrato, y de esta manera hacer respetar sus derechos precautelando el buen vivir.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR



CONSIDERANDO

Que, el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que, "el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

Que, la norma Constitucional, referente a los principios laborales se tome en cuenta necesariamente el de la continuidad y estabilidad laboral defendiendo los derechos de los trabajadores;

Qué, es deber del Estado proteger a todos los habitantes, ofreciéndoles igualdad de oportunidades para su desarrollo y propender a la equitativa distribución de las riquezas.

Que, los derechos del trabajador son inalienables, irrenunciables, intangibles, e inembargables no pudiendo ninguna persona natural o jurídica pública o privada atentar en contra de estos derechos y garantías.

Que, la Constitución del Ecuador garantiza la estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, a fin de que este cuente con los recursos necesarios para el bienestar propio y de su familia.

En uso de las atribuciones que confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE, la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Incorpórese al Art. 44 el siguiente literal:

Literal (n).- Ningún empleador puede imponer o exigir al trabajador que cumple funciones de confianza a firmar letras de cambio, pagares o cualquier otro título de valor para conservar su trabajo o se le admita al mismo mediante contrato.

Quedan derogadas las disposiciones legales que se opongan a esta reforma, incluidas las del Reglamento General.

Disposición Final:

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 25 días del mes de febrero de 2017.

f.- Presidente

f. Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Diccionario Jurídico Cabanellas, 2005
- ✓ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009.
- √ www.definicionelegal.com
- ✓ VALENCIA HARO, Hugo; "Legislación Ecuatoriana del Trabajo", Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979.
- ✓ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013.
- ✓ Goldstein, M. (2008). "DICCIONARIO JURÍDICO CONSULTOR MAGNO". Colombia.
- ✓ Rodríguez, J. M. (2008). "DOCTRINA TEÓRICA Y PRACTICA EN MATERIA LABORAL" (1 ed.). Cuenca-Ecuador: Carpol.
- ✓ RIBÓ Duran, Luis. "Diccionario de Derecho". BOSCH, Casa Editorial S.A. Barcelona 1995. Versión 1.0 en CD; realizado por PUNTOYCOMA S.L
- ✓ LÓPEZ Arévalo, William. Ob. Cit. Págs. 13-14
- ✓ CÁMARA, Héctor. "Letra de Cambio y Vale o Pagaré"; Editorial EDIAR, Buenos Aires Argentina 1970.
- ✓ PINEDA Sandoval, Melvin. Derecho Mercantil. Pág. 122. Citado por: RIVERA Álvarez, José Pablo. "El Carácter de Título Ejecutivo de los Títulos Valores Representados por medio de Anotación en cuenta" Universidad de San Carlos de Guatemala Guatemala. 2007.
- ✓ Diccionario Jurídico Espasa Calpe, S.A. Versión Digital en CD.
- ✓ VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004.
- ✓ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.
- ✓ ALONSO GARCÍA, Manuel "Derecho del Trabajo". Tomo I. Barcelona.
- ✓ GARCÍA, Alfredo. Citado por RUPRECHT, Alfredo J. en "Los Principios Normativos del Derecho Laboral", Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Nº 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993.
- ✓ PEÑA Núñez Paúl, Dr., "Derecho Social", Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana. Quito-Ecuador, Año 2011.
- ✓ POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, "El Estado Social de Derecho"
- ✓ Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico.
- ✓ Aspiazu Joaquin S.J. Fundamentos de Sociología económico Cristiana, segunda Edición.

- ✓ CAPÓN FILAS Rodolfo, DERECHO LABORAL, Tomo 1, La Plata, 1979.
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013, Quito Ecuador.
- ✓ ALONSO OLEA Manuel. "Derecho del Trabajo". Octava Edición, Madrid 1983.
- ✓ BLANCO Mario. "Las Relaciones Laborales en el Marco de la Globalización Económica: Los Principios del Derecho Laboral, su Regulación y sus Tendencias.". Primera Edición. San José de Costa Rica – 1995.
- ✓ PLÁ RODRIGUEZ Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo" Segunda Edición. Buenos Aires – 1978.
- ✓ GRISOLÍA, Julio A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Ed. Depalma, 4º Edición. Buenos Aires, 2001.
- ✓ ESTRELLA Carmen. "El Principio Pro Operario Constitucionalmente Reconocido" Diario La Hora. Revista Judicial. 24 de marzo de 2008.
- ✓ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Tercera edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.
- ✓ Bidart Campos, Germán "La Interpretación y el Control Constitucionales en la Jurisdicción Constitucional".
- ✓ JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. "La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo", Nº 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira.
- ✓ GUZMÁN LARA, Aníbal. "Diccionario Expositivo del Derecho del Trabajo en el Ecuador".
- ✓ L DIEZ-PICAZO. Prólogo a la Obra de F. Wiacker. "El Principio de la Buena Fe". Editorial Civitas. Madrid, 1977.
- ✓ PÉREZ B. Raúl A., Dr., "LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO", V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008.

PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCION."

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO

Aspirante:

Carlos Alberto Bustos Freire.

Loja - Ecuador 2017

1. TEMA

"LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCION."

2. PROBLEMÁTICA

La legislación laboral y las condiciones en que se desenvuelven los trabajadores, es lo que me ha llevado a concluir que, desde el inicio de la humanidad el hombre se ha visto inmerso en muchos factores negativos, fundamentalmente en lo relacionado a los derechos de los trabajadores, lo que ha venido a constituir un verdadero atentado contra los derechos humanos y la necesidad de vivir en un ambiente equitativo, donde no prime la explotación del hombre por el hombre.

Hace varios años, se comenzó a gestar la práctica de obligar a los trabajadores de confianza, a firmar letras de cambio o pagares, ligados a la recaudación y custodia de valores (cajeros bancarios, cajeros de retail), al momento de ser contratados, o para permanecer en el mismo, como condición ineludible para formar parte de la empresa, y bajo el argumento de resguardar al empleador de eventuales robos o fraudes.

Los empleadores se valían de un vacío legal en la materia para mantener esta práctica. Más aun, bajo la amenaza de esta dudosa figura, se acostumbraba a descontar del sueldo del trabajador cualquier dinero faltante del que determinara la existencia de un delito de robo o fraude.

Es así pretendiendo garantizar el pago en caso de alguna pérdida, daño o robo, algunos empleadores o empresas hacen firmar a sus trabajadores al inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella, una garantía. Los casos más comunes se dan con los trabajadores que cumplen funciones de confianza, que manipulan dinero en efectivo. Dicha garantía es ilegal y es oponible judicialmente.

Por lo que es necesario poner fin al problema, la verdad es que muchas empresas o empleadores hasta hoy siguen presentando letras de cambio o pagarés en blanco que a los trabajadores se les pide firmar junto al contrato o su permanencia. La razón de ello es que el empleador se vale de esta peculiaridad para beneficio propio.

Desafortunadamente, ciertas empresas siguen utilizando este mecanismo engañoso para que los trabajadores se hagan cargo de dineros faltantes que,

muchas veces, no tienen relación con el desempeño de sus funciones. Lo importante es que tengas claro que no se trata de una práctica amparada por la ley, por lo que puedes exigir la restitución íntegra de cualquier descuento en tus remuneraciones que se realice bajo esta figura.

Ni siquiera por el hecho que un trabajador haya hecho un daño, se le puede obligar a que suscriba una garantía, pues el mismo Código Laboral del Trabajo establece que basta con que el trabajador expresamente (por escrito) acepte su responsabilidad y autorice que se le vaya descontando de su salario o prestaciones sociales, pero nunca, una Letra de Cambio o Pagaré o en su defecto, que el Juez declare la responsabilidad.

En ninguna parte del Código Laboral, se ha facultado al empleador para que haga firmar a sus trabajadores algún tipo de garantía, por ejemplo, letras de cambio o pagarés y así condicionar su contratación o la continuidad del contrato ya vigente.

Que nos dice el artículo 44 del Código del Trabajo vigente: Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

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

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

En un breve análisis a este articulo de nuestro Código del Trabajo actual no estúpida en ningún literal que el empleador se le prohíba utilizar cualquier tipo de artimañas para condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas, por lo que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión y así el empleador está vulnerando sus derechos y atentando al buen vivir.

Por eso es necesario Incorporar un literal en artículo 44 del Código del Trabajo, donde estipule, que ningún empleador tiene que obligar a su trabajador a firmar

letras de cambio o pagares, por cumplir funciones de confianza y así garantizar sus derechos establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

El Trabajador que se encuentre vulnerados sus derechos en puede realizar un reclamo o denuncia ante el Ministerio del Trabajo, ya sea que aún trabajes para el empleador o no, a fin de que el organismo fiscalice a la empresa.

