

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Derecho

La publicidad de las demandas laborales y los efectos prácticos que produce en el ejercicio de los derechos de los trabajadores en el Ecuador

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado.

Autor:

Brandon Albert Tapia Ramones

Director:

Marlon Tiberio Torres Rodas

ORCID: 0000-0003-2247-9035

Cuenca, Ecuador

2023-03-03

Resumen

El principio de Publicidad conforme lo determina el Art. 13 del Código Orgánico de la Función Judicial, de acuerdo a las funciones y atribuciones que le son concedidos al poder judicial por la Constitución de la República del Ecuador, se establece que todos los proceso y procedimientos son públicos, por estar vinculados con el derecho al acceso a la información pública, excepto aquellos que se encuentren previamente prohibidos por la Ley, esto lo ha diseñado el Consejo de Judicatura y uno de los mecanismos por el cual se hace efectivo es el SATJE, en donde cualquier persona puede ingresar al sistema y tan solo con digitar los nombres completos o el número de cédula puede tener acceso a la información de antecedentes laborales de quien se postula a un puesto de trabajo, aspecto que ha traído graves afectaciones al ejercicio del derecho al trabajo, porque se la impedido su acceso a una vacante laboral por dicha eventualidad, vulnerando este derecho y haciendo que otros derechos fruto del ejercicio del trabajo se vean vulnerados bajo temor o miedo del trabajador, no pudiendo hacer uso de esos derechos como lo son derecho la tutela judicial efectiva, derecho a la defensa, debido proceso y seguridad jurídica.

Palabras clave: derecho al trabajo, principio de publicidad, SATJE, seguridad jurídica, vulneraciones

Abstract

The principle of Publicity as determined by Art. 13 of the Organic Code of the Judiciary, according to the functions and powers that are granted to the judiciary by the Constitution of the Republic of Ecuador, establishes that all processes and procedures are public, because they are linked to the right of access to public information, except those that are previously prohibited by Law, this has been designed by the Judicial Council through the SATJE, where any person can enter the system and only By typing the full names or the identity card number, you can have access to the employment history information of those who apply for a job, an aspect that has seriously affected the exercise of the right to work, because they have been prevented from accessing a job vacancy due to said eventuality, violating this right and causing other rights resulting from the exercise of work to be violated under fear or fear of the worker, not being able to make use of these rights, such as the right to effective judicial protection, the right to defense, due process and legal certainty.

Keywords: right to work, principle of publicity, SATJE, legal certainty, violations

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	8
Agradecimiento.....	9
Introducción.....	10
CAPITULO I.....	12
Generalidades.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Justificación.....	13
1.2.1 Impacto social.....	13
1.2.2 Impacto científico.....	13
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Estado de Arte.....	14
CAPITULO II.....	18
Marco Teórico.....	18
2.1 El principio de publicidad en las demandas laborales.....	18
2.1.1 El principio de publicidad y el debido proceso.....	20
2.1.2 Principios laborales vulnerados.....	21
2.2 Ejercicio de los derechos del trabajador y su vulneración.....	22
2.2.1 Derecho al Trabajo.....	22
2.2.2 Seguridad Social.....	23
2.2.3 Igualdad y no discriminación para los trabajadores.....	24
2.3 Efectos de la aplicación de la publicidad de antecedentes laborales.....	26
2.3.1 Informalidad.....	26

2.3.2 Precariedad laboral	28
2.4 Investigación laboral	30
2.4.2 Selección de empleo y contratación	34
CAPITULO III	35
Resultados	35
3.1 Análisis e interpretación de las entrevistas practicadas	35
3.2 Análisis e interpretación de las encuestas realizadas	39
CAPITULO IV	55
Propuesta	55
4.1 Título	55
4.2 Antecedentes de la propuesta	55
4.3 Objetivos	56
4.3.1 Objetivo General	56
4.3.2 Objetivos Específicos	56
4.3 Justificación	56
4.4 Beneficiarios	56
4.5 Desarrollo de la Propuesta	57
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias	65

Índice de figuras

Figura No 1.....	41
Figura No 2.....	43
Figura No 3.....	44
Figura No 4.....	45
Figura No 5.....	47
Figura No 6.....	48
Figura No 7.....	50
Figura No 8.....	52
Figura No 9.....	53
Figura No 10.....	54
Figura No 11.....	56

Índice de tablas

Tabla No 1.....	36
Tabla No 2.....	37
Tabla No 3.....	38
Tabla No 4.....	39
Tabla No 5.....	39
Tabla No 6.....	40
Tabla No 7.....	41
Tabla No 8.....	43
Tabla No 9.....	45
Tabla No 10.....	46
Tabla No 11.....	48
Tabla No 12.....	49
Tabla No 13.....	51
Tabla No 14.....	52
Tabla No 15.....	54
Tabla No 16.....	55

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios por derramar en mi mucha bendición, a mis padres por su esfuerzo económico diario y lo más importante por su apoyo incondicional en todos mis altibajos durante mi carrera universitaria a pesar de la distancia, de igual forma a mis primos los cuales me han brindado un hogar en la ciudad de Cuenca, hogar en el cual me han hecho sentir como en casa.

Brandon Tapia

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todo lo que me ha dado, a mis profesores por enseñarme con paciencia y dedicación el conocimiento dentro de la carrera de Derecho, a mis compañeros y compañeras que me han demostrado que el compañerismo forma lazos tan fuertes de amistad, que a su vez se convierten en un pilar para seguir estudiando.

Brandon Tapia

Introducción

La situación laboral en el Ecuador ha sido afectada ampliamente como efecto del COVID-19 y la crisis económica que atraviesa el país, lo que ha conllevado a que el ejercicio de acciones judiciales en busca del cumplimiento de los derechos laborales y constitucionales aumente estrepitosamente y se vislumbre aún más las limitantes que tienen los trabajadores para ejercer mencionadas acciones, así como las graves consecuencias post-acción judicial para sus economías y estabilidad laboral es por ello que he decidido realizar esta profunda investigación acerca de la realidad empírica de los trabajadores y los problemas derivados del acceso a la justicia. En virtud de aquello he centrado mi tema en la publicidad de las demandas laborales y los efectos prácticos que produce en el ejercicio de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

El presente trabajo estará diseñado en cuatro Capítulos, que contendrán aspectos relevantes para el levantamiento de la investigación de este trabajo de investigación, por ello en el Capítulo I se podrá visualizar aspectos generales de la investigación como los antecedentes de la investigación el planteamiento o formulación del problema, los objetivos general y específicos, la justificación y aspectos referentes al aporte social y jurídico que se ofrece a la sociedad en general con el contenido del mismo.

En el Capítulo II se observará todo lo concerniente al marco teórico, con temas referentes a

En el Capítulo III se observarán los resultados provenientes de la investigación de campo, que con la ayuda del método matico permitieron establecer el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a extrabajadores, trabajadores autónomos, o informales, y de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional que sean especializados en materia laboral y un juez de una Unidad Judicial de Trabajo para poder correlacionar la información.

En el Capítulo IV se observará la propuesta que se basará en el Diseño de una propuesta de reforma al Código de Trabajo, pudiendo observarse el tema de la propuesta, los antecedentes, la justificación, los objetivos generales y específicos, los beneficiarios, y el desarrollo mismo de la propuesta mediante un ejemplar de proyecto o propuesta de ley.

Por lo expuesto, una vez que se ha formado un amplio conocimiento en base a la información obtenida de forma teórica, mediante la revisión de documentos, folletos, libros, revistas, libros, doctrina y jurisprudencia, en correlación con la investigación de campo efectuada, se procede a establecer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

CAPITULO I

Generalidades

1.1 Planteamiento del Problema

En el Ecuador existen procesos judiciales que son reservados debido a los perjuicios que su publicidad podría acarrear a las partes procesales. No obstante, todos los demás procesos son públicos en base al principio constitucional de publicidad, el cual tiene una de sus manifestaciones en el Sistema Informático de Trámite Judicial (SATJE), en el cual con el número de cédula de identidad pueden conocer todos los procesos públicos de una persona, esto de conformidad con el Principio de Publicidad establecido en el artículo 13 del Código Orgánico de la Función Judicial, de igual forma el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en su Artículo 8 con respecto a la Transparencia y Publicidad de los procesos judiciales establece que toda la información de los procesos sometida a la justicia es pública por lo tanto los procesos laborales están inmersos en estos procesos de fácil acceso al público y de conformidad con el mismo artículo sólo se exceptúan los necesarios para proteger la intimidad, el honor, el buen nombre o la seguridad de cualquier persona.

Aun existiendo esta normativa no se incluyen a los procesos laborales, esto desde una perspectiva externa se podría decir que es lo correcto y que sus características no requieren una censura pública.

Sin embargo, esto no es así, pues desde una visión práctica-empírica se denotan las limitaciones y vulneraciones indirectas de los derechos de los trabajadores, pues el hecho de que consten como partes dentro de un proceso laboral es socialmente criticado y causa un rechazo de los futuros empleadores es por lo cual su vida laboral se limita a tal punto que en muchos casos no pueden volver a conseguir trabajo, esto indirectamente es una muestra de que afecta al buen nombre de la persona que emplea este tipo de acciones judiciales en beneficio de sus derechos. Esto en cuanto a dos aspectos en relación a la publicidad de las demandas laborales.

En primer lugar, este hecho permite la futura restricción laboral del trabajador, puesto que, una vez iniciado el proceso, los futuros empleadores pueden acceder a ello y no contratan a quienes constituyeron una parte de estos procesos por temor a que estos siempre exijan el cumplimiento de sus derechos.

En segundo lugar, conocido el primer punto por parte de los trabajadores y las restricciones laborales futuras que llegarían a tener, concluyen en evitar ejercer sus derechos y así aparentemente “garantizarse un empleo futuro”, por lo cual el hecho en conflicto causa una limitación práctica a los trabajadores desde estas dos aristas por lo cual debe implementarse en el Código del Trabajo una normativa de restricción de publicidad de estos procesos y proteger a este grupo vulnerable y débil en las relaciones laborales, solo así podrán acceder a la justicia sin limitación alguna.

1.2 Justificación

1.2.1 Impacto social

Con la presente investigación aspiro a solventar los problemas reales de los trabajadores con respecto a la publicidad de los procesos laborales y así evitar las limitaciones en el ejercicio de sus derechos que socialmente se han creado como consecuencia del hecho en mención, por ello se debe implementar una normativa de restricción de estos procesos, limitando la visualización de los mismos a través del Sistema Informático de Trámite Judicial (SATJE). Solo así podemos garantizar que este grupo vulnerable no tenga motivos para abstenerse de ejercer sus derechos y acercarnos a la igualdad social que es considerada una utopía.

1.2.2 Impacto científico

Con la presente investigación aspiro a que de conformidad con el principio de publicidad, el Art. 76 literal d), el Art. 13 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, y el Art. 8 del Código Orgánico General de Procesos las demandas laborales sean integradas a las excepciones que la ley establece a la publicidad de los procesos, y así evitar las limitaciones previas al ejercicio de los derechos de los trabajadores así como a los problemas laborales posteriores al ejercicio de los mismos que son consecuencia de la publicidad de las demandas laborales.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Examinar la publicidad de las demandas laborales, con la finalidad de establecer sus problemas prácticos y evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores a través de la positivización de una norma en el Código del Trabajo que restrinja el acceso público a los procesos laborales.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar las bases y la finalidad normativa de la publicidad de las demandas laborales.
- Demostrar los problemas prácticos de la publicidad de las demandas laborales
- Incorporar las demandas laborales a los procesos que no son públicos.

1.4 Estado de Arte

Es indispensable que se planteen estudios, análisis, reportajes en la cual se establezca las ventajas y desventajas de la publicidad de las demandas laborales, no obstante no existen estudios o trabajos investigativos relacionados con la presente investigación, esto denota la originalidad del mismo, el cual podría llegar a ser la base primigenia con respecto a futuros estudios en relación al tema y materia, no obstante existen estudios que de forma indirecta hace referencia a aquellas limitaciones que tienen de los trabajadores a consecuencia de la publicidad de las demandas laborales.

En el estudio de Alvarado 2017, plantea que existe discriminación laboral por diversas causales, como lo son género, edad, nacionalidad, cultura, creencias entre otros, y hace mención a que los empleadores antes de contratar revisan los historiales tanto policiales como procesales de los aspirantes, y en caso de tener algún registro en ellos, sencillamente no los contratan pues los consideran o bien personas de riesgo o personas problemáticas.

