



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza

AUTORA:

Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del
Ecuador**

TUTOR:

Dr. Vélez Coello, José Miguel

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto de 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____
Dr. Vélez Coello, José Miguel

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los veintiocho días del mes de agosto del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Rivadeneira, Emilia**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los veintiocho días del mes de agosto del año 2019

LA AUTORA

f. _____

Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veintiséis días del mes de agosto del año 2019

LA AUTORA:

f. _____
Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén

URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a sidebar contains document metadata: **Documento** (Tesis EMILIA RIVADENEIRA.docx), **Presentado** (2019-08-20 16:37), **Presentado por** (maritzareynosodewright@gmail.com), **Recibido** (maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com), and **Mensaje** (Tesis Emilia Rivadeneira). The message content states that 2% of the text in 8 pages is derived from 2 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) panel is active, showing a table with columns for 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists 'Jornada de Trabajo Grupo #1 CPA 2-24.pdf' and a specific file link. Below the table are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'. The bottom toolbar includes navigation icons and a status bar showing '0 Advertencias' and a 'Reiniciar' button.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Jornada de Trabajo Grupo #1 CPA 2-24.pdf
	b107a2b0-15d3-4c62-a19d-c12d824d3a87

f. _____

Dr. Vélez Coello, José Miguel
Docente-Tutor

f. _____

Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén
Estudiante

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por ayudarme a convertir en una mejor persona

A mis hermanos, por darme tanto amor, luz y guía.

DEDICATORIA

A mi familia, por toda la comprensión durante este proceso.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO
DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

f. _____

LUIS EDUARDO FRANCO MENDOZA
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

MARICRUZ DEL ROCÍO MOLINEROS TOAZA
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2019

Fecha: 26 de agosto de 2019

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza**”, elaborado por el estudiante **Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicha estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ SOBRE DIEZ (10/10)** lo cual la califica como: **APTA PARA LA SUSTENCIÓN**.

TUTOR

f. _____
Dr. Vélez Coello, José Miguel

ÍNDICE

Contenido

1. Capítulo I	2
1.1. De los partes intervinientes en un contrato de trabajo: El caso del trabajador de confianza.....	2
1.2. Una necesaria revisión histórica de la jornada de trabajo.....	4
1.3. De la jornada de trabajo y sus clases	6
2. Capítulo II.....	7
2.1. Ciertas cuestiones de los trabajadores de confianza	7
2.1.1. Del exceso de trabajo sin lugar a remuneración.....	7
2.1.2. La falta de regulación por órganos de control.....	9
2.1.3. Ausencia de legislación	9
3. Conclusiones	11
4. Recomendaciones	12
5. Bibliografía.....	13

RESUMEN

La figura laboral de trabajador de confianza en los contratos individuales no ha sido debidamente desarrollada legislativamente, puesto que desde lo más básico que puede ser la conceptualización, no se establece en el Código de Trabajo, a su vez las facultades y restricciones tampoco se prescribe, lo cual conduce a abusos en el empleo de esta figura, ya que a cualquier persona se le podría dar dicha categoría, cuando no lo son. El código previamente enunciado, menciona que este tipo de personal no tendrá derecho al pago de horas suplementarias, es decir, trabajarán más de ocho horas, sobrepasando la jornada diaria ordenada por la ley, no obstante, no habrá una compensación económica para ello. En consecuencia, se torna una figura laboral que al carecer de desarrollo legislativo, conlleva a la necesidad de una reforma de ley desde su concepto, descripciones, facultades y limitaciones para evitar arbitrariedades, de igual forma que tengan derecho al pago de horas suplementarias, ya que su valioso trabajo para su empleador los hace acreedores de su debido pago.

Palabras claves: Contrato individual de trabajo, jornada laboral, trabajador de confianza, horas suplementarias, exceso de trabajo, remuneración.

ABSTRACT

The figure of the trusted worker contract has not been properly legislatively developed. Even its conceptualization can be qualified as basic it has not been regulated in our Labor Code, which can lead to abuse in the use of this legal figure, since any person could be given that category, even if they are not. The previously stated Code, mentions that this type of worker will not be entitled overtime payments, that is, they will work more than eight hours, exceeding the daily working hours mandated by law, there will be no financial compensation for these working hours. In consequence, it becomes a labor figure that, lacking the legislative development, leads to the need of a reform from its concept, descriptions, powers and limitations to avoid arbitrariness, just as they are entitled to the payment of overtime, and that the valuable work makes you creditors of a due payment.