La letra de cambio o pagaré firmado no tiene validez, y el empleador no podrá utilizarlo ante un tribunal de justicia para exigirte que le pagues. Si el empleador realiza un descuento no pactado de tus remuneraciones, bajo el pretexto de hacerte responsable por la pérdida de un monto, y bajo la amenaza de hacer efectivo el cobro del pagaré que has firmado, debes acudir al Ministerio del Trabajo en tu localidad.

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, dentro del área del Derecho Laboral, principalmente en las practicas que ejecutan los empleadores al obligar a firmar a sus trabajadores que cumplen funciones de confianza, letras de cambio o pagares al inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella, vulnerando totalmente sus derechos; se justifica académicamente en cuanto cumple la exigencia de Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, como requisito para la obtención del título de Abogado, permite realización de investigaciones, referente а proponer transformadoras a un problema determinado de la sociedad. Como estudiante egresado del Plan de Contingencia de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, considero que el problema Jurídico Planteado, referente a "LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL **VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO** Y LA CONSTITUCION."., es de relevante importancia en la sociedad ecuatoriana, de acuerdo a los derechos de los trabajadores que se encuentran vulnerados por ciertos grupos de empresas y empleadores que realizan actos impropios como el de hacer firmar letras de cambio y pagares a sus empleados que cumplen funciones de confianza, por lo tanto está violando las normas establecidas en el Código Laboral y la Constitución.

El presente trabajo de investigativo es factible de realizar puesto que cuento con el material bibliográfico necesario que me permita abordar los diferentes aspectos que se tomaran en cuenta en la elaboración de esta investigación, además de que se constituye en un problema de gran trascendencia social, y legal.

Es de mucha importancia la elaboración del presente trabajo de investigación por cuanto se abordará una problemática que tiene que ver con las prácticas que ejecutan ciertas empresas y empleadores con sus trabajadores, vulnerando totalmente sus derechos.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio doctrinario, jurídico y crítico respecto sobre los derechos de trabajadores estipulados en el Código del Trabajo y la Constitución de la Republica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la firma de letras de cambio o pagares como forma de chantaje para la firma del contrato de trabajo.
- Establecer la ilegalidad de la firma de letras de cambio o pagares, como garantía para realizar actividades o funciones de confianza.
- Incorporar un literal en artículo 44 del Código del Trabajo, donde se prohíba al empleador obligar a su trabajador a firmar letras de cambio o pagares, por cumplir funciones de confianza y así garantizar sus derechos establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

5. MARCO TEÓRICO

Es importante esta temática de investigación seleccionada, me ha permitido analizar y realizar un estudio sobre el surgimiento de la clase trabajadora, la reivindicación de sus derechos a través de la historia de la humanidad y analizar con criterio jurídico el Código del Trabajo, y la Constitución de la República; y la necesidad imperiosa de incluir en el Código de Trabajo disposiciones que impidan que se vulneren algunos derechos de los trabajadores, valiéndose de argucias por parte de los empleadores, como la firma de letras de cambio o pagares por parte del trabajador como garantía para poder acceder o permanencia a un determinado trabajo.

El Trabajo.

El trabajo es un derecho, que cada uno tiene de trabajar y por el trabajo recibir una remuneración justa.

"Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza; toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento" 68

Según la cita trabajo es el esfuerzo, físico o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores realizadas.

"Trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros. En la lengua actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito.

Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico"69

.

⁶⁸ Diccionario Jurídico Cabanellas, 2005

⁶⁹ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009, Pág. 672.

Derecho del Trabajo.

Surge el derecho del trabajo por las luchas sociales, con el fin de evitar el tratamiento indolente y por decirlo menos injusto que se le daba al trabajador sea campesino o del sector urbano; sin embargo, es evidente, que hasta nuestra época persiste este tipo de tratamiento en ciertos trabajos y por determinadas personas naturales o jurídicas; en especial los problemas que persiste en minas y canteras, ni que decir, con los trabajadores sexuales.

Sin olvidar, claro, que el desarrollo y mejoras que se produjeron en el derecho del trabajo inciden en la actualidad para hacer justiciables sus derechos, en pro de mejorar por ejemplo, de las condiciones de la relación laboral ecuatoriana; que tiende a alejarse poco a poco de criterios económicos para arribar por completo, en algún momento a criterios sobre la condición del ser humano. Por ello, se manifiesta por parte del tratadista ecuatoriano Hugo Valencia Haro:

"Nace el derecho del trabajo, derrotando poco a poco, la enorme resistencia de la clase capitalista; y, robusteciéndose, a medida que las organizaciones laborales se hacían más poderosas."⁷⁰

Producto de las actuaciones indiferentes del empleador en el pasado, es que el derecho del trabajo en el Ecuador, fue un derecho de las clases sociales.