Una situación análoga fue contestada por La Corte Nacional de Justicia la cual mediante Resolución 02-2022 -publicada en el Registro Oficial 40 de 11 de abril de 2022- invocando los principios de igualdad, libertad sindical y desarrollo progresivo de los derechos, expidió, como

precedente jurisprudencial de aplicación obligatoria que: “Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores tienen las mismas garantías que los dirigentes principales”, esto en el contexto del despido masivo a los suplentes antes mencionados y su inestabilidad laboral después de ello, lo cual es una muestra de que el mismo hecho de haber sido líder o suplente sindical es de igual forma una limitante para mantener una estabilidad laboral, por lo tanto sería un caso análogo al presente.

Por ello al hacer referencia a la teoría explicativa se puede decir que el ordenamiento jurídico, establece al principio de publicidad como uno de garantía del debido proceso y prueba de su interrelación con la transparencia de todos los procesos este tiene limitaciones y como lo establece el artículo 13 del Código Orgánico de la Función Judicial “..., salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas...” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2004), es decir hay situaciones que la misma ley considera que por sus características deben ser reservadas en la mayoría de ellas para garantizar los derechos de las partes procesales, así como en otros el honor de los mismos.

La doctrina nos establece diferentes conceptos sobre la publicidad de los procesos entre los más destacados nos dice “Es el conjunto de medios que se emplean para divulgar y extender el conocimiento o noticia de determinadas situaciones o acontecimientos, en cuanto objeto de publicidad, adquirirán la calidad o estado de públicas, esto es, serán notorias, manifiestas y patentes para todos, en lo que se refiere al acceso de terceros ya sea asumiendo como jurados o al ingresar a la sala de audiencias, la publicidad implica el control popular o de la opinión pública del desempeño de la justicia. Esta publicidad tiene como finalidad proteger a las partes de una justicia sustraída al control y por otro lado mantener la confianza de la comunidad”. (Zepeda Lecuona, 2006, pág. 4).

Es tal el concepto que nos plantea la importancia del estado en mantener el control popular y mantener la confianza del pueblo en la Administración de Justicia, no obstante, no es correcto simplemente escudarse en estas concepciones y sus preceptos pues es menester llegar al fondo de cada situación y analizar objetivamente si sus condiciones prácticas son de tal grado que atenten a otros derechos u limiten el ejercicio de los mismo, para que de esta forma puedan y sean consideradas como parte de las excepciones de nuestro ordenamiento jurídico con respecto a la publicidad de procesos, es por lo cual que se requiere partir de una problemática particular

y desencadenar la realidad social de este grupo de personas vulnerable jurídica y económicamente como lo son los trabajadores.

La normativa jurídica como suele suceder en varias situaciones está demasiado alejada de la realidad y si bien tiene una perspectiva preventiva normativa y una buena finalidad esta no se da en la práctica, y termina vulnerando otros derechos o limitándolos como en este caso. Kelsen se plantea en una doble y disyunta condición: “una norma es eficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican la sanción que es parte de dicha norma (Kelsen, s/a). Esta es una de las ineficiencias de la norma no obstante la doctrina nos establece otras como el caso de que la norma positivizada no cumpla con la finalidad para la que fue creada o su aplicación constituye una vulneración de derechos, es por lo cual enfatizó en que si bien esta norma cumple con la teoría kelseniana y además cumple con la finalidad para la cual fue creada, es decir garantiza un derechos constitucional, también llega a transgredir otros derechos limitarlos o afectando socialmente a una persona cuando se la ha cumplido.

Aquí se plantea la publicidad de los procesos laborales, los cuales si bien garantizan el derecho a la publicidad y al conocimiento social, este termina afectando en la práctica con gran intensidad a la misma persona que ha ejercido su derecho, como lo es el reclamar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a los empleadores, por el hecho de exigir ese cumplimiento de derechos tiene repercusiones sociales-laborales en un futuro próximo, pues existe un rechazo social por parte de los empleadores con los empleados que han exigido sus derechos, pues los consideran hostiles y un riesgo para sus arbitrariedades. El conocimiento social sobre estas consecuencias han llegado a causar temor y suscitar que los trabajadores a los cuales se les han vulnerado sus derechos laborales, no los exijan por miedo a no volver a ser contratados, estas repercusiones laborales y este miedo por evitar las mismas han llevado a que se vulneren aún más derechos y que se limiten su ejercicio, todo lo antes mencionado en consecuencia de la Publicidad de demandas laborales que debe estrictamente ser incluida en los procesos reservados pues se estaría liberando de la presión, limitaciones y restricciones que sienten los trabajadores para poder ejercer sus derechos.

La Real Academia de la lengua de conformidad con la Doctrina Jurídica establece como concepto del Principio de Publicidad, “Principio referido a la publicidad de las actuaciones judiciales desarrolladas en toda clase de procesos...” (Real academia de la lengua) En consecuencia, las

actuaciones del proceso se realizarán a la vista de terceros o podrán ser conocidas por aquellos que no son parte del mismo.

Y establece que este principio está dirigido a garantizar la transparencia, la imparcialidad y la rectitud en la administración de justicia, y en lo que consiste y se traduce es en permitir que cualquier persona que lo desee pueda asistir y presenciar la realización de los actos procesales, no obstante, como antes lo mencionamos las normas jurídicas buscan normar y regular las actuaciones, pero su alcance es limitado pues en la práctica algunas normas son ineficaces y en ciertos puntos terminan limitando el ejercicio de los derechos de una persona.

CAPITULO II

Marco Teórico

2.1 El principio de publicidad en las demandas laborales

La Constitución de la República del Ecuador con su afán garantista de derechos a partir desde el 2008 que marco su vigencia, ha tratado de precautelar los derechos de las personas que necesitan mayor protección legal por encontrarse en un estado de vulnerabilidad.

Dentro de este contexto, la Norma Suprema ha obligado a el resto del ordenamiento jurídico nacional se vaya acoplando, creando y asumiendo principios legales y procesales conducentes a la protección de los derechos, es por esta razón que de acuerdo a lo prescrito en el Art. 18, inc. 2 de la Constitución de la República del Ecuador se establece el surgimiento del principio de publicidad, ya que solo se establece el carácter reservado o privado para los casos en los que se encuentren previamente dispuestos por la ley.

Aspecto que mantiene concordancia con lo prescrito en el Art. 1 de la Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información pública, textualmente prescribe que:

El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; las organizaciones de trabajadores y servidores de las instituciones del Estado, instituciones de educación superior que perciban rentas del Estado, las denominadas organizaciones no gubernamentales (ONGs), están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley. (Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información pública, 2004, p.1)

En donde se evidencia dos aspectos: el primero que el acceso a la información parte de ser un derecho y por lo tanto, no puede ser restringido, sin embargo al estar detallado de forma general y al señalarse también una salvedad para los casos previamente establecidos por una ley, se puede entender que la propia facultad a ponerle límites a este derecho, sobre todo cuanto en su

realización se pueden vulnerar otros derechos acarreado efectos jurídicos, sociales y laborales de mayor trascendencia como sucede con la información del SATJE, como un tipo de antecedente laboral.

El Código Orgánico de la Función Judicial, al ser el cuerpo normativo que regula las actuaciones de los administradores de justicia, de los servidores públicos y abogados en el libre ejercicio profesional, proclama en el Art. 13 al Principio de Publicidad que prescribe “De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.”(Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p.7), en donde también se hace referencia a que las deliberaciones que servirán para la resolución, más no se habla del carácter reservado del procedimiento en el caso de que puedan vulnerar derechos.

Y bajo esta disposición legal el Código Orgánico General de Procesos en el Art. 8 que versa sobre la transparencia con la que deben obrar los procesos judiciales teniendo como base a la publicidad,

La información de los procesos sometidos a la justicia es pública, así como las audiencias, las resoluciones judiciales y las decisiones administrativas. Únicamente se admitirá aquellas excepciones estrictamente necesarias para proteger la intimidad, el honor, el buen nombre o la seguridad de cualquier persona. Son reservadas las diligencias y actuaciones procesales previstas como tales en la Constitución de la República y la ley. (Código Orgánico General de Procesos, 2020, p. 3)

En base a esta disposición legal, se pueden establecer varios cuestionamiento en materia laboral, pues la intimidad al ser algo intrínseco al ser humano, el honor al ser referente a la concepción de una personas, el buen nombre al ser un condición que parte de los comportamiento personales, sociales o de cualquier otra índole de una persona, y la seguridad misma, son 4 elementos que se ven vulnerados cuando el trabajador culmina un proceso judicial en materia laboral y tiende a buscar un nuevo puesto de trabajo.

Aspecto que debería corregirse puesto que seguir manteniendo estos parámetros en materia laboral se está atentando contra el derecho al trabajo, el cual no puede ser menoscabado, anulado, restringido, pues es considerado como un derecho fundamental humano, y por lo tanto goza de protección legal y específica internacional en materia de Derechos Humanos.

2.1.1 El principio de publicidad y el debido proceso

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 76 núm. 7 literal d) establece que “Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.34), en donde se establece dos aspectos: el primero referente a aquella disposición prohibitiva expresa de la ley, abordada anteriormente, y la segunda al derecho que tienen las partes procesales, no el público en general a conocer sobre el trámite o demás actuaciones judiciales de su procedimiento.

El debido proceso es un principio vinculado al constitucionalismo, ya que se encuentra consagrado en las constituciones modernas y democráticas como un derecho fundamental para garantizar la actuación del derecho material, imponiendo límites en el accionar del Estado, a fin de evitar acciones arbitrarias que enfrentan las personas naturales o jurídicas sujetas a su accionar. (Hoyos. A, 1998, p.6)

Pero esto en cuanto al ámbito del procedimiento judicial, derecho al debido proceso que no tendría fundamentación y argumentación jurídica luego de su finalización y de la observancia que los empresarios privados a través de sus departamentos de Talento Humano le den al antecedente laboral de un aspirante a una vacante de trabajo.

Pero, Así mismo, la doctrina publicista describe repetidamente al debido proceso como un claro derecho constitucional de toda persona y como un deber absoluto que debe cumplir la autoridad. (Alvarado. A, 2004, p.167), y es por este hecho que el Código de Trabajo debería establecer límites a la aplicación del principio de publicidad en materia laboral, pues se trata de evitar una regresión en derechos, que deje sin efecto las luchas de clases trabajadora de años pasados. Considerando que

El debido proceso es el acatamiento de los derechos y garantías que tiene toda persona frente a todas las actuaciones del Estado, regulando su poder y garantizando a las partes que sus derechos no sean vulnerados, observando y desarrollando los principios, cumpliendo con todas las reglas de los intervinientes en una causa, garantizando su efectividad, respetando los derechos fundamentales. (Corte I.D.H., Caso Claude Reyes y otros vs. Chile, 2006, p.151)

Ya que como se verá más adelante con estas actuaciones propias del derecho empresarial o comercial y extrañas al derecho laboral se vulneran los derechos de los trabajadores, sobre todo en esta época en donde las altas tasas de desempleo causan malestar en la población por no cumplir con mínimos de protección laboral.

2.1.2 Principios laborales vulnerados

Debido a los antecedentes laborales que muestra el sistema SATJE del Consejo de la Judicatura, muchos trabajadores, optan por dejar en un apartado ciertos principios laborales que los cobijan dentro de los cuales se puede distinguir en primer lugar al principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio recoge “la figura de irrenunciabilidad tiene desarrollo legal suficiente, con fundamento en el carácter de orden público que reconoce a las normas del trabajo, vale decir, que el cumplimiento de ellas es estimado como esencial para la conservación del orden social” (Escobar. H, 1991, p. 77). El cual se encuentra prescrito en el Art. 4 del Código de Trabajo y el Art. 326, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Principio que no permite que los trabajadores renuncien a los derechos que ya han sido adquiridos productos de la relación laboral, y que por el miedo o temor a represalias de un nuevo empleador, el trabajador, tienen a surgir en el silencio dejando en la impunidad la correcta garantía que tienen sus derechos, evitando demandar acciones judiciales a sus empleadores, bajo la concepción de que no van a poder conseguir un trabajo, por ser el antecedente laboral, lo que primero observan en la nueva contratación.

El segundo principio vulnerado hace referencia al momento mismo de la contratación siendo el de la intangibilidad de derechos, “Respecto a la intangibilidad cabe mencionar que por disposición constitucional el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, que estos no sean, disminuidos, desconocidos o tocados. De la Villa. L, 1970, p.155), y esto se evidencia precisamente a la hora de aplicar el derecho reconocido constitucionalmente en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador sobre la libertad de trabajo y contratación.

Por esta razón es importante señalar que “La legislación laboral reconoce esta libertad como la facultad moral e inviolable de que goza la persona humana para dedicarse a la actividad

económicamente 15 que prefiera, o para que libremente se comprometa con el empleador, dentro de los límites impuestos por el bien común y el Derecho Positivo. (Páez. A, 2005, p, 28).