Keywords: Individual work contract, working day, trust worker, overtime, overwork, compensation.

LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. Capítulo I

1.1. De los partes intervinientes en un contrato de trabajo: El caso del trabajador de confianza

Primero hay que exponer que un contrato de trabajo individual, es aquel en donde una parte denominada patrono o empleador contrata los servicios lícitos y personales de una persona denominada trabajador o empleado para la ejecución de determinada labor, es decir, existe una contraprestación, el empleador se obliga a pagar una remuneración y el trabajador a realizar la labor encomendada. Tal como se lo define como “acuerdo de voluntades, la obligación a prestar a otra un trabajo personal subordinado entendiéndose por ello la dirección y dependencia en el trabajo del trabajador respecto del patrón” (Bailón, 1994, p. 44).

Para poder identificar las partes intervinientes existen: el patrón o empleador, quien es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (Bailón, 1994, p. 45); y, el trabajador o empleado, quien es “la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario” (Bailón, 1994, p. 45).

Si se ubica en la clase de trabajador de confianza, materia del presente trabajo de investigación, habría que esbozar la concepción del término confianza, esto es, “esperanza firme en una persona o cosa. Familiaridad. Trato íntimo. Ausencia de etiqueta y cumplidos en las relaciones personales. Pacto o convenio hecho oculta y reservadamente” (Cabanellas de Torres, 2003, p. 84), de ahí la combinación de trabajador de confianza denota “aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (Bailón, 1994, p. 47). De igual manera, puede definirse a esta figura laboral como “los que por responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa” (Cabanellas de Torres, 2003, p. 144).

En la legislación laboral ecuatoriana, concretamente en el Código de Trabajo no se desarrolla una definición legal de “trabajador de confianza”, tan solo se realiza una

mención en el artículo 58, en donde se prescribe que estos no tendrán derecho a trabajo suplementario dentro de su remuneración, aunque excedan de su jornada ordinaria, y que son quienes representan al empleador.

Debido a la ausencia de una definición legal ni jurisprudencial de la figura laboral denominada trabajador de confianza, es necesario recurrir al derecho comparado. Si se toman en consideración legislaciones extranjeras como las de Perú y Panamá, se puede definir a un trabajador de confianza como:

Perú

Art. 43...Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (Presidencia de la República de Perú, 1997, p.10).

Panamá

Art. 351...Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa” (Código de Trabajo Guatemala, 1961).

En ambos artículos se los define como aquellas personas que manejan información y documentación vital para el empleador, y que las funciones que ejerce son esenciales para el correcto funcionamiento de la compañía y que solo una persona adecuada para el cargo, lo podrá realizar.

En virtud de lo expuesto, es necesario dilucidar lo que conlleva una jornada de trabajo y, en este caso, tener en consideración la improcedencia del derecho del pago por horas suplementarias a un trabajador de confianza.

1.2. Una necesaria revisión histórica de la jornada de trabajo

Al realizar un análisis histórico se puede observar que el ser humano ha ido evolucionando en sus derechos laborales; y, uno de estos, implica la regulación del tiempo que invierten en la ejecución de un trabajo determinado para un empleador. Así encontramos que durante gran parte del siglo XIX por las dificultades en las que se encontraban inmersos los trabajadores debido a la ausencia de luz eléctrica y justamente para aprovechar la luz solar realizaban una jornada de 9 a 16 horas diarias de labores. En otras palabras: “el trabajo se realizaba de sol a sol, con un promedio generalizado de 12 horas diarias de labor” (Fernández V., 1982, p. 14).

Posteriormente, los países fueron modificando su legislación laboral con normas cada vez más razonables, tal es el caso de Francia que en 1848 promulgó leyes con las cuales se disminuyó las horas diarias laborales a 12. En el mismo sentir, hallamos lo siguiente:

Factores técnicos, culturales, jurídicos, políticos, higiénicos, con el apoyo de investigaciones científicas en el campo de la psicología, la medicina, la economía, y las ciencias sociales, han hecho comprender a gobernantes, patronos y trabajadores porque el Derecho del Trabajo, sus principios y sus normas, en calidad de una de las disciplinas jurídicas más dinámicas, se inició con dos aspiraciones de los trabajadores impostergables: la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios; como las medidas fundamentales para mejorar las condiciones de los obreros. (Fernández V., 1982, p. 15).