Como dice el doctor Mario de la Cueva "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha de la liberación y dignificación del hombre en su integridad."71

No era una lucha por dinero en sí, sino por un trato digno, por condiciones de trabajo esenciales que le asegurarán su libertad y un futuro de vida; con la esperanza de ser considerado como iguales.

⁷⁰ VALENCIA HARO, Hugo; *"Legislación Ecuatoriana del Trabajo"*; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 58.

⁷¹ VALENCIA HARO, Hugo; "Ob. Cit."; Editorial Universitaria; 1979; pág. 58.

En la actualidad, el derecho del trabajo tiene un rol muy importante para asegurar el bienestar del trabajador, tiene el deber de resguardarlo, protegerlo, por ello es considerado un derecho protector; que evidencia las realidades sociales como las condiciones económicas de la sociedad. Sin embargo, el Código de Trabajo se encuentra inamovible en su estructura y enunciados; no ha sido reformado conforme los años, las necesidades actuales del trabajador, y del mercado laboral ecuatoriano; ya no se debe al trabajador, razón por la cual fue creado debido a la falta de actualizaciones en su contenido para que responda de mejor forma a la realidad actual del trabajador, del empleador, de la relación laboral y de las condiciones de trabajo con apreciaciones y tratamiento diferenciado para sus instituciones en el ámbito procesal. Criterio que es respaldado por el tratadista Hugo Valencia Haro al emitir su comentario:

"La de servir como eficaz instrumento para el mejoramiento del nivel de vida y de cultura del hombre que trabaja. Es así, como se demuestra, cómo están las mayorías populares en el Ecuador y su impresionante miseria; el grado de importancia organizativa de la clase trabajadora, y la existencia de arcaísmo y de instituciones anquilosadas. El estado de inmutabilidad en que prácticamente se mantiene al Código del Trabajo, detienen la evolución normal de la legislación y contribuye a que su aplicación, en muchos casos, sea negativa y perjudicial para el trabajador."

Al realizar un análisis sobre el Código del Trabajo ecuatoriano resaltan criterios al respecto, en especial, que se viene arrastrando durante años deficiencias en sus instituciones, problemas que persisten y se mantienen; la falta de una mejor articulación de las normas establecidas en el Código de Trabajo; y, por último las controversias al respecto de las autoridades e instituciones, de sus competencias para el cumplimiento de este cuerpo legal y de la norma constitucional vigente en materia laboral. Como bien lo explica el la cita en su libro legislación ecuatoriana del trabajo, el Dr. Hugo Valencia Haro:

"A lo largo del examen del Código de Trabajo se encuentran algunas fallas de

_

⁷² VALENCIA HARO, Hugo; *"Legislación Ecuatoriana del Trabajo"*; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 9.

estructura y coherencia, lo que sin duda ha dado lugar a confusiones y equivocaciones en la interpretación y aplicación de la ley; de allí que se estime que el mencionado cuerpo de leyes no debe ser considerado como un estatuto inamovible, sino como un ordenamiento vivo y dinámico, atento siempre a los cambios permanentes de la ciencia, de la economía y de la técnica."⁷³

Se concluye con el análisis del derecho laboral ecuatoriano al enfatizar que inicia a causa de las luchas del movimiento obrero y campesino de ser tratados como iguales en la relación de trabajo; situación que se produce por la vigencia de gobiernos progresistas en esta materia, que apoyaron los ideales. A partir de ello, como en toda disciplina jurídica, el derecho del trabajo tiene a su haber instituciones jurídicas, entre la que destaca un derecho de las relaciones individuales del trabajo; institución que es el fundamento de la presente tesis en el estudio de lo sustantivo y adjetivo en materia procesal laboral. Como lo evidencia desde 1979 la siguiente cita:

"El derecho del trabajo, como la mejor conquista del movimiento obrero y campesino, unido a las mejores fuerzas progresistas de la sociedad capitalista, ha podido reunir, en su ordenamiento legal, las siguientes instituciones fundamentales, que le permiten mantener su libertad y su dignidad: un derecho de las relaciones individuales del trabajo, que le proporciona un limitado conjunto de normas mínimas de justicia social en las relaciones obrero-patronales; el derecho y la libertad sindical que permite la asociación de los trabajadores, la negociación colectiva y el derecho a la huelga; y, el derecho a un mínimo de normas de previsión social que proteja al trabajador de los riesgos que disminuyen su capacidad de trabajo y la capacidad de ganancia."⁷⁴