De cuyo análisis se despende que tanto el trabajador como el empleador gozan de esta libertad, que responde a la satisfacción de sus interés y necesidades, no pudiendo ser restringido en ningún momento pues al ser un derecho ya reconocido no puede ser vulnerado o violentado, pero nada impide que se pueda realizar correcciones especiales en materia laboral por gozar de esta característica especial, para que las acciones judiciales de esta índole gocen de privacidad, evitando de esta forma que el empleador considere el pasado laboral del trabajador dentro de los requisitos de selección de empleo, y se mida sus competencias, habilidades y destrezas para el puesto de trabajo mediante los contratos a prueba, recalcando que este tiempo cualquiera de las dos partes de la relación laboral pueden dar por terminado el contrato de trabajo, sin que existan rubros laborales que pagar, a más que las remuneraciones y los proporcionales a los beneficios de ley.

Incluso al pasar este tiempo dentro del año del trabajador, si el empleador observa una ineptitud manifiesta puede acceder al Ministerio de Trabajo de su localidad e implantar una acción de visto contra su trabajar, para dar por terminada la relación laboral sin que deba cancelar una indemnización por despido intempestivo.

2.2 Ejercicio de los derechos del trabajador y su vulneración

2.2.1 Derecho al Trabajo

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización, personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.17),

De donde nace varios puntos de análisis respecto de la garantía que debe dar el estado ecuatoriano: el primero involucra al respecto de su dignidad, siendo este hecho el que no se produce cuando el trabajador busca conseguir un nuevo empleo, pues es catalogado por las empresas privadas con un trabajador problema, que puede causar una inestabilidad económica o perdidas a empresa por existir la presencia de una demanda laboral dentro del SATJE, y este hecho repercute en la salud psicológica del trabajador que se encuentra enmarcado dentro del

Art. 66, núm. 3 de la Constitución de la República del Ecuador, ya que al no poder encontrar trabajo por esta consideración, sus recursos se ven afectados y por ende el de su familia, produciendo ansiedad, estrés, depresión e inseguridad.

Y el segundo es respecto al trabajo libremente escogido y aceptado, pues el trabajador al verse en calidad de desempleado y de necesitar recursos económicos para subsistir por sí y con su familia, se ve obligado a buscar nuevas alternativas de empleabilidad, incluso que no están acorde a su satisfacción, lo cual no contribuye al derecho al desarrollo integral prescrito en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

2.2.2 Seguridad Social

La Seguridad Social es un derecho que tiene un alcance Constitucional en el Art. 34 y un alcance internacional en el Art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, pues es considerado un derecho fundamental humano, que tiene por objeto garantizar el bienestar de todas las personas que ejercen una actividad laboral.

Ya que goza de la aplicación de principios como “solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.18), permitiendo que exista una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Derecho que puede ser vulnerado cuando existe un pasado judicial, porque existen casos en los que el empleador a sabiendas que el trabajador ha interpuesto una acción judicial laboral y que dentro de los medios de prueba a establecido el historial de IESS para probar la relación laboral, decide no hacerlo para cubrirse las espaldas.

O en otros casos, el empleador al observar la necesidad y la desesperación por conseguir un trabajo por una persona se aprovecha de esta situación, sometiendo a que el trabajador acepte laborar y ejecutar una determinada tarea, sin estar afiliado al IESS.

Si bien es ciertos estos actos, pueden ser contrarrestados por el trabajador antes, durante o después de la relación laboral, pero para ello deberá seguir un nuevo procedimiento judicial, ya que el IESS pese al existir una reclamación por parte del trabajador no tiene potestad para obligar a que el empleador cumpla con sus responsabilidades prescritas en el Art. 42 del Código Trabajo.

Obligando de esta manera q que el trabajador inicie una nueva demanda laboral que se verá reflejada en el SATJE, ocasionando mayores perjuicios económicos, por el tiempo y los antecedentes que serán observados en una nueva contratación, convirtiéndose en un círculo que nunca terminará.

2.2.3 Igualdad y no discriminación para los trabajadores

La igualdad y no discriminación se encuentran consagrados en el Art. 11, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, como principios por los cuales se han de efectuar los demás derechos, por consiguiente, al efectuar la selección de empleo mediante la utilización de los antecedentes penales, se está discriminando a los trabajadores que han interpuesto demandas laborales.

Este principio, busca evitar cualquier tipo de acciones que tiendan a menoscabar los derechos de las personas, afecte a otros derechos pues

Se desprende directamente de la unidad de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación, que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad. (Salgado. J, 2009, p.34)

Es decir que, que la igualdad mantiene un rango de tolerancia en la sociedad respecto de las diferencias de cada uno de los seres humanos, mediante el fortalecimiento de la diversidad que es propia de la composición social.

El Art. 66, núm. 4 de la Constitución de la República también reconoce a la igualdad formal y material con la que se han de efectuar estos derechos: por ello al hablar de la primera se ha de entender que esta hace relación a las prescripciones legales que se encuentran establecidas en el ordenamiento jurídico incluyendo la igual jerarquía de derechos que tiene un orden constitucional.

Es decir, que la igualdad formal se la considera “como la prohibición de discriminar, en las relaciones entre gobernantes y gobernados, así como también en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico” (Brito, 2006, p.56), pero este

tipo de igualdad no es el problema dentro de la presente temática, pues su protección legal abarca a los trabajadores, considerando que:

La igualdad formal reconoce la identidad del estatuto jurídico de las personas, lo cual se manifiesta que la ley es la misma para todas las personas, lógicamente la misma ley no exprese alguna distinción, en tal virtud obliga a los organismos encargados de aplicar derecho a no diferenciar bajo ninguna circunstancia salvo que el criterio de distinción se encuentre previa y claramente establecido en el mismo ordenamiento jurídico. (Alegre y Gargarella, 2007, p.78).

Ya que, para garantizar la igualdad formal, incluso se pueden realizar distinciones que se encuentran permitidas por la Norma suprema en el Art. 11 antes mencionado, y estas son las acciones afirmativas, que hacen referencia a un tipo de discriminación pero positiva, porque mediante esta diferencia buscan proteger y garantizar los derechos de otras personas, que por cualquier tipo de condición social, no las puedan ejercer.

En este mismo sentido, la igualdad formal, exige que las distinciones sean objetivas y razonables, para lo cual la norma establecida debe ser idónea, para alcanzar un fin aceptable y proporcional tanto en el ámbito constitucional como convencional. (González y Parra, 2008).

Bajo este contexto se evidencia que el problema radica en la igualdad formal, sino que sus efectos negativos fluyen al momento de efectivizar la igualdad formal, existen inconvenientes pues no existe la presencia de la igualdad material que debería ser aplicada conforme a derecho dentro del ámbito privado laboral, ya sea como política pública, o acción afirmativa, para de esta forma garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas a acceder a su derecho al trabajo.

[...] se requiere del Estado un rol activo estableciendo medidas que suplan las condiciones de desigualdad existentes. A sabiendas de que en toda sociedad se dan desigualdades sociales y económicas entre sus miembros, darle una 36 interpretación material al principio de igualdad supone que el Estado es el responsable de hacer realidad este principio. Y para este fin no basta con que dicte normas no discriminatorias, sino que ms allá de eso, adopte medidas para conseguir la igualdad efectiva de todos los ciudadanos. (Carmona, 1994, p.89).

Por ello, de no corregirse estas actuaciones en el ámbito interno de la empresa privada se le estaría negando al trabajador múltiples derechos que podrían ser susceptibles de garantías constitucionales, causando una mayor problema económico, legal y social a la empresa, incluso causando un desprestigio por no valorar a la clase trabajadora, haciendo que personal con una cualificación elevada tenga temor de dejar su currículum cuando la empresa busca contratar nuevo personal.

Este parámetro, no surge para cuestionar la autonomía e independencia que tiene la empresa privada, sino porque “En el sistema de desigualdad, la pertenencia se da por la integración subordinada, mientras que en el sistema de exclusión la pertenencia se da por la exclusión. La desigualdad implica un sistema jerárquico de integración social. (Caicedo, 2009, p.34). Lo cual significa una exclusión del acceso a su derecho al trabajo a causa de un antecedente laboral, verificado en el SATJE.

2.3 Efectos de la aplicación de la publicidad de antecedentes laborales

2.3.1 Informalidad

La difícil situación económica y las altas tasas de desempleo llevan a que muchos trabajadores, ejerzan su derecho al trabajo por medio de otras vías, siendo uno de ellos el trabajo informal, que obviamente se produce dentro un sector de la misma índole que no garantiza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores ya que:

[...] es considerado como un grupo de unidades de producción que, según las definiciones y clasificaciones del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, forman parte del sector de los hogares. Es decir, son empresas (unidades económicas) que pertenecen a los hogares y que no están constituidas en sociedad. En concordancia con esta definición, se define el empleo en el sector informal como el conjunto de personas ocupadas que trabajan en establecimientos que no se encuentran registrados ante la autoridad tributaria. (Ecuador Cifras, 2016)

Esto surge, producto de la desesperación y angustia del ser humano en ser y sentirse productivo, cuando encuentra el cierre de las puertas de la empresa privada por antecedentes laborales en el SATJE, lo cual es un aspecto socio-económico normal, porque el mismo Art.33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un deber social, es decir

con lo cual el titular de derechos debe aportar a la sociedad para también hacerse acreedor de otros derechos , sin que toda la carga garantista recaiga en el estado.

Además, el mencionado artículo menciona que el trabajo es un derecho económico, por lo que es necesario señalar que “Las condiciones generales de la economía han tenido un impacto en los sectores comerciales y productivos. La recesión y la caída de la liquidez monetaria están detrás del deterioro económico” (El Heraldo, 2016, p.67).

Por lo que se ha de entender que, en la actualidad en donde el país enfrenta un difícil situación económica debido a ciertos aspectos como la deuda externa, la presencia del COVID-19, emergencia carcelaria, actos de corrupción, entre otras, es muy difícil que la economía fluya, por lo que la empresa privada a parte de no establecer listas de requerimientos sobre diversas ramas de disponibilidad de empleo, cuando lo requiere establece duros mecanismos de selección de personal, porque miran intereses meramente económicos, siendo este acto en donde el trabajador con antecedentes laboral es discriminado y ni siquiera es considerado por la competencias laborales que tiene o puede tener.

Por lo expuesto, el ejercicio del derecho al trabajo dentro de una economía informal como la actual coloca en grave peligro al trabajador, toda vez que “La economía informal está compuesta por todas aquellas actividades laborales que no están registradas legalmente y que por tanto no pagan impuestos, que tienen muy pocas posibilidades de crecer económicamente y que sobre todo son manuales.” (Iranzo & Huggins, 2007, p.67)

Esto ocurre y es preocupante a pesar de que el Art. 329 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que “Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.78). Señalando además que “El estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad de empleo y las iniciativas del trabajo autónomo”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.78).

En este caso, se deja en la orfandad y total desprotección a los trabajadores que, por no obtener un puesto de trabajo en el sector privado, tienden a establecer su modo de vida o subsistencia en base a un trabajo informal que no aporta a los derechos laborales.

2.3.2 Precariedad laboral

El hecho de establecer requisitos para la selección de empleo dentro de la empresa privado no es malo, porque tratan de salvaguardar su prestigio y solvencia económica, sin embargo, la forma discriminatoria con la que actualmente manejan el principio de publicidad mediante el acceso a la información otorgado por el SATJE, se ha convertido en un problema laboral que hay que solucionar a través de diferentes mecanismos.

Es por ello que “Se hace hincapié en la amenaza que representa el debilitamiento o el rompimiento de los lazos con el mercado de trabajo, la fragilidad de integración en redes sociales y el acceso a los servicios públicos” (Bayón y Saraví, 2000.p 33), con lo cual se evidencia la existencia de una exclusión proveniente de forma de contratación laboral.

Este tipo de exclusiones laborales por los antecedentes laborales del SATJE “instalación de la vulnerabilidad laboral, es decir la multiplicación de inserciones intermitentes y precarias al mercado de trabajo” (Soldano, 2009, p. 45).

Precariedad laboral, con la que los trabajadores que denunciaron derechos laborales deben vivir, sin ningún tipo de protección legal, con extensas horas de trabajo, remuneraciones inferiores a las remuneraciones básicas del trabajador en general, eliminación del beneficioso laborales, exclusión a la seguridad laboral y riesgos de trabajo, entre otras.