De igual manera, un papel importante desarrolló la Iglesia Católica, ya que el Papa León XIII a través de su Encíclica Rerum Novarum, donde efectuó una alusión relacionada con la humanización de la jornada de trabajo, con fundamento en estudios económicos y científicos, existe un excesivo desgaste de energía física y síquica del trabajador al ejecutar sus labores en un horario excesivamente prolongado. Al final, dicho desgaste es contraproducente, ya que una persona cansada no labora adecuadamente.

Varios estudios científicos han analizado el desempeño de una persona durante su jornada de trabajo, dejando en evidencia lo siguiente:

Los trabajadores las primeras horas de labor concentran sus energías en la actividad que desarrollan, e inclusive sienten satisfacción en la prestación del servicio o en la ejecución de una tarea determinada: pero conforme se agotan sus capacidades físicas e intelectuales, con el transcurso de las horas de trabajo, el cansancio se apodera del trabajador disminuyendo sus afanes y aptitudes de producir. El primer síntoma de fatiga se presenta en un trabajo normal a las 6 o 7 horas de labor aproximadamente, según datos detectados por investigaciones científicas de reconocida seriedad. Este es el momento preciso en que la máquina humana debe paralizar sus actividades. (Fernández V., 1982, p. 16).

Este tema era considerado controversial, ya que al no conocer el tiempo justo que debería durar una jornada de trabajo, existía abusos con las personas, resultando en accidentes de trabajo y en problemas en sus propias familias debido al desgaste excesivo sufrido durante el trabajo. Por otro lado, se analiza jurídicamente la situación, siendo necesario considerar el principio de libre contratación, en donde tanto el empleador como el trabajador pactan el tiempo de su jornada laboral. No obstante, es necesario rescatar que si el derecho no establecía límites, los trabajadores estaban a merced de los empleadores, más allá de que ambas partes estuvieran de acuerdo, pudiendo observar incluso que el salario no era proporcional al desgaste que sufrían. Es acertado afirmar que “el exceso de trabajo produce un desgaste fisiológico que agota a la naturaleza, embrutece al individuo y degenera la raza” (Fernández V., 1982, p. 19).

Es importante destacar la necesidad del descanso del trabajador luego de la ejecución de su tarea o labor; éste requiere recuperar sus energías invertidas en el trabajo, así como disfrutar de sus seres queridos y del merecido ocio en donde puede desarrollar distintas actividades. Por ello, es correcto afirmar que:

El hombre trabaja para vivir y no vive solamente para trabajar. El hombre de nuestros días está rodeado por un mar de exigencias familiares, sociales y culturales, a las que debe dedicar un tiempo más largo que en el pasado, pues si no las satisfacen, abate su condición de ser humano y se acerca al animal. (Fernández V., 1982, p. 21).

Dentro de la legislación ecuatoriana se puede citar que el Código de Trabajo de 1978 y de 1997 disponían en sus artículos 46 y 47 respectivamente, desde aquella época, lo que hoy el código vigente establece, esto es, en el artículo 47 se prescribe como

jornada máxima de trabajo, las 8 horas diarias y que no exceda de 40 horas semanales, con sus excepciones, las cuales tendrán que responder a horas suplementarias y extraordinarias. Siguiendo el principio de las tres etapas: “8 horas de jornada efectiva de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de convivencia con sus familiares” (Machicado, 2010, p. 9).

1.3. De la jornada de trabajo y sus clases

Se puede definir a una jornada de trabajo como el “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo” (Bailón, 1994, p. 48). De igual forma se la puede conceptualizar como la “duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (Cabanellas de Torres, 2003, p. 215).

Las jornadas pueden ser: diurna, aquella que se realiza en el periodo de tiempo comprendido entre las 6:00-19:00 y la jornada nocturna dentro del lapso de las 19:00 a las 00:00, mientras que la mixta es la combinación de la diurna con la nocturna, siempre que no superen las 8 horas diarias continua. Además, la ley (código de trabajo ecuatoriano) contempla jornadas especiales, en donde los órganos rectores deberán vigilar que se respeten los derechos laborales, como es el caso de los inspectores de trabajo, quienes velarán por esto.