Para finalizar, es conveniente ahondar en mi comentario sobre los principios constitucionales directos en materia laboral cuya vigencia implica la existencia de organismos e instituciones que lo respalden; y, que lastimosamente dentro del cuerpo legal específico, como es el Código de Trabajo no son garantizados

⁷³ VALENCIA HARO, Hugo; "Ob. Cit."; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 10.

⁷⁴ VALENCIA HARO, Hugo; "Legislación Ecuatoriana del Trabajo"; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979; pág. 60.

por tales entes, dado el decrecimiento legislativo al respecto; con ello, se motiva la inserción del siguiente punto dentro del análisis de un procedimiento especial, abreviado que permita la sustanciación y resolución de conflictos laborales que por su naturaleza y valor económico debe tener un trato distinto.

La Relación Laboral.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los de la derecho laboral y leyes laborales.

De las Garantías Constitucionales del Trabajo.

El trabajo realizado por el hombre no puede ser considerado como un objeto, sino como un hecho social; el Estado por ello tiene la obligación de defender los intereses colectivos y establecer las políticas en las que ha de desarrollarse las condiciones de la relación laboral, procurando un régimen de bienestar para el trabajador, protegiendo el normal desenvolvimiento de sus vidas, en la que el trabajo se constituye en la única garantía para su subsistencia. El Art. 33 de la Constitución establece: "El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho

económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"⁷⁵.

El trabajo es la actividad indispensable del hombre para el mantenimiento de él y de su familia, el Estado tiene por objeto proteger el orden económico existente y procurar que todos los habitantes obtengan los recursos económicos para su manutención de ahí que se deberá crear los mecanismos y políticas necesarias que permitan desterrar la desocupación, así unos se dedicarán al trabajo manual y otros al trabajo intelectual según sus capacidades y de acuerdo a las circunstancias que se les presente. Lo que importa es que el trabajo constituye el bien físico, económico y moral del individuo. Juan Isaac Lovato manifestó acertadamente que el trabajo, en efecto ha creado todo lo que constituye y hace la vida humana.

Por lo tanto es deber del Estado, garantizar que la actividad laboral se realice sin fatiga, sin saturación de su esfuerzo, sin el temor a ser despojado de su plaza de trabajo y contar con el ambiente físico favorable para el buen desenvolvimiento de sus actividades.

La Constitución en relación al trabajo expresa: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos las trabajadoras y trabajadores"⁷⁶.

Es decir que el trabajo no siempre incluye que debe existir la relación patrono trabajador, sino que también es trabajo, como dice la Constitución, las labores de auto-sustento que realizan las personas en forma independiente.

⁷⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones. Quito-Ecuador. 2008. Art. 325

⁷⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2008. Art.33

De los Principios Fundamentales del Trabajo Según el Código del Trabajo.

La legislación del trabajo y su aplicación se sujetara a los principios del derecho social.

El Derecho del Trabajo surgió como una consecuencia de la libertad de contratación entre personas con desigual poder económico que conducía a diversas formas de explotación. De ahí que el legislador con la finalidad de compensar esa desigualdad económica que vivía el trabajador, creo formas jurídicas y legales a fin de proteger a la parte débil de la contratación laboral siendo este el fin del derecho social, un derecho que no es individualista, sino que se constituye en la humanización del derecho.

Juan Lovato acertadamente sentencia: "Si el trabajo cesara por pocos minutos, al mismo tiempo, en todos los lugares, la vida humana se detendría, sufriría un colapso y la muerte empezaría a remplazarla"⁷⁷

Juan Lovato, entiende al trabajo más no como derecho, sino, como una obligación de todo persona, algo que coexiste con su condición de ser humano, y sentencia expresando que en una suposición de que el trabajo se paralizaría en su totalidad, en todas partes y a un mismo tiempo, prácticamente la vida humana desaparecía en un muy poco tiempo, es decir nos alimentamos, nos vestimos, y nos protegemos de todas las inclemencias del tiempo es gracias a nuestro trabajo o el de otros. Según este escritor, el trabajo es imprescindible para la vida humana, y es a través de las herramientas de trabajo lo que permitió la evolución y la sobrevivencia del ser humano sobre la faz de la tierra.