Esto surge porque, a través de los antecedentes laborales que mira la empresa privada se encuentra el cumplimiento de objetivos empresariales y comerciales como el control del personal que va a entrar a formar parte de sus filas de trabajo. Por lo que se considera que:

El control de la fuerza de trabajo es otro de los elementos que explican la precarización laboral y se refiere a la capacidad de las empresas para controlar la fuerza de trabajo a favor de sus objetivos, de tal forma que la contratación temporal sitúa a los trabajadores en situación de vulnerabilidad ante el despido. Las características de precariedad respecto a las condiciones de contratación aumentan el esfuerzo laboral de los trabajadores más vulnerables y la aceptación de las condiciones degradadas. Por otro lado, rompe los lazos de solidaridad entre los trabajadores debido a que los trabajadores “fijos” tienen ciertos tipos de lealtad hacia la empresa debilitando la acción colectiva (Cano, 2002).

Aspectos que solo se pueden corregir mediante la implementación de políticas públicas tendientes a la concientización y sensibilización de la importancia de un trabajo digno y decente que necesita el ser humano por el mero hecho de serlo.

Dentro de este contexto es importante señalar a las dimensiones de la precariedad laboral, para tener un escenario más claro de todo aquel perjuicio que se le está ocasionando a la persona al negarle su derecho al trabajo, mediante la limitación del derecho a la libertad de trabajo y contratación, dentro de las cuales se puede distinguir las siguientes:

a) La inseguridad sobre la continuidad laboral, que contempla las situaciones de trabajo temporal, los trabajos clandestinos y aquellos en riesgo de pérdida por situaciones de crisis económica. b) La degradación y vulnerabilidad de la situación del trabajo, en referencia a la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo de jornada, actividades y salud laborales. c) La incertidumbre y la insuficiencia de los ingresos salariales, asociada al subempleo, discriminación salarial y trabajo a tiempo parcial. d) La reducción de la protección social para el trabajador (Cano, 2002, p.68)

Estas dimensiones son alarmante para la esencia del Derecho en el Ecuador, ya que el fin protector del Estado está enmarcado en velar por el irrestricto cumplimiento de derechos y más no en su represión lo cual no solo se traslada a ser un problema de orden social y económico, sino también legal, porque hace mención a la atención que deben prestar las autoridades para establecer reformas legales que permitan que los objetivos del ejercicio del derecho al trabajo se cumplan a cabalidad bajo la observancia del ordenamiento jurídico nacional e internacional, toda vez que:

La precariedad no se puede asociar a un enfoque determinista de causas estructurales, sino que también habría que valorar las estrategias económicas y empresariales, y a partir de ello establecer responsabilidades institucionales y posibilidades de acción colectiva. Además, los enfoques deterministas diluyen la individualización de las relaciones laborales y las estrategias individuales para hacer frente a la precariedad laboral (Antón, 2006, p.90).

He allí la importancia de un trabajo conjunto entre todos los involucrados, trabajadores, autoridades, estado y la sociedad en general, para la garantía de los derechos laborales en el país, ya que es responsabilidad de todos, haciendo énfasis en que la empresa privada debe

readecuar sus lineamientos de selección de empleo, ya que es mediante la clase trabajadora que se generan recursos económicos y amplias ganancias para sus empresas.

El conocimiento es la información estructurada que tiene valor para una organización, llevando a nuevas formas de trabajo y de comunicación, las nuevas estructuras y tecnologías y las nuevas formas de interacción humana. Así, las organizaciones exitosas, saben conquistar y motivar a las personas para que ellas aprendan y apliquen sus conocimientos en la solución de los problemas y en la búsqueda de la innovación rumbo a la excelencia. (Chiavenato, 2006, p. 81).

2.4 Investigación laboral

La empresa privada cuando tiene vacantes laborales establece requerimientos para la selección de empleo que parten de la hoja de vida o currículum vitae, para conocer aspectos personales, académicos, profesionales y laborales que quien ostenta ocupar dicha plaza de trabajo.

A partir de la carta de presentación del trabajador, con un clic el departamento de talento humano podrá realizar una investigación laboral en el SATJE del Consejo de la Judicatura y enterarse si la persona que está postulando ha interpuesto o no alguna demanda laboral con su anterior empleador, verificar si el requirente puso dentro de la experiencia laboral que laboral en determinada empresa, y luego en la entrevista si es que llega a tal punto cuestionar muchos aspectos relacionados a ello.

La investigación laboral que realiza la empresa privada cumple con las funciones y perspectivas propias del derecho comercial y mercantil, pues deben mantener dentro de sus filas a personal selecto, altamente competitivo, con amplias capacidades, habilidades y destrezas que influyan en el ámbito producto de la empresa generando ingresos y aportando a un mayor posicionamiento en el mercado.

Parte de la investigación laboral, de acuerdo con la empresa privada es la verificación de los datos contenidos en la hoja de vida, y la consideración que puedan las referencias personales y profesionales que ha insertado el requirente, por ello “Este proceso nos permite conocer más a fondo al candidato, ya que se va al lugar donde vive, se plática con sus familiares y vecinos y se piden referencias en sus anteriores empleos”. (Juran.S, 2004, p. 109).

Aquí surge una interrogante ¿Cuál es la respuesta sobre la referencia laboral de su ex trabajador que brindaría el empleador demandado en juicio laboral?, y esta interrogante depende de la calidad humana del empleador demandado, pues si es un persona justa dirá que él era un buen empleador, sin embargo las circunstancias le obligaron a actuar de esa forma, ya que debe ser difícil decir que la demanda procedió por el incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de la empresa, y la otra opción es que conteste de forma negativa, en contra del trabajador, que es lo más frecuente que pase, ya que normalmente cuando existen juicios judiciales de esta índole se observa que el empleador lo niega todo, tergiversa y contradice las aseveraciones del trabajador en la demanda y en la prueba entre otras, entonces que difícil sería para él volverlo a realizar con un tercera persona, sobre todo cuando existen sentimientos encontrados por ese suceso judicial.

Esta es la parte por la que se pone en una situación de desigualdad al trabajador, violentando su derecho a la igualdad de condiciones y no discriminación establecida en el Art. 11, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Este aspecto no se puede corregir porque, el Código de Trabajo no establece límites, al respecto de la publicidad de la relación laboral, tan solo el Art. 42, núm. 14 del Código de Trabajo que prescribe: “Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite, a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos, (Código de Trabajo, 2020, p.18).

Aquí claramente se establece una disposición legal sobre los certificados laborales, estableciendo los tres aspectos importantes que se deben conocer y que si pueden ser considerados como antecedentes del ejercicio del derecho al trabajado.

Por lo expuesto la investigación laboral, se centran en un ámbito económico, que es propio de sus intereses empresariales, pero se olvidan de la esencia del ser humano, que es mayor flujo de ganancias, pues si era por ellos, no podrían competir con otras empresas, esto lo realizan dejando en un apartado las pruebas de idoneidad que “Son instrumentos que sirven para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto. Estas pruebas incluyen exámenes psicosomáticos, tanto de inteligencia como de personalidad y exámenes técnicos que evalúan conocimientos para el puesto en cuestión”. (Rodríguez, 2010p. 95).

Las pruebas de idoneidad se muestra como un examen completo de admisión, y es a partir de los resultados de esta evaluación que los jefes del Departamento o dirección de Talento Humano deben escoger a los aspirantes, sin dejarse llevar por simples perjuicios de antecedentes laborales que en la mayoría de veces no influyen en el desarrollo de la actividad laboral al interior de la empresa, pues la culpa de la demanda no es del trabajador, por ser un personaje problema, sino que es responsabilidad del anterior empleador por no cumplir con sus responsabilidades y obligaciones prescritas en el Código de Trabajo, lo que obligan al trabajador a actuar por la vida judicial, para hacer valer sus derechos.

Al respecto, es elocuente mencionar a la prueba de inteligencias pues recoge la “aptitud, capacidad e interés. Las pruebas debidamente diseñadas disminuyen la posibilidad e interés. Las pruebas debidamente diseñadas disminuyen la posibilidad de equivocarse al decidir”. (Gelabert, 2012, p. 171), pruebas que como su nombre mismo lo indica son de inteligencia, que sirven tanto para el trabajador como el empleador, al primero para poder alcanzar un puesto de trabajo y al segundo para contratar al personal idóneo.

Dentro de las pruebas que realiza la empresa privada también se encuentran las relacionadas con la capacidad intelectual por estar relacionadas con la “capacidad espacial y mecánica, precisión perceptiva y capacidad motriz, en las organizaciones industriales, son pronosticadores moderadamente válidos para muchos puestos operativos, especializados y semi especializados”. (Gelabert, 2006, p. 175).

En muchas empresas pequeñas o medianas no se realiza este tipo de pruebas, por no contar con una asesoría técnica especializada, mientras que las empresas grandes siempre son más rígidas con estas pruebas.

2.4.1 Selección de competencias del trabajador

La selección de competencias del trabajador es establecida por el área de Recurso, o talento humano de la empresa privada, sin embargo, la función que se viene desempeñando actualmente deja mucho que decir, puesto que

En la actualidad, el término recursos humanos se encuentra desechado en la literatura especializada a nivel internacional, dado que las personas no somos un recurso para mover y cambiar de lugar cuando a alguien le estime conveniente, porque de lo contrario

nos estaríamos comparando con una mesa, una silla y eso sería imperdonable, pues el ser humano es mucho más.” (Rodríguez, Y. 2009, p.45).

Y, es precisamente por esta concepción que no se ha logrado cambiar con el tiempo, que los existen vulneraciones de los derechos de los trabajadores, lo cual no está permitido por la Constitución de la República del Ecuador, pues su alcance en derecho permite que exista una igualdad inherente a la condición humana, lo cual está vinculado con la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo.

Por ello se hace énfasis en la “Gestión del Talento Humano incluye a todos, partiendo del principio de que todos los seres humanos tienen talento, unos más, otros menos, pero todos de una forma u otra poseen Talento, por lo que cuando se habla de GTH, se incluye a todos los miembros de la Organización y de sus potencialidades, teniendo en cuenta la dimensión social de la GTH.” (Rodríguez, Y. 2009, p.45).

Aspectos se deberían tomar en cuenta, para ser controlados por el Ministerio de Trabajo, en el momento de aprobar los Reglamentos internos, en un capítulo tendiente a las acciones, atribuciones y competencias del Departamento de Talento Humano, evitando que de esta forma los antecedentes laborales de una persona tiendan a su exclusión por razones de discriminación laboral.

Además, mediante la realización de políticas públicas se debería incentivar a que la empresa privada realice la selección de competencias “En el enfoque americano las competencias son las causas de rendimiento (Conocimiento, destrezas, aptitudes, rasgos de personalidad)”. (Pereda & Berrocal, 1999; Wood & Payne, 1998), pues aquí se observan aspectos meramente laborales, que son los que en realidad le debería importar a la empresa privada, por su aporte en mano de obra y capacidad intelectual al momento de desarrollar actividades laborales.

Este aspecto de selección de competencias debe ser mejorado, puesto que el mundo actual globalizado, en donde involucra la tecnología, necesita ser readecuado, ya que caso contrario, los trabajadores estarían en riesgo de exclusión y más aún los trabajadores con antecedentes laborales en el SATJE.

2.4.2 Selección de empleo y contratación

La selección de empleo y contratación va más allá de la una simple entrevista de trabajo, pues recoge aspectos relevantes del trabajador, por lo que se podría decir que “Es la acción y efecto de entrevistar a los candidatos para que ocupen la vacante. Se trata de una conversación cuyo fin es intercambiar información valiosa, para observar a la persona y de esta manera analizar cuál es el mejor perfil que pueda adaptarse a la cultura organizacional.” (Mandell, 1961, p.25).

Dentro de la entrevista que es muy frecuente que se realice con alguna de las personas seleccionada para el puesto de trabajo, para de ahí volver a realizar una selección y se decida quién o qué personas van a formar parte de la empresa, por ello se establece algunos aspectos como la investigación de antecedentes de trabajo, como los que se abordó en los ítems anteriores de este trabajo de investigación.

Los antecedentes penales, seguido de los certificados de honorabilidad y las investigaciones psicológicas y de trabajo social, con el entorno familiar y social, que permitan establecer factores que puedan incidir en la realización de actividades laborales al interior y exterior de la empresa, siendo susceptibles de disminuir la eficacia de las competencias por las que va a ser contratado.

CAPITULO III

Resultados

La presente investigación está elaborada mediante la utilización de dos técnicas de investigación la entrevista y la encuestas: considerando que la “La entrevista es una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigado” (Troncoso y Amaya, 2017, p. 330).

Por ello, la guía de preguntas que se utilizará como instrumento de esta técnica de la investigación estará dirigida a cuatro abogados en el libre ejercicio profesional especialista en el Área de Derecho, un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo.