De igual forma, se puede encontrar en el artículo 55 del Código de Trabajo, que en los casos en que se superen las 8 horas diarias, se ordena al empleador a pagar a sus trabajadores el valor correspondiente al porcentaje de recargo por las horas suplementarias y extraordinarias; de igual forma, las horas suplementarias no pueden pasar de 4 horas diarias, ni de 12 en una semana. En caso de que excedan las 8 horas correspondientes a una jornada de trabajo, siendo en el día hasta las 00:00 am, el empleador debe cada una de las horas suplementarias junto a un recargo del 50%. Si las horas suplementarias se realizaren de las 00:00 a las 6:00 am, se le pagará a dicho trabajador el recargo del 100%. Cuando se trate de trabajos realizados los fines de semana, el empleador deberá pagar el 100% de recargo.

De lo esbozado, cabe resaltar que las personas que son denominadas como “trabajadores de confianza”, si bien se le pagan sus 8 horas regulares, no se los remunera las horas que superen dicho horario.

2. Capítulo II

2.1. Ciertas cuestiones de los trabajadores de confianza

2.1.1. Del exceso de trabajo sin lugar a remuneración

Considerando que “trabajar es una forma de ser del hombre y una manera de recibir remuneración, aunque pueda significar, también, una posibilidad de adolecer”, resulta acertado manifestar que:

El exceso de trabajo es considerado como aquel realizado de tal modo que va más allá de la posibilidad de recuperación del individuo; este hecho puede representar un riesgo, ya que algunas personas pueden exigir mucho de su organismo y presentar dificultades de recuperación. Consecuentemente, un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente, incluyendo la disminución de la capacidad de concentración y la somnolencia, considerada como señal precoz de fatiga. Se destaca que esos síntomas pueden progresar mediante lapsos de memoria, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos e incluso síndromes cerebrales orgánicos. (Cruz Robazzi, y otros, 2010).

De igual forma se puede concebir que:

El trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado de trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria de trabajo, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes, en el propio domicilio del trabajador o en locales de otros vínculos laborales. La realización de ese exceso puede implicar sacrificios de horarios de alimentación, ocio, descanso, sueño y de contacto con familiares y amigos. (Cruz Robazzi, y otros, 2010).

Es evidente que una persona necesita descansar del esfuerzo que realiza física y mentalmente, no obstante, en los casos que una persona llegase a laborar más de las horas autorizadas, debería el empleador pagarle aquellos excesos de su jornada de trabajo.

El artículo 58 del Código de Trabajo, prescribe que respecto al pago de la remuneración de una persona que realiza funciones de confianza no se contabilizará el trabajo que realicen cuando excedan la jornada ordinaria. Si bien la persona ejerce actividades muy importantes para el empleador, por lo que requiere más tiempo que el comúnmente invertido por los demás, es comprensible que la ley faculte al empleador tener personal que labore más de las 8 horas; no obstante, dicha persona está incurriendo en desgaste físico y mental, que ni siquiera será compensado económicamente.

Partiendo de que un contrato de trabajo requiere de una contraprestación, esto es, la denominada remuneración, la cual es un derecho del trabajador irrenunciable, tal cual lo consagra el artículo 4 del mismo código. Por tanto, cabe reflexionar si el mencionado artículo 58 constituiría una renuncia del derecho del trabajador de confianza en cuanto al reconocimiento de las horas que exceda de su jornada ordinaria.

Además, el principio de irrenunciabilidad denota que:

La legislación laboral tiene su origen (...) y pretende –por medio de la protección del trabajador– evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente (...), el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales (...), la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores. (Barona Betancourt, 2010, p. 259).

Es claro que el empleador fácilmente puede caer en una arbitrariedad en denominar a un trabajador “de confianza”; sin embargo, es menester recordar que:

Precisamente el carácter protector del derecho del trabajo es de naturaleza compensatoria para tratar de ajustar en beneficio del trabajador, que es la parte débil en la relación laboral, mediante la limitación a la autonomía de la voluntad o contractualismo, la igualdad formal, dada la desigualdad real. (Barona Betancourt, 2010, p. 259).

Asimismo, podemos aseverar lo siguiente:

Los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los

trabajadores renunciar a sus derechos, en bienestar de los mismos y de su propia familia... (Bustamantes Fuentes, 2013, pp. 65-66).