El Código del Trabajo indica: *"La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"*⁷⁸

⁷⁷ LOVATO, Juan Isaac, Nociones de las Normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito 1962 pág. 36.

⁷⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO. Actualizado a enero del 2009, impreso en Editorial Jurídica EL FORUM Quito – Ecuador.

El capital y el trabajador son los actores de la producción económica de un país. La producción de bienes y servicios se realiza por medio de la interacción del capital que permite la provisión de materia prima, servicios, instrumentos y herramientas que gracias a la acción del trabajo se convierten en producción que circulan en el mercado para el consumo.

De este hecho denominado trabajo, realizado por personas bajo una relación de dependencia o por medio de la prestación del servicio al empleador o dueño del capital, surge una relación contractual en la que el trabajador, merece la protección del Estado a través de garantías especiales por ser la parte vulnerable de la relación laboral. Pero también el Estado ecuatoriano protege al trabajo que realizan las personas para auto-sustentarse.

Prohibiciones del Empleador.

- El Código del Trabajo en su Art. 44 establece que está prohibido al empleador:
- a.) "Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo Reglamento Interno, legalmente aprobado.
- b.) Retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de multas.
- c.) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
- d.) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificaciones para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo.
- e.) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración.
- f.) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.
- g.) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
- h.) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.

- i.) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.
- j.) Inferir o conculcar el derecho a libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.
- k.) Obstaculizar por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.
- I.) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar"⁷⁹.

En este artículo el Código del Trabajo prohíbe al empleador privar de su libertad al trabajador para que haga uso del dinero producto de remuneración, en lo que él libremente creyere más conveniente; igualmente se prohíbe coartarle la libertad de asociación. Se respetará su ideología, religión y pensamiento, habrá transparencia en las condiciones en que realiza sus actividades por lo que no se podrá impedir las labores de los funcionarios de la Inspectoría de Trabajo.

Vacíos Legales en el Código de Trabajo y sus Consecuencias Jurídicas en los Derechos de los Trabajadores.

El presente trabajo de investigación "La nueva peculiaridad que ejecutan los empleadores, el de hacer firmar letras de cambio o pagares a sus trabajadores que cumplen funciones de confianza, lo cual vulnera sus derechos establecidos en el Código de trabajo y la Constitución.", me permitió analizar una serie de falencias de la legislación laboral para evitar que se vulneren los derechos del trabajador, por lo creo que es necesario incluir en el Código de Trabajo disposiciones que impidan que se vulneren algunos derechos de los trabajadores, prohibiendo la utilización de exigencias ilegales por parte de los empleadores como condición para la firma del contrato de trabajo, como garantía

⁷⁹ 6CÓDIGO DEL TRABAJO. Actualizado a julio del 2010, impreso en Editorial Jurídica EL FORUM Quito – Ecuador. Art. 144

para poder acceder a un trabajo.

Frente a esta realidad de explotación de la clase trabajadora de nuestro país creo necesario contrarrestar estos abusos incluyendo en el Código de Trabajo disposiciones que prohíban y sancionen al empleador que utilice estas exigencias ilegales para pretender evadir su responsabilidad frente a su trabajador.

Otra artimaña que constantemente utilizan los empleadores previo a la firma del contrato de trabajo es hacer firmar al trabajador, pagarés y letras de cambio en blanco como garantía, lo que ha significado que el trabajador se sienta amenazado de que se le inicien acciones legales y hacer efectivo el cobro del título ejecutivo en cualquier momento, toda vez que, generalmente en estos documentos no consta el concepto del crédito, ni es obligación probarlo en el proceso ejecutivo.

HIPÓTESIS.

La firma de letras de cambio o pagarés, como exigencia de la parte empleadora, para con sus trabajadores que cumplen funciones de confianza tanto al inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella vulnera sus derechos.

6. METODOLOGÍA.

METODOS.

Es preciso indicar que para la realización del presente Proyecto de investigación científica, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona o sea, las formas o medios que permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos entre ellos los siguientes:

MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO.- Me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos en cuanto a los principios y derechos de los trabajadores en materia laboral.

MÉTODO CIENTÍFICO.- Instrumento adecuado que permitirá llegar alcanzar los conocimientos válidos utilizando instrumentos confiables.