En cuanto a las encuestas se tiene que “Esta es una técnica que consiste en una serie de preguntas que los investigadores han determinado previamente y es aplicado a personas específicas con el fin de conocer y recoger respuestas a temas o problemas específicos” (Cruz y Morales, 20202, p.68). La misma que será efectuada a 100 extrabajadores, y personas que actualmente se encuentran en calidad de trabajadores autónomos e independientes, que permitan equiparar la balanza y establecer parámetros más reales de la investigación planteada.

El cuestionario de la Encuesta constara el desarrollo de 11 preguntas que son objetivas y de opción múltiple para que el método matemático pueda ser aplicado de forma lógica y razonable

3.1 Análisis e interpretación de las entrevistas practicadas

Pregunta N° 1

¿Cuál es la incidencia del principio de publicidad en el proceso laboral?

Tabla 1

Principio de publicidad

Abogados en libre ejercicio profesional y juez especializado en materia laboral

El principio de publicidad conformidad con lo establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial debe ser aplicado por los jueces para todo tipo de procedimiento judicial, con excepción de aquellos que se encuentre prohibidos por ley, como es el caso de los procedimientos contra la violencia de la mujer y los miembros de la familia, o que involucre violencia de género como violaciones.

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional, especializados en el área Laboral y un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Pregunta N° 2

Desde su perspectiva, ¿Se podría establecer límites al principio de publicidad en los procesos judiciales en materia laboral? explique sus razones?

Tabla 2

Límites del Principio de publicidad

Abogados en libre ejercicio profesional y juez especializado en materia laboral

Si, para ello se debería realizar un análisis profundo de las causas y los efectos para que dentro de la legislación laboral se incorpore límites al principio de publicidad en materia laboral, sin que puedan afectar los derechos de trabajadores.

Si, los limites principio de publicidad en materia laboral, debe ser considerado como uno de necesidades legislativas de primer orden que debe buscar la Asamblea Nacional, para garantizar los derechos ya adquiridos por los trabajadores, como el propio derecho al trabajado, la libertad de trabajo y contratación , entre otros, ya que actualmente las empresas privadas solicitan como requisitos internos de acceso a las vacantes

laborales el historial de procesos judiciales para ver el antecedente laboral de su fila de selección.

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional, especializados en el área Laboral y un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Pregunta N° 3

¿Cuáles son los problemas que cree usted que enfrenta una persona luego de culminar un proceso judicial laboral?

Tabla 3

Problemas a los que se enfrenta el trabajador

Abogados en libre ejercicio profesional y juez especializado en materia laboral.

El principal problema al que se enfrentan los trabajadores al culminar un proceso judicial laboral es el desempleo, ya que debido a la crisis económica por la que atraviesa el país, se observa mayor cantidad de personas desocupadas. Ante esta preocupación las personas optan por emprender en negocios pequeños para tratar de subsistir, y en esta eventualidad su derecho al trabajo se ve vulnerado.

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional, especializados en el área Laboral y un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Pregunta N° 4

¿Qué derechos considera usted que se vulneran al observar el pasado judicial en el SATJE de una persona, antes, durante o después de una entrevista de trabajo?

Tabla 4

Principales derechos vulnerados por el SATJE

Abogados en libre ejercicio profesional y juez especializado en materia laboral

Los derechos que actualmente se vulneran, antes, durante, y después de la entrevista de trabajo, es la igualdad y no discriminación, el trabajo, la intimidad, la integridad personal, el desarrollo integral, ya que esto al ser considerado como un antecedente laboral que observa la empresa privada para la contratación puede afectar al trabajador seriamente afectando sus derechos legalmente reconocidos en el Ecuador.

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional, especializados en el área Laboral y un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Pregunta N° 5

¿Qué aspectos legales considera usted que se deberían cambiar para garantizar los derechos laborales de los trabajadores que culminan procesos judiciales en materia laboral, y desean ingresar a un nuevo puesto de trabajo?

Tabla 5

Cambios para garantizar los derechos laborales

Abogados en libre ejercicio profesional y juez especializado en materia laboral

El cambio que se debería dar para garantizar los derechos de las personas en el acceso a una nueva vacante laboral es de orden judicial, mediante reformas específicas en el Código de Trabajo, y también se deberían desarrollar políticas públicas que coadyuven a reducir la pobreza, el desempleo, brindándole a las personas mayores facilidades para acceder a puestos de trabajo.

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las entrevistas realizadas a abogados en libre ejercicio profesional, especializados en el área Laboral y un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación

3.2 Análisis e interpretación de las encuestas realizadas

Pregunta N° 1

¿Alguna vez usted ha iniciado un proceso laboral en contra su empleador?

Tabla 6

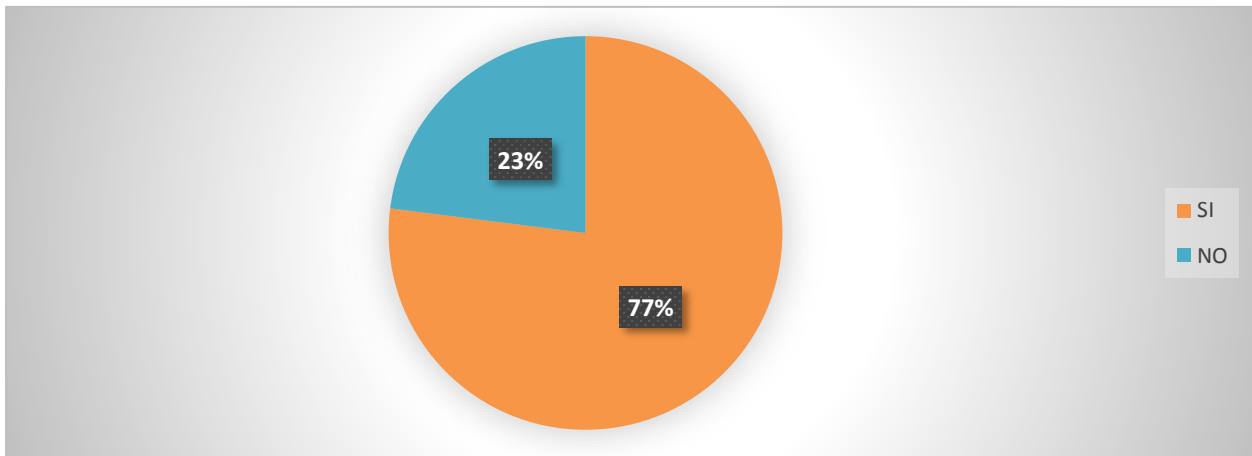
Proceso Judicial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	77	77 %
NO	23	23%
TOTAL	100	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 1

Proceso Judicial



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 77 de las personas encuestadas han iniciado un proceso laboral en contra de sus empleadores, mientras que un 23% no lo ha hecho, por lo tanto, al ser una población amplia, permitirá verificar la hipótesis planteada

Pregunta N° 2

Si ha iniciado un proceso judicial en materia laboral, cuando este ha concluido ¿Qué tipo de reacciones ha sentido usted al presentarse a un nuevo proceso de selección de empleo?

Tabla 7

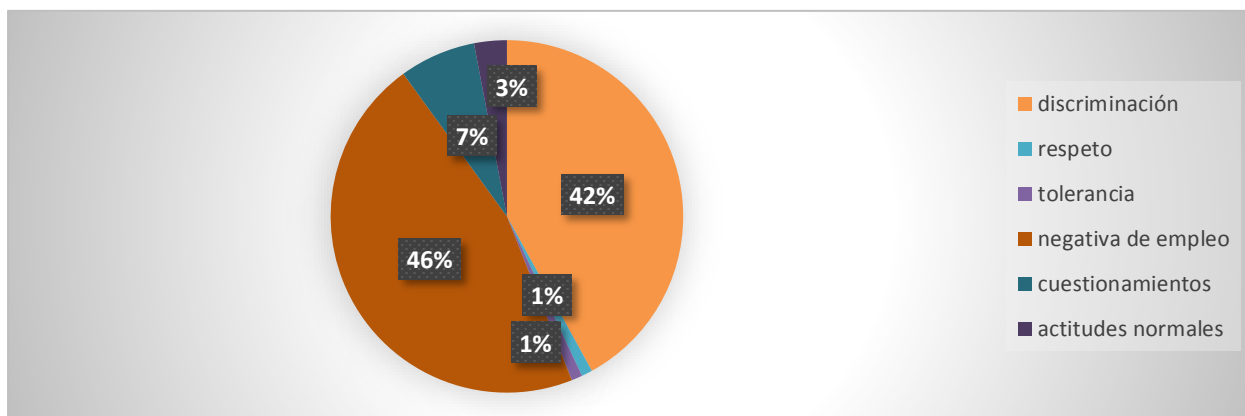
Reacciones en la selección de empleo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Discriminación	33	42 %
Respeto	1	1%
Tolerancia	1	1 %
Negativa de empleo	35	46%
Cuestionamientos	5	7%
Actitudes normales	2	3%
Total	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 2

Reacciones en la selección de empleo



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que en 46% las personas han sentido una negativa de empleo, en un 42% discriminación, en un 7% cuestionamientos, en un 3% actitudes normales y en 1% respeto y tolerancia respectivamente, con lo cual se evidencia la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por antecedentes laborales.

Pregunta N° 3

Si ha iniciado un proceso judicial en materia laboral, cuando este ha concluido ¿Le fue fácil acceder a un nuevo puesto de trabajo?

Tabla 8

Acceso a un puesto de trabajo

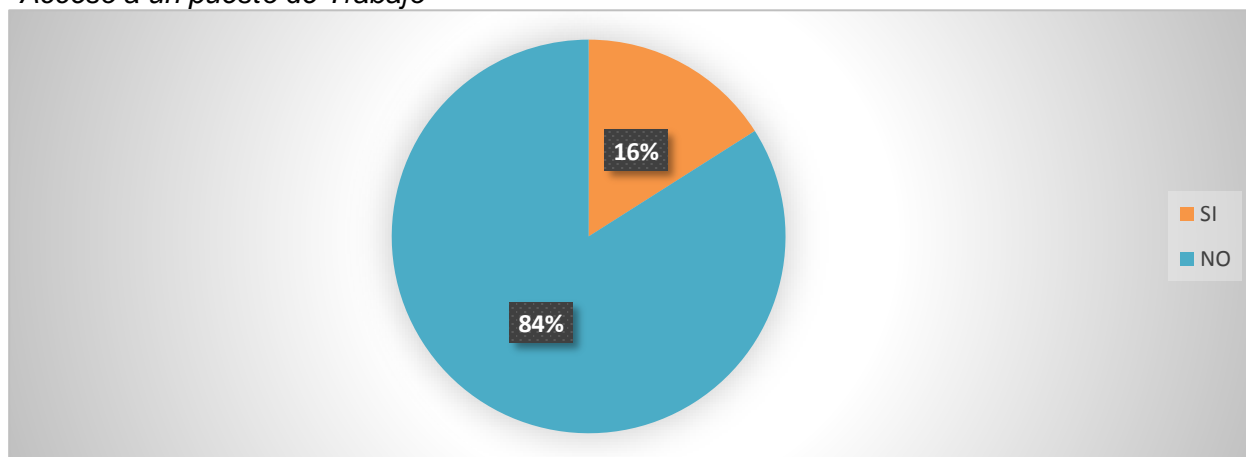
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
<hr/>		

SI	12	16 %
NO	65	84%
<hr/>		
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 3

Acceso a un puesto de Trabajo



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que tan solo un 16% de las personas encuestadas pudieron acceder a un empleo sin ninguna dificultad, mientras que el 84% si tuvo estos problemas para acceder a su derecho al trabajo.

Pregunta N° 4

Si usted fuere empleado privado ¿Por qué razón usted no demandaría legalmente a su empleador?