Por consiguiente, existiría una vulneración a los derechos de los trabajadores de confianza.

Para complementar la complicada situación en la que se encuentran inmersos los trabajadores de confianza, esto es, ejercer sus funciones con horas que exceden las 8 horas, sin una compensación económica, el Código de Trabajo prevé en el artículo 74 la postergación de sus vacaciones; el empleador está facultado a negar las vacaciones por un año en los casos que no pueda reemplazar a su personal, aunque éstas se acumulen, dichas personas terminan en un cuadro donde no obtienen un descanso en bastante tiempo y sin una justa remuneración. Lo cual conlleva a meditar si hay una correcta aplicación de las normas laborales respecto a los trabajadores de confianza.

2.1.2. La falta de regulación por órganos de control

La figura laboral de trabajadores de confianza puede ser sometida a abusos por parte de los empleadores, ya que no existe un efectivo control por parte de órganos de control, como es el caso del Ministerio de Trabajo. En el sistema SUT para registrar los contratos de trabajo, uno fácilmente puede denominar de confianza a una persona y así evadir el pago de horas que exceden de la jornada ordinaria.

Es necesario que los inspectores de trabajo auditen de una manera más eficiente al personal designado de confianza, siempre en la búsqueda de que no se vulnere los derechos de los trabajadores y que realicen sus funciones en condiciones justas.

2.1.3. Ausencia de legislación

En nuestro Código de Trabajo no encontramos definición legal de la figura del trabajador de confianza, lo cual da lugar a abusos o arbitrariedades en el uso de esta, por ejemplo el abuso del uso en cargos inferiores o bajos, asignando la categoría de confianza indebidamente. Es necesario que se desarrolle esta modalidad,

conceptualizándola, estableciendo concretamente a qué funciones la componen y los límites de las mismas.

Es notorio, que los vacíos legales en determinadas instituciones jurídicas de orden laboral se prestan para que se irrespeten las normas y se violen las garantías básicas; las relaciones laborales deben tener siempre sus límites y condiciones claramente definidas, sin embargo, la figura del trabajador de confianza no está bien reglamentada como debería en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo cual conlleva que existan muchas personas que laboren en funciones de confianza, sin una remuneración adecuada y justa por la prestación lícita y personal que están realizando.

3. Conclusiones

Como se mencionó previamente los trabajadores de confianza no gozan del pago por concepto de horas suplementarias, justamente por ser considerados de tal forma, siendo un personal valioso y esencial. En consecuencia, trabajan arduamente, sacrificando su tiempo y restando actividades valiosas para estos, por el bienestar de una empresa, misma que no reconoce lo que vale dicho esfuerzo. Además, es una figura laboral no desarrollada adecuadamente por la ley ni por los órganos de control pertinentes.

Definitivamente, es menester que la ley regule adecuadamente la figura de “trabajador de confianza”, desde lo más básico que es su conceptualización, hasta lo más esencial como sus funciones y principalmente marcando los límites de la misma, para así evitar abusos o arbitrariedades de la misma por parte de los empleadores. De igual forma, debe existir un mayor control por los órganos competentes. Definitivamente, es necesario que se reconozca la parte correspondiente en su remuneración por las horas trabajadas que exceden la jornada ordinaria, ya que como se mencionó previamente se trabaja para vivir y no a la inversa, todo debe tener balance en cuanto a la relación laboral. El personal de confianza no sacrificará su tiempo en vano.

4. Recomendaciones

- Propuesta de proyecto de reforma al código de trabajo en el artículo 58 eliminando la prohibición de considerar en la remuneración el trabajo suplementario.
- Propuesto de proyecto de creación de un capítulo en el código de trabajo de la conceptualización, funciones y límites de los trabajadores de confianza.