MÉTODO INDUCTIVO.- partiré de lo particular a lo general y lo emplearé en el estudio de casos particulares dentro lo que se refiere a los principios y derechos de los trabajadores y sus causas-efectos y así poder proyectar conclusiones de carácter general en cuanto a sus resultados.

EL MÉTODO DEDUCTIVO.- Me permitirá, en primer lugar conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo general para llegar a lo particular y lo aplicaré al realizar un análisis de la problemática a investigar para llegar a las particularidades o singularidades que generen las diferentes irregularidades.

MÉTODO DESCRIPTIVO.- Este método permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema.

MÉTODO ANALÍTICO.- Me servirá para lograr uno de los objetivos de la investigación, en lo referente al análisis y relación de la información proporcionada y obtenida por medio de la legislación comparada, concerniente a

los principios y derechos de los trabajadores.

MÉTODO SINTÉTICO.- Podre sintetizar la información para llegar a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

MÉTODO ESTADÍSTICO.- Me servirá para realizar la tabulación de la recolección de datos realizados mediante la encuesta.

TÉCNICAS

Entre las técnicas que se van a utilizar en el presente proceso investigativo tenemos:

LA OBSERVACIÓN.- La aplicaré para establecer los hechos de forma directa e indirecta.

LA ENTREVISTA.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 30 profesionales del Derecho en libre ejercicio de la profesión.

ENCUESTA.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, será utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho, conocedores del ámbito del Código de Trabajo.

INSTRUMENTOS

Para poder aplicar una técnica de investigación, se requiere de un instrumento, los que sirven para registrar, clasificar y almacenar la observación obtenida.

Las técnicas a utilizar en esta investigación son:

TÉCNICAS DE GABINETE:

Para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, así mismo mantendré un cuaderno de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación casuística y en la recolección de la información a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.- Es la que nos permite anotar a un libro, resaltando datos como el título de la obra, el nombre del autor, editorial, país y número de páginas totales.

FICHAS HEMEROGRÁFICAS.- Al igual que las bibliográficas, son fichas, en las cuales se pueden anotar revistas, periódicos, etc.

FICHAS NEMOTÉCNICAS.- Son Fichas que nos ayudan a organizar la información obtenida en libros, revistas, será de utilidad para ordenar cronológicamente la información relacionada.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestos en el informe final el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando la introducción de la norma al Código Laboral Ecuatoriano.

7. CRONOGRAMA

N.a.		FE	FECHAS																							
No ORDEN	ACTIVIDADES 2017	FE	BR	RER	0	M	AR	ZO		ΑE	3R	IL		M	AYC)		JU	INI	O		JU	JULIO			
OKDEN		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del perfil de proyecto		X	X	X																					
2	Aprobación del proyecto y designación del director de tesis					X	X	X	X																	
3	Revisión de Literatura Marco Conceptual, Doctrinario, Jurídico y Legislación comparada									X	x	x	x													
4	Trabajo de Campo y procesamiento de la información													Х	x	х	x									
5	Verificación de hipótesis Formulación de conclusiones y recomendaciones																	X	X	X	x					
6	Elaboración del informe de Final y Presentación del informe Final																					X	X	X	X	

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permite la ejecución y desarrollo de mi investigación a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requiriera para realizar mi investigación:

TALENTO HUMANO:

POSTULANTE: Carlos Alberto Bustos Freire

DIRECTOR DE PROYECTO: Dr. Juan Francisco Sinche

I.2. RECURSOS MATERIALES:

<u>Materiales</u>	Cos	to USD
Bibliografía específica del tema de investigación.	\$	300.00
Materiales de oficina	\$	200.00
Fotocopias	\$	150.00
Levantamiento de textos	\$	100.00
Reproducción de tesis	\$	100.00
Encuadernado de tesis	\$	150.00
Movilización	\$	200.00
Aranceles y derechos	\$	100.00
Otros gastos imprevistos	\$	200.00
TOTAL:	\$	1,500.00

RECURSOS ECONÓMICOS (PRESUPUESTO)