Tabla 9

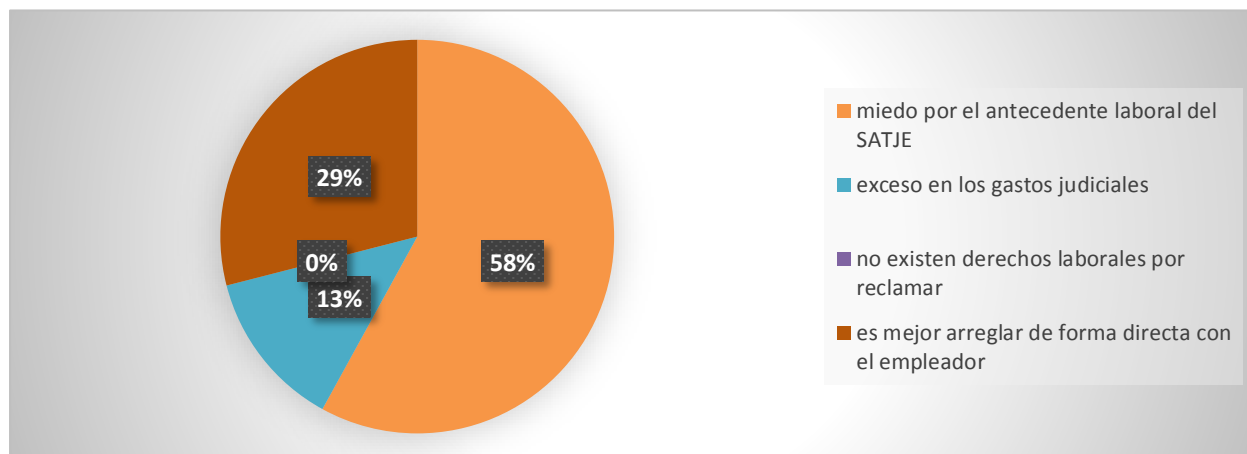
Razón para no volver a demanda

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Miedo por el antecedente laboral en el SATJE	45	58 %
Exceso en los gastos judiciales	10	13%
No existen derechos laborales por reclamar	0	0%
Es mejor arreglar de forma directa con el empleador	22	29%
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 4

Razón para no volver a demandar



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 58% de los encuestados no volvería a demandar por derechos laborales a sus empleadores, por miedo a los antecedentes laborales del SATJE, el 29% porque consideran que es mejor arreglar de forma directa con el empleador, y el 13% por el exceso de gastos judiciales.

Pregunta N° 5

¿En qué ámbito ejerce actualmente usted su derecho al trabajo?

Tabla 10

Ámbito laboral

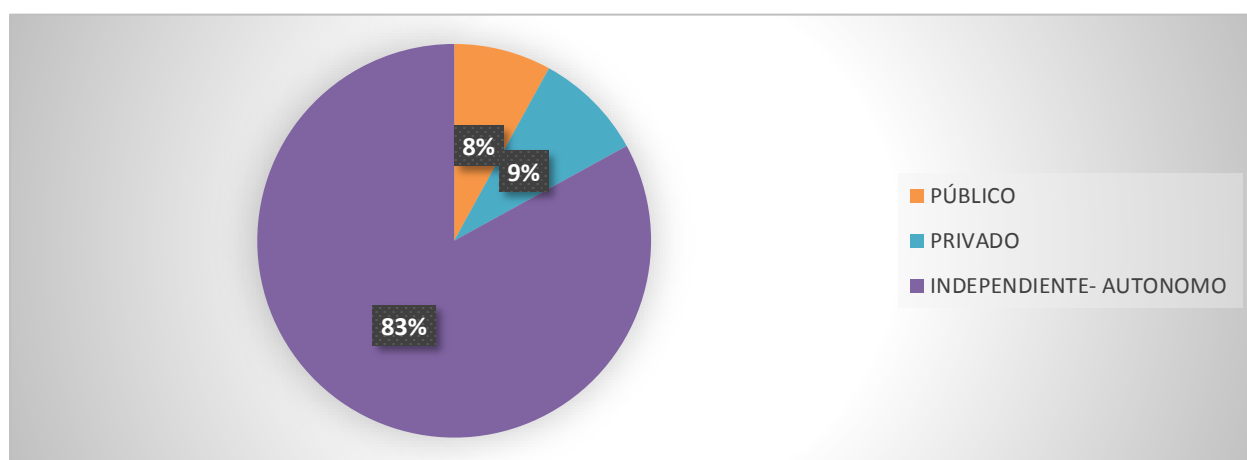
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje

Público	6	8%
Privado	7	9%
Independiente - autónomo	64	83%
<hr/>		
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 5

Ámbito laboral



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 83% de las personas encuestadas son trabajadores independientes o autónomos, mientras que el 9%

trabaja en el sector privado y el 8% en el sector público, luego de haber finalizado un proceso judicial laboral.

Pregunta N° 6

¿Indique si actualmente se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Tabla 11

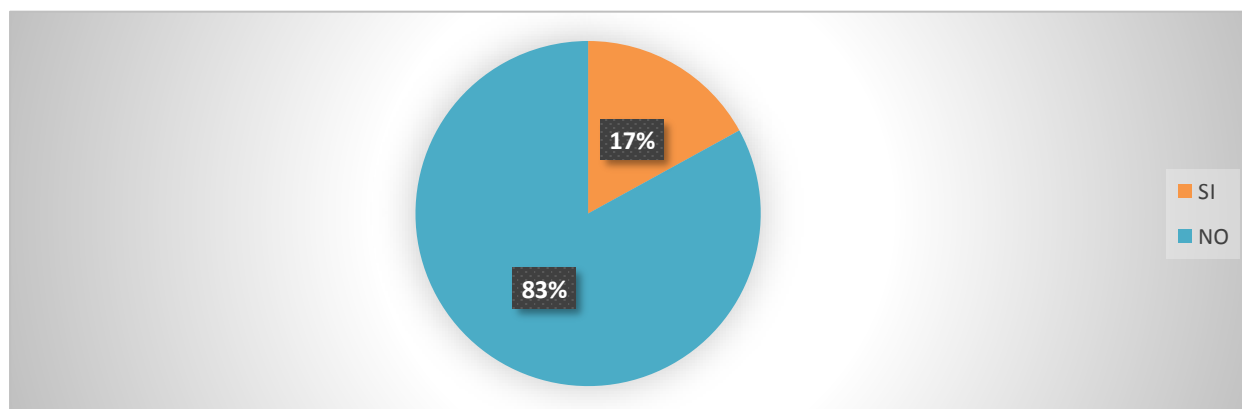
Afiliación al IESS

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	17 %
NO	64	83%
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 6

Afiliación al IESS



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 83% de las personas encuestadas no tiene afiliación al IESS, mientras que el 17 si posee este derecho, por cuanto mantienen una relación de dependencia en el ámbito público o privado.

Pregunta N° 7

¿Considera usted que las publicidades de los procesos judiciales laborales afectan en la futura adquisición de un puesto de trabajo?

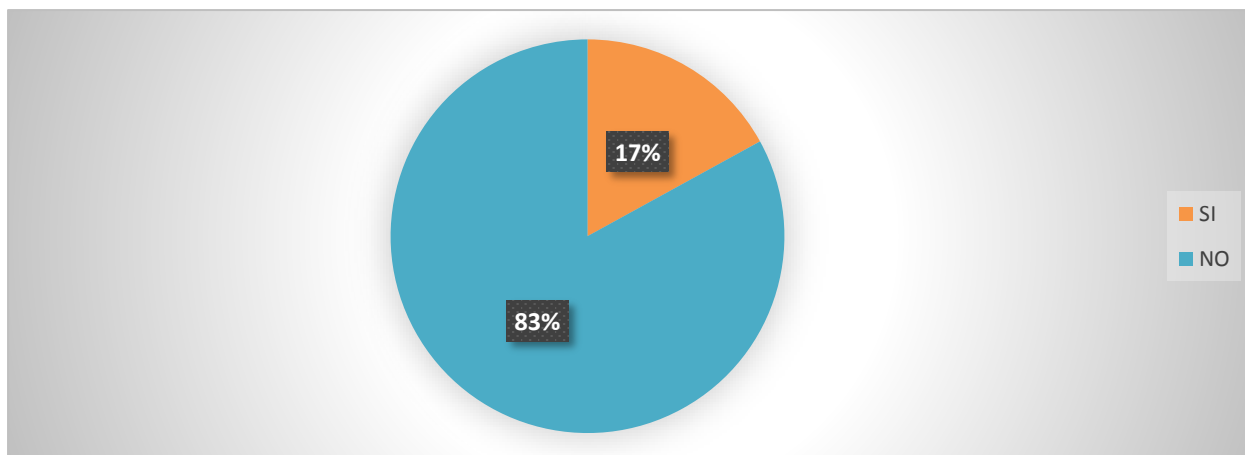
Tabla 12

Publicaciones del SATJE

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	17 %
NO	64	83%
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 7



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 17% de las personas encuestadas sostiene que los antecedentes laborales del SATJE no afectan a los derechos laborales, mientras que el 83% de ellos sostiene que sí lo afectan, producto de sus vivencias propias.

Pregunta N° 8

8.- ¿Considera usted que el pasado judicial de una persona en materia laboral incide más que sus competencias personales y laborales a la hora de buscar un puesto de trabajo?

Tabla 13

Pasado laboral

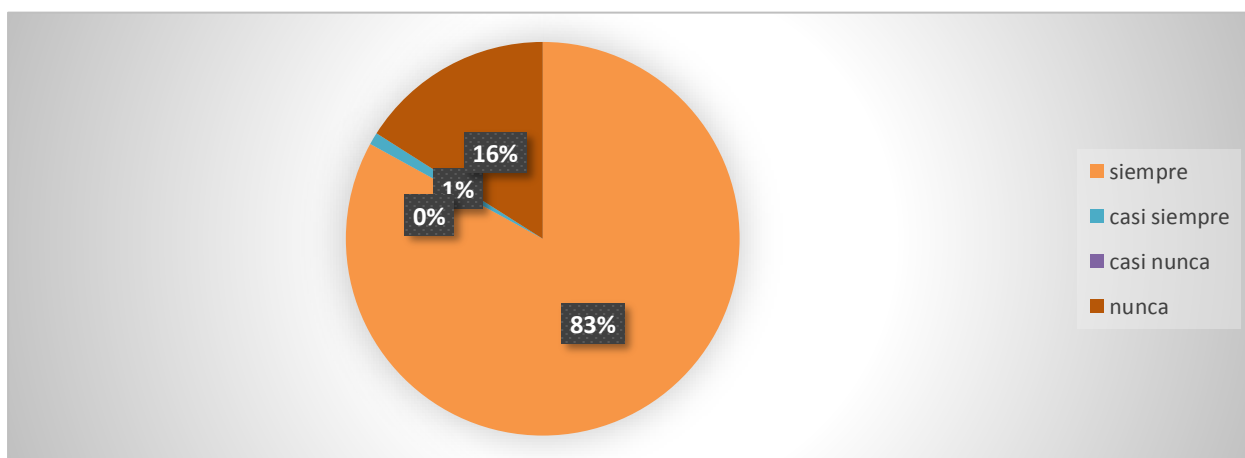
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	64	83 %

Casi siempre	1	1 %
Casi nunca	0	0%
Nunca	12	16%
<hr/>		
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 8

Pasado Laboral



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 83% de las personas encuestadas consideran que los antecedentes laborales del SATJE inciden más que

las competencias laborales que puede tener una persona, el 1% sostiene que casi siempre y el 16% que nunca, sucede aquello.

Pregunta N° 9

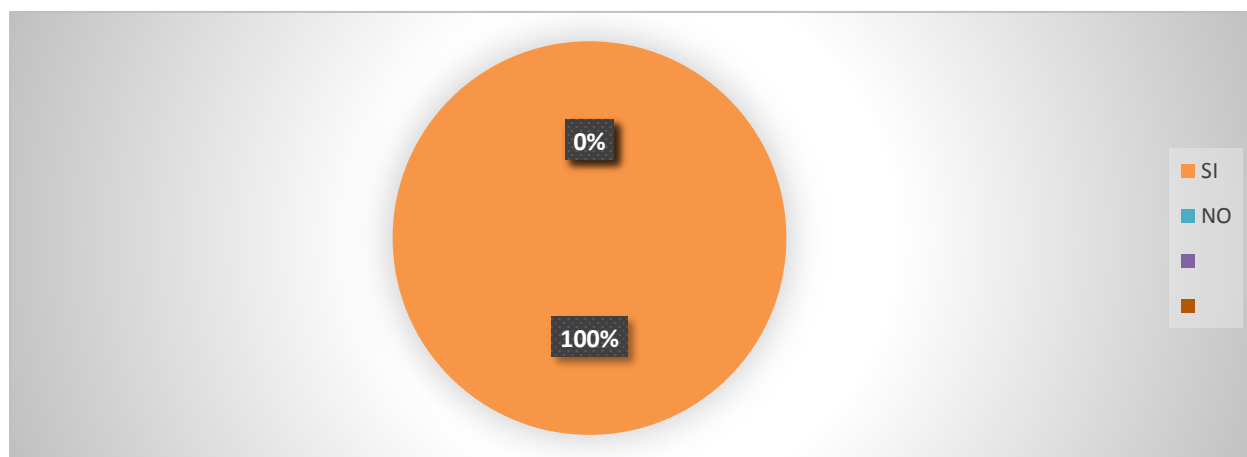
¿Considera usted que se deberían establecer prohibiciones al empleador sobre la consulta del pasado judicial laboral en la selección de empleados?