5. Bibliografía

- Aguilar Aguilar, L. (2004). Derecho y legislación laboral del Ecuador. Cuenca.
- Albán Escobar, F. (1960). Teoría y práctica de los juicios individuales de trabajo. Quito.
- Alomía, J. (2002). Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Alonso García, M. (1973). Curso de derecho del trabajo. Barcelona: Ariel.
- Bailón. (1994). Legislación Laboral. México: Limusa Noriega Editores.
- Barona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Obtenido de http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf
- Bustamante Fuentes, C. (2013). Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo. Quito: Editorial jurídica del Ecuador.
- Cabanellas de Torres, G. (2003). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (1949). Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires.
- Cabanellas, G. (1963). Contrato de trabajo. Buenos Aires: Bibliografía Omeba.
- Caldera, R. (1960). Derecho de Trabajo. Buenos Aires: El Ateneo.
- Campos Rivera, D. (1997). Derecho Laboral colombiano. Bogotá: Temis S.A.
- Carrillo, W. (1992). Legislación laboral y artesanal. Quito.
- Código de Trabajo Ecuador, A. N. (2018).
- Código de Trabajo Guatemala, Ó. L. (1961).
- Cruz Robazzi, M. L., Chaves Mauro, M. Y., de Marchi Barcellos Dalri, R. d., da Silva, L. A., de Oliveira Secco, I. A., & Pedrão, L. J. (2010). Revista cubana de enfermería. Obtenido de Exceso de trabajo y agravios mentales a los

trabajadores de la salud:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-03192010000100009

De Pina, R. (1975). Diccionario de Derecho. México: Porrúa S.A.

Fernández V., E. (1982). La jornada de trabajo. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.

González Charry, G. (1985). Tratado de Derecho del trabajo. Bogotá: El foro de la justicia.

Guerrero Figueroa, G. (1992). Introducción al Derecho de Trabajo. Bogotá.

Jijón Saavedra, M. (1991). Derecho del Trabajo, Contribución al estudio de la legislación laboral en el Ecuador. Guayaquil.

Krotoschin, E. (1947). Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires.

Machicado, J. (2010). Jornada de trabajo y jornada extraordinaria. Bolivia: New life.

Martín González, C. (2000). Práctica laboral. Guayaquil.

Menéndez, V. (1957). La estabilidad en el empleo y otros estudios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma.

Ochoa Andrade, G. (2002). Compendio práctico del contrato individual del trabajo en el Ecuador. Cuenca.

Ortega Torres, J. (1976). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Temis.

Paéz Parral, J. (2006). La necesidad de un Sistema Laboral coherente.

Presidencia de la República de Perú (1997) Decreto Supremo N° 00397, P. d. Ley de productividad y competitividad.

Sánchez Carrión, G. (2005). Derecho del trabajo ecuatoriano, Modelos de contratos individuales de trabajo y colectivo. Quito: EDYPE.

Trujillo Vázquez, J. C. (1999). Apuntes de la Cátedra de Derecho Laboral. Quito: PUCE.

Vásquez López, J. (2004). Derecho laboral ecuatoriano, Derecho individual. Quito:
Editora Jurídica Cevallos.

Verdezoto Salgado, L. (1951). Derecho Constitucional del Trabajo. Quito:
Universidad Central del Ecuador.

Zen, A. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén**, con C.C: # 1309876033 autora del trabajo de titulación: **La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de agosto de 2019

f. _____
Nombre: **Rivadeneira Mendoza, Emilia Belén**
C.C: **1309876033**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	La jornada laboral de los Trabajadores de Confianza		
AUTOR(ES)	Emilia Belén, Rivadeneira Mendoza		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. José Miguel, Vélez Coello		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2019	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, derecho civil, derecho constitucional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contrato individual de trabajo, jornada laboral, trabajador de confianza, horas suplementarias, exceso de trabajo, remuneración.		
RESUMEN:	<p>La figura laboral de trabajador de confianza en los contratos individuales no ha sido debidamente desarrollada legislativamente, puesto que desde lo más básico que puede ser la conceptualización, no se establece en el Código de Trabajo, a su vez las facultades y restricciones tampoco se prescribe, lo cual conduce a abusos en el empleo de esta figura, ya que a cualquier persona se le podría dar dicha categoría, cuando no lo son. El código previamente enunciado, menciona que este tipo de personal no tendrá derecho al pago de horas suplementarias, es decir, trabajarán más de ocho horas, sobrepasando la jornada diaria ordenada por la ley, no obstante, no habrá una compensación económica para ello. En consecuencia, se torna una figura laboral que al carecer de desarrollo legislativo, conlleva a la necesidad de una reforma de ley desde su concepto, descripciones, facultades y limitaciones para evitar arbitrariedades, de igual forma que tengan derecho al pago de horas suplementarias, ya que su valioso trabajo para su empleador los hace acreedores de su debido pago.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-995496070	E-mail: emiliabelencita_22@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Franco Mendoza, Luis Eduardo		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			