Para la presente investigación el costo será: aproximadamente de MIL QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS, que comprende la adquisición de material bibliográfico necesario para el desarrollo del trabajo, la búsqueda en internet, la elaboración del borrador de tesis, presentación de resultados finales y movilización.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Diccionario Jurídico Cabanellas, 2005.
- ➤ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Ecuador, Tomo III, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 2009.
- VALENCIA HARO, Hugo; "Legislación Ecuatoriana del Trabajo"; Editorial Universitaria Universidad Central del Ecuador; Quito Ecuador, 1979.
- ➤ LOVATO, Juan Isaac, Nociones de las Normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito 1962.
- > VALENCIA HARO, Hugo; "Ob. Cit."; Editorial Universitaria; 1979.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (RO 449: 20-Oct-2008), Quito, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones,
 Legislación Codificada, Quito Ecuador, Art.
- ➤ CÓDIGO DEL TRABAJO. Tercer Suplemento -- Registro Oficial Nº 483 -- Lunes 10 de abril de 2015 --

ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Señor Abogado:

Concurro a usted, para pedirle que se sirva contestar la presente Encuesta, la misma que está relacionada con el trabajo de investigación titulado "LA NUEVA PECULIARIDAD QUE EJECUTAN LOS EMPLEADORES, EL DE HACER FIRMAR LETRAS DE CAMBIO O PAGARES A SUS TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONFIANZA, LO CUAL VULNERA SUS DERECHOS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DE TRABAJO Y LA CONSTITUCION." que estoy elaborando como requisito previo para la obtención del Título de Abogado. Anticipadamente expreso mi gratitud por su colaboración.

¿Cree usted, que en la actualidad se vulneran los derechos de los trabajadores, estipulados en la Constitución y el Código del Trabajo?

2. ¿Está usted de acuerdo, que el empleador solicite al trabajador que firme una letra de cambio o pagare como garantía para ser contratado o conservar su trabajo?

3. ¿Conoce usted sus derechos como empleado, de acuerdo a lo que
estipula el Código del Trabajo?

4. ¿Considera usted, que al firmar una letra o pagare, vulnera el derecho
a la estabilidad laboral?
5. ¿Considera pertinente incorporar una norma en el Código del Trabajo
en el cual garantice los derechos de los trabajadores, que son prácticamente
obligados a firmar letras de cambio o pagares para ser contratados o para
conservar su trabajo?

GRACIAS

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA	iii
CARTA DE AUTORIZACION	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	4
3. INTRODUCCION	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL	9
4.1.1. El Trabajo.	9
4.1.2. El Empleo.	10
4.1.3. Derecho del Trabajo	11
4.1.4. La Relación Laboral.	14
4.1.5. Concepto de Empleador.	15
4.1.6. Concepto de Trabajador.	16
4.1.7. Confianza.	17
4.1.8. Concepto de Letra de Cambio.	18
4.1.9. Concepto de Pagaré.	20
4.2. MARCO DOCTRINARIO	22
4.2.1. Trabajador de Confianza.	22
4.2.2. Importancia del Trabajador de Confianza	23
4.2.3. Labores que desempeñan los Trabajadores de Confianza	25
4.2.4. Los Trabajadores de Confianza bajo Contrato	26
4.2.5. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	27
4.2.6. Origen e Historia del Pagare	28
4.2.7. Naturaleza Jurídica del Pagare	31
4.2.8. Origen de la Letra de Cambio	34
4.2.9. Naturaleza Jurídica de la Letra de Cambio	37
4.2.10. La Seguridad Jurídica Como Derecho Fundamental de las Personas	41

	4.3.	MA	RCO JURÍDICO	45
	4.3	3.1.	La Constitución de la República del Ecuador y Derecho del Trabajo	45
	4.3	3.2.	En el Código del Trabajo	52
	4.3	3.3.	Prohibiciones del Empleador.	56
		3.4. recho	Vacíos Legales en el Código de Trabajo y sus Consecuencias Jurídicas en los s de los Trabajadores	57
5.	M	ATER	IALES Y MÉTODOS	59
	5.1.	Mat	eriales	59
	5.2.	Mét	odos	59
	5.3.	Téc	nicas y Procedimientos	61
6.	RE	ESUL	TADOS	62
	6.1.	Aná	lisis e Interpretación de la Aplicación de las Encuestas	62
7.	DISC	USIÓ	N	70
	7.1.	Verifi	cación de Objetivos.	70
	7.2.	Cont	astación de la Hipótesis	71
	7.3.	Funda	amentación Jurídica de la Propuesta	72
8.	CON	NCLU	SIONES	75
9.	REC	OME	NDACIONES	77
	9.1.	PRO	DPUESTA DE REFORMA LEGAL	79
10	. BII	3LIO	GRAFÍA	81
11	. 1	ANEX	ZOS	83
]	PROY	ECTO DE TESIS	83
		ÍNIDI	OF.	110