Tabla 14

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	77	100 %
NO	0	0%
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 9



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 100% de las personas encuestadas consideran que se deberían establecer prohibiciones al empleador para que el empleador consulte el pasado judicial laboral

Pregunta N° 10

10. ¿Considera usted que se debería reformar el Código de Trabajo sobre la forma de aplicación del principio de publicidad en los procedimientos laborales?

Tabla 15

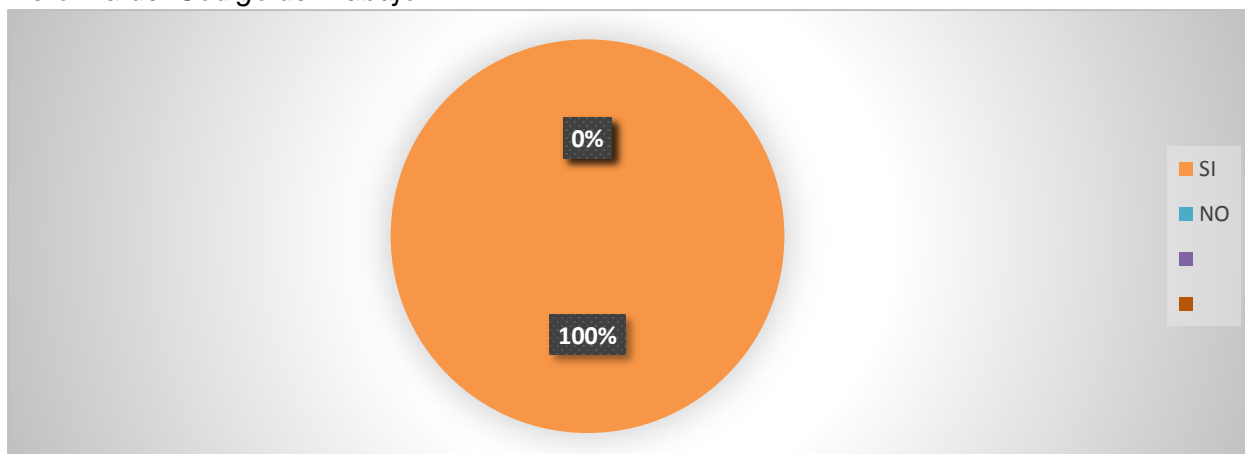
Reforma del Código de Trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	77	100 %
NO	0	%
TOTAL	77	100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 10

Reforma del Código de Trabajo



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 100% de las personas encuestadas consideran que se deben realizar reformas al Código de Trabajo sobre la aplicación del principio de publicidad en materia laboral.

Pregunta N° 11

11. ¿Por qué razón considera usted que se debería reformar el Código de Trabajo sobre la forma de aplicación del principio de publicidad en los procedimientos laborales?

Tabla 16

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Vulnera derechos laborales	35	45%
Hace falta actualizar la información	0	27%

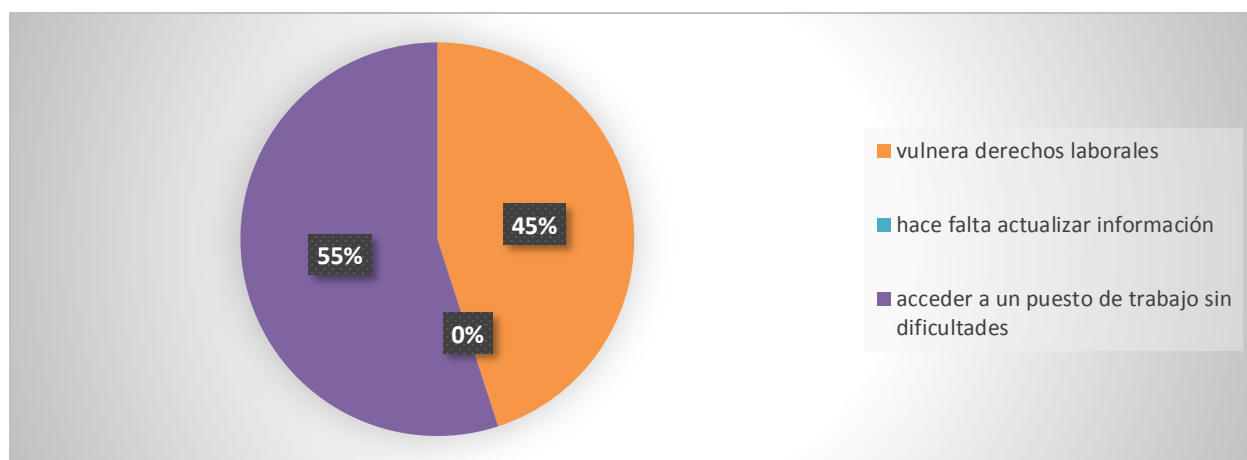
Accede a un puesto de Trabajo sin dificultades 42 **55%**

TOTAL 77 100 %

Nota: En la presente tabla se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Figura 11

Que se debería reformar



Nota: En el presente gráfico se visualiza se visualiza las alternativas y los datos de las encuestas realizadas a ex trabajadores de empresas privadas que se encuentren en trabajos autónomos e independientes sobre la temática abordada en la presente investigación. Elaboración y fuente propia de la investigación.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene que el 45% de los encuestados consideran que es importante reformar el Código de Trabajo porque se vulneran derechos laborales, y el 55% para poder acceder a un puesto de trabajo sin dificultades.

CAPITULO IV

Propuesta

4.1 Título

Propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales

4.2 Antecedentes de la propuesta

La investigación realizada, evidencio que mediante el principio de publicidad de los juicios laborales, en especial por la existencia y acceso a la información en el SATJE, la empresa privada, puede tener observar el pasado judicial laboral de la persona que está interesada en ocupar la vacante laboral, vulnera los derechos a la igualdad y no discriminación, derecho al trabajo y a la seguridad social, integridad, libertad de trabajo y contratación, igualdad formal y material; y, desarrollo integral.

Estos aspectos no pueden seguir desarrollando por parte del departamento de talento humano de las empresas privadas, puesto que producen una exclusión a la clase obrera, provocando una regresión en derechos que no está permitida por la Ley.

Se evidencia que las personas al no poder tener un acceso al derecho al trabajo, por necesitar de recursos económicos, se ven en la necesidad de buscar otras formas y modalidades de trabajo, que los trasladan a una supuesta informalidad y precariedad laboral que no contribuye al desarrollo de los derechos laborales.

El Ecuador por ser un estado protector y garantista de derechos humanos, debe precautelar porque todos y cada uno de los derechos prescritos en la Norma Suprema, así con en los Tratados e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, se cumplan en el país asegurando el cumplimiento de la tutela judicial efectiva, el debido proceso y la seguridad jurídica, ya que, mediante ellos, se puede lograr un mundo más justo.

Por ello, la Asamblea Nacional en el cumplimiento de sus atribuciones y competencias debe velar porque las necesidades legales de todos los ciudadanos se cumplan, modificando, derogando o promulgando leyes que coadyuven a un mejor desenlace del buen vivir de los ciudadanos.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

Diseñar Propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales

4.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar el contenido de la Propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales.
- Establecer las partes en el diseño de un ejemplar de Propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales.

4.3 Justificación

La presente propuesta busca proteger los derechos de las personas que han accedido a la administración de justicia para reclamar y hacer valer los derechos laborales.

La importancia de la presente propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales, radica en reducir las tasas de desempleo que existen actualmente, mediante la incorporación de personas en esta situación a empresas privadas sin que sean discriminadas o excluidas a consecuencia de su pasado judicial laboral, en la verificación del SATJE.

La trascendencia de la propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales, se enmarca en brindarle al trabajador al acceso de la tutela judicial efectiva, debido proceso y seguridad jurídica, para que pueda reclamar sus derechos laborales cuando estos se encuentren vulnerados o violados, y a su vez acceda sin ningún tipo de menoscabo a vacantes laborales, observándose en el momento de la contratación las competencias, habilidades, y destrezas que pueda tener para el desarrollo de actividades dentro de un determinado puesto o lugar de trabajo.

4.4 Beneficiarios

Los beneficiarios de la presente propuesta de Ley reformativa al Código de Trabajo, sobre el principio de publicidad en los juicios laborales, son todas las personas, ex trabajadores privados

que luego de haber interpuesto una demanda judicial en materia laboral, han visto afectado su derecho al trabajo, por la exclusión desigualdad y discriminación que han sufrido por parte de la empresa privada, que observa los antecedentes judiciales laborales para brindarle la oportunidad de laboral.

A través de ello, se pretende que todos los derechos que son inherentes al derecho al trabajo se efectúen de conformidad con las disposiciones legales ecuatorianas e internacionales, permitiéndole a la persona acceder a una vida digna y de calidad.

4.5 Desarrollo de la Propuesta

Considerandos

Que, la Constitución de la República determina en su artículo 1 como uno de sus principios fundamentales que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República señala que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 16 numeral 2 de la Constitución de la República se establece el derecho de todas las personas, en forma individual o colectiva, a tener acceso universal a las tecnologías de información y comunicación; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 33 de la Constitución de la República se establece que trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 34 de la Constitución de la República se establece el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará

y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 70 de la Constitución de la República establece que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho a una vida digna. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho a la igualdad formal y material. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 5 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho al desarrollo integral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 18 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 18 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el numeral 20 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho a la intimidad personal y familiar. (Constitución de la

República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 76 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho al debido proceso. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, en el artículo 89 de la Constitución de la República establece el reconocimiento y garantía por parte del Estado del derecho a la seguridad jurídica. (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, según el numeral 19 del artículo 326 de la Constitución de la República, a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, conforme lo dispone el artículo 383 de la Constitución de la República, el Estado garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el artículo 384 de la Constitución de la República, establece que el sistema de comunicación social debe asegurar el ejercicio de los derechos a la comunicación, la información y la libertad de expresión y fortalecer la participación ciudadana; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, conforme lo dispone el numeral 2 del artículo 284 de la Constitución de la República, parte de los objetivos de las políticas públicas en materia económica es el incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

Que, el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; (Constitución de la República del Ecuador, 2008.)

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

PROPUESTA DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO, SOBRE EL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES

Título I

Disposiciones preliminares y definiciones

Art. 1.- Objeto. - El objeto de la presente Ley es Proteger el acceso del derecho al trabajo de las personas que en el ejercicio de sus derechos han accedido a la función judicial para reclamar derechos laborales.

Art.2 Finalidad. - La presente propuesta de Ley tiene como finalidad precautelar el cumplimiento del derecho a la igualdad de condiciones y no discriminación en la contratación laboral dentro del sector privado.

Art. 3 Alcance. - La presente propuesta tiene como alcance establecer límites para el ejercicio del principio de publicidad en los procesos judiciales en materia laboral.

Art. 4.- Incorpórese un numeral dentro del artículo 42 del Código de Trabajo lo siguiente

- Eliminar de los requisitos de selección de empleo y competencias los antecedentes judiciales laborales de los aspirantes a las vacantes de plazas laborales.

Art.5.- Incorpórese dentro del artículo 42 del Código de Trabajo lo siguiente:

- Efectuar procesos de selección de personal bajo el principio de igualdad y no discriminación, precautelando el respeto de los derechos inherentes al ser humano.

Art. 6 Incorpórese luego del artículo 5 el siguiente:

- Principio de publicidad. - En materia laboral todos los procesos y procedimientos tienen el carácter de reservados.

Art. 7 Incorpórese luego del Artículo 5 el siguiente:

- El consejo de la Judicatura dentro del ámbito de sus competencias, mediante la unidad de informática a su cargo se encarga de actualizar el SATJE a fin de que desaparezcan del sistema todos los anteriores procedimientos laborales anteriores a

la presente ley.

Art. 8 Incorpórese dentro del artículo 64 lo siguiente:

- En el reglamento interno se deberán hacer constar los mecanismos, medios y requisitos para la selección de empleo.

Art. 9 Incorpórese dentro del artículo 491 lo siguiente:

- El Ministerio de Relaciones Laborales, previo aprobar los reglamentos internos de las empresas privadas, deberá percatarse que los mecanismos de selección de empleo no sean contrarios a la igualdad y no discriminación, permitiendo participar en todos sus procesos de contratación a todos los ciudadanos sin ningún tipo de distinción que tienda a vulnerar o violentar los derechos.
- El Ministerio de Trabajo deberá realizar visitas periódicas e investigaciones sobre los aspectos de contratación dentro de la empresa privada para verificar que las mismas cumpla con lo previsto en esta ley.
- En caso de encontrarse con el incumplimiento del Reglamento interno de Trabajo sobre los medios, mecanismos y formas de selección de empleo, el trabajador deberá cancelar una multa equivalente de 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, a una cuenta que deberá emitir el trabajador de cuyo derecho se vulneró, además el Ministerio de Trabajo acudirá a entidad judicial competente a fin de denunciar el cometimiento del derecho que se haya vulnerado.

Art. 10 Incorpórese dentro del artículo 492 lo siguiente.

- En el caso de inobservancia de lo dispuesto en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo será el único responsable de la indemnización por concepto de reparación integral del daño causado al trabajador.

Disposiciones Generales

Primera. - Estas disposiciones son de estricto cumplimiento a partir de su vigencia a todas las empresas de derecho privado que se encuentren legalmente establecidas en el Ecuador ya sean de procedencia nacional o internacional,

Segunda. - Las disposiciones de la presente propuesta involucran a todos los empleadores que tengas a personas bajo sus órdenes y dependencia en relación de dependencia.

Disposición Final

Las disposiciones de la presente Ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los 24 días del mes de marzo del 2023 (Asamblea Nacional, 2023.).

Asamblea Nacional del Ecuador



Conclusiones

- El principio de publicidad se encuentra regulado en el Art. 13 del Código Orgánico de LA Función Judicial, estableciendo que este deberá regirse para todos los procedimientos judiciales, bajo la salvedad de aquellos casos en los que la Ley exprese lo contrario, por lo que al tratarse de procedimientos en materia laboral, se pueden verificar en sistema SATJE de acuerdo al derecho al acceso de información que se encuentra prescrito en la Constitución de la República del Ecuador, lo cual ha generado muchos inconvenientes en la garantía de los derechos de las personas que buscan acceder a un puesto de trabajo.
- Los mecanismos de selección de empleo que utiliza actualmente los departamentos de talento humano de las empresas públicas vulneran el principio de igualdad y no discriminación prescrita en el Art. 11, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo cual se ha colocado en un ambiente de exclusión a las personas que han interpuesto un procedimiento judicial laboral.
- Al existir la publicidad de procedimientos laborales que evidencien antecedentes laborales de un trabajador, estos optan por no presentar nuevamente procesos judiciales para reclamar sus derechos, por lo que la tutela judicial efectiva, debido proceso, derecho a la defensa y seguridad jurídica, prescritos en la Constitución de la República del Ecuador se tornan vulnerados.
- Los índices de desempleo, se han producido la negativa de una vacante laboral, producto de antecedentes laborales verificados en el SATJE, lo cual ha llevado a que las personas busquen otros medios para poder subsistir, entre los que se encuentra el trabajo autónomo, e independiente, que al no ser desarrollados conforme a derechos los ha llevado a una precariedad laboral, porque no tienen el mínimo de protección legal que les permita asegurar el cumplimiento de sus derechos.
- La empresa privada al momento de realizar la selección de contratación evade las competencias, habilidades y destrezas que tiene una persona, amparada en un antecedente laboral en el SATJE catalogando al requirente como una persona problema que puede acarrear problemas económicos para la empresa, lo cual ha efectuado una discriminación que no se encuentra permitida en la sociedad, por las disposiciones legales nacionales e internacionales que lo protegen.

Recomendaciones

- Establecer límites para la aplicación del principio de publicidad en materia laboral, con el fin de garantizar los derechos de las personas que buscan acceder a una vacante laboral, especialmente para proteger y garantizar el derecho al trabajo, y los demás derechos laborales prescritos en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Readecuar los procedimientos de selección de empleo que realiza la empresa privada, sin que se consideren los antecedentes laborales de una persona, mediante la realización de políticas públicas y readecuaciones de la norma jurídica laboral, para que se efectivice una gestión de talento humano que permita garantizar la igualdad formal y material de la ley prescrita en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador en favor de las personas que acceden a una vacante de trabajo.
- Fortalecer el acceso a los derechos de la tutela judicial efectiva, debido proceso, derecho a la defensa y seguridad jurídica de las personas que ejercen su derecho al trabajo, a fin de que puedan acceder a un ambiente de justicia y derechos conforme lo prescribe el Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Establecer controles con las autoridades en el ámbito laboral, para que no existan atropellos a los derechos de la libertad de trabajo y contratación, evitando que se obligue a ciudadanos a emprender en negocios o trabajos que los lleva a la precariedad laboral, actuación que se lo debe realizar de forma periódica, toda vez que la empresa privada asume su rol empresarial y comercial y se olvida de los derechos de los trabajadores y de la esencia y protección que necesitan por ser seres humanos.
- Observar las disposiciones legales internacionales, esto es recomendaciones, observaciones e informes emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, a fin de que puedan ser incorporados en el territorio nacional, buscando mecanismos idóneos en base a las necesidades actuales de la población para proteger el derecho al trabajo, por ser considerado un derecho fundamental humano, que se encuentra interrelacionado con otro derecho de igual jerarquía y que son necesario para llevar a una persona a una vida de calidad.

Referencias

- Alvarado Velloso, (2014), Debido Proceso versus Pruebas de Oficio, 1ª. Ed. Bogotá.
- Alvarado, J. E. (2017). La discriminación Laboral en el Ecuador. [dspace.ucuenca.edu.ec](https://dspace.ucuenca.edu.ec/Recuperado agosto de 2022, de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28250/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf). Recuperado agosto de 2022, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28250/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
- Antón, Antonio, 2006, “Precariedad laboral juvenil”, en: http://www.pensamientocritico.org/antant01_07.html citado febrero del 2010. Cano, Cano, Ernesto, 1998, “La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Madrid, pp. 207-227, en: <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA9898220207A.PDF> citado abril del 2010.
- Arturo Hoyos, (1998), El Debido Proceso, 1ª. Ed. Bogotá, Temis.
- Asamblea Nacional, (2009), Código Orgánico de la Función Judicial
- Asamblea Nacional, (2020), Código Orgánico General de Procesos
- Asamblea Nacional, (2004), Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información pública
- Ávila Santamaría, R. (2007, octubre). *Los Derechos sociales del accesos a la Información y a la Justiciabilidad*. Corteidh.og. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28628.pdf>
- Bayón, María Cristina, (2006), “Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales”, Revista de la CEPAL no. 88, pp. 133-151.
- Brito, R. (2006) El Principio de Igualdad En El Derecho Constitucional Comparado.
- Caicedo D. (2009). La Igualdad y no discriminación El reto de la diversidad.
- Carmona E. (2004) El Principio De Igualdad Material En La Constitución Europea.

Corte I.D.H., Caso Claude Reyes y otros vs. Chile. Sentencia del 19 de septiembre de 2006. Seria C No. 151, párrafos 117. Y en el Caso Baena Ricardo y otros. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No

DE LA VILLA GIL, Luis. "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales". En: Revista de Política Social. No. 70. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1970. Pág. 155.

Ecuador Cifras. (marzo de 2016). Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Informe_economia_laboralmar16.pdf

EL Heraldo, (2016) informalidad

Escobar Henríquez, F. (1991). Los Principios del derecho laboral en la nueva Constitución. Bogotá: Planeta.

García Máñez, E. (2002). *Introducción al estudio del Derecho*. Ilustración Jurídica. <https://www.ilustracionjuridica.com/producto/introduccion-al-estudio-del-derecho-eduardo-garcia-maynez-pdf/>

Gargarella, (2007), Derecho Laboral.

Gómez León, J. L., & Sevillano Vinuesa, E. A. (2015). *El principio de publicidad y sus efectos jurídicos en los juzgados de paz*. Repositorio Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2085>
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/UPS-QT03201.pdf> Cabanellas

De La Torre, G. (s. f.). *Diccionario Jurídico Elemental*. Itierra.edu.mx <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>

Iranzo & Huggins, (2007), Informalidad en el Trabajo

Salgado Álvarez, Derechos de personas y grupos de atención prioritaria en la Constitución Política del Ecuador Vlex (Ecuador), 2009, <<http://vlex.ec/vid/derechos-personas-grupos-politica-ecuador515871854>>

López Ortega, J. J. (2006). *La Dimensión Constitucional del principio de Publicidad de la Justicia*. Jurisprudencia.gob. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/4/2010-2019/2010/11/89C24.PDF>

MILTON M. MANDELL, "Selección de empleados de oficina", editorial Rialp S.A., Madrid 1961,

Páez, Andrés. (2005), *El nuevo procedimiento oral en los juicios de trabajo*. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28.

Real Academia Española, *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*, Cumbre Judicial Iberoamericana, & Asociación de Academias Españolas de la Lengua Española. (s. f.). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Dpej.Rae.Es. Recuperado 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-publicidad>

Salgado. J, (2009), *El derecho laboral*

Soldano, Daniela,(2008), "Vivir en territorios desmembrados. Un estudio sobre la fragmentación socio-espacial y las políticas sociales en el área metropolitana de Buenos Aires (1990-2005) en: *Procesos de urbanización de la pobreza y nuevas formas de exclusión. Los retos de las políticas sociales de las ciudades latinoamericanas del siglo XXI*, CLACSO y CROP, pp. 37 a 69 Disponible: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/ziccardi/> citado el 3 de febrero del 2009.

Soler, C. R. (2007). *La ineficacia de las normas jurídicas en la teoría pura del derecho*. scielo.org. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182007000200007

Rodriguez, (2009) "Gestión del capital humano o gestión del talento humano. ¿ es lo mismo o existe diferencia?", Cuba, <http://pensardenuovo.org/gestion-del-capital-humano-o-gestion-del-talento-humano-%C2%BF-es-lomismo-o-existe-diferencia/>

Anexos

Anexo A:



ENTREVISTA

1.- ¿Cuál es la incidencia del principio de publicidad en el proceso laboral?

.....
.....
.....

2.- ¿Desde su perspectiva ¿Se podría establecer límites al principio de publicidad en los procesos judiciales en materia laboral? explique sus razones?

.....
.....
.....

3.- ¿Cuáles son los problemas que cree usted que enfrenta una persona luego de culminar un proceso judicial laboral?

.....
.....
.....

4.- ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al observar el pasado judicial en el SATJE de una persona, antes, durante o después de una entrevista de trabajo?

.....
.....
.....

5.- ¿Qué aspectos legales considera usted que se deberían cambiar para garantizar los derechos laborales de los trabajadores que culminan procesos judiciales en materia laboral, y desean ingresar a un nuevo puesto de trabajo?

.....
.....
.....

Anexo B:

UCUENCA

ENCUESTA

1.- ¿Alguna vez usted ha iniciado un proceso laboral en contra su empleador?

SI

NO

En caso de que su respuesta sea "SI", conteste las dos siguientes preguntas:

2 - Si ha iniciado un proceso judicial en materia laboral, cuando este ha concluido ¿Qué tipo de reacciones a sentido usted al presentarse a un nuevo proceso de selección de empleo?

Discriminación

Respeto

Tolerancia

Negativa de empleo

Cuestionamientos

Actitudes normales

3. - Si ha iniciado un proceso judicial en materia laboral, cuando este ha concluido ¿Le fue fácil acceder a un nuevo puesto de trabajo?

SI

NO

4. - ¿Por qué razón usted no demandaría legalmente a su empleador?

Miedo por el antecedente laboral en el SATJE

Exceso de Gastos Judiciales

No existen derechos laborales que reclamar

Es mejor arreglar de forma directa con el empleador

5. - ¿En qué ámbito ejerce actualmente usted su derecho al trabajo?

Trabajador privado

Trabajador público

Independiente

6. - ¿Indique si actualmente se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

SI

NO

7.- ¿Considera usted que las publicidades de los procesos judiciales laborales afectan en la futura adquisición de un puesto de trabajo?

SI

NO

8.- ¿Considera usted que el pasado judicial de una persona en materia laboral incide más que sus competencias personales y laborales a la hora de buscar un puesto de trabajo?

Siempre

Casi siempre

Casi nunca

Nunca

9.- ¿Considera usted que se deberían establecer prohibiciones al empleador sobre la consulta del pasado judicial laboral en la selección de empleados?

SI

NO

10. ¿Considera usted que se debería reformar el Código de Trabajo sobre la forma de aplicación del principio de publicidad en los procedimientos laborales?

SI

NO

11. ¿Por qué razón considera usted que se debería reformar el Código de Trabajo sobre la forma de aplicación del principio de publicidad en los procedimientos laborales?

Vulnera derechos laborales

Hace falta actualizar la legislación

Acceder a un puesto de trabajo sin dificultades