



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

ESCUELA DE DERECHO

TÍTULO:

**“EL FRAUDE LABORAL DEL EMPLEADOR EN LA EXPLOTACIÓN
CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR EN GENERAL EN LA CIUDAD DE
GUARANDA EN EL PERIODO 2012”**

Trabajo de Tesis previa a la obtención del título de Abogada

Autora:

Mayra Lourdes Carvajal Bosques

Director del Trabajo de Tesis:

Dr. Ángel Naranjo Estrada

GUARANDA – ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS

En calidad de director de tesis designado por disposición del Consejo Directivo de Facultad de Jurisprudencia, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar. CERTIFICO: Que la señora: **MAYRA LOURDES CARVAJAL BOSQUEZ**, ha cumplido con todos los requisitos formales en la elaboración de su investigación jurídica previo a la obtención del Título de Abogada de los tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con el tema: **“El fraude laboral del empleador en la explotación contractual del trabajador en general en la ciudad de Guaranda en el periodo 2012”**.

Como director he prestado el asesoramiento requerido por el alumno, quien lo ha aceptado con prolijidad durante el periodo de elaboración. Además me permito certificar que el presente trabajo de investigación es autentico y que las expresiones vertidas en la misma son de autoría del compareciente, que lo ha realizado sobre la base de recopilación bibliográfica de la legislación ecuatoriana y demás documentos, dejando a salvo los derechos de terceros sobre la bibliografía consultada y puntos de vista de los autores citados en el presente trabajo investigativo.

Por consiguiente se aprueba la impresión y presentación de este trabajo investigativo para los fines pertinentes.

Atentamente.

Dr. Ángel Naranjo Estrada.

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Con mucho Amor dedico esta tesis a mi esposo quien con su apoyo constante me ha motivado para seguir adelante superándome profesionalmente;

A mi hija, quien ha sido mi inspiración constante, y ha compartido conmigo momentos de alegría y tristeza,

Y a toda mi familia, esos seres maravillosos que me han apoyado constantemente, por quienes soy lo que soy, y por quienes he llegado hasta donde estoy.

Mayra

AGRADECIMIENTO

Desde lo más profundo de mi corazón y con la voz altiva de ser el portador de una mejor sociedad, sedienta de legalidad y de buen porvenir: Agradezco: A todo el personal que conforma la gran familia de la "Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel", quienes me han dado la oportunidad de convertir mi sueño en realidad, y especialmente a todos y cada uno de los profesores quienes me impartieron conocimientos con gran valor humano.

De manera especial, mi agradecimiento a mi director de tesis Dr. Ángel Naranjo Estrada, por la paciencia y constancia al dirigir paso a paso mi trabajo de investigación.

Mayra

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

ESCUELA DE DERECHO

DECLARACIÓN JURAMENTADA
DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, MAYRA LOURDES CARVAJAL BOSQUEZ, portadora de la Cedula de Ciudadanía N° 0924034119, mayor de edad, egresada de la Escuela de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, con domicilio en la ciudad de San Miguel, provincia de Bolívar, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación y elaboración de la tesis así como las expresiones vertidas en la misma son de autoría de la suscrita, que lo he realizado basada en la recopilación bibliográfica de la legislación ecuatoriana, libros, gacetas judiciales, folletos, doctrina y jurisprudencia, dejando a salvo los derechos de terceros sobre la bibliografía consultada y puntos de vista de los autores citados en el presente trabajo investigativo.

Atentamente.

Mayra Lourdes Carvajal Bósquez
EGRESADA

PRESENTACIÓN

El Código de Trabajo del Ecuador, vigente desde 1938 se ha caracterizado por contener prácticamente todos los preceptos que permiten regular en forma correcta las relaciones obreros patronales. Sin embargo de lo expuesto, cabe indicar que la sociedad ecuatoriana ha ido evolucionando y se han ido presentando formas mediante las cuales el empleador transgrede los derechos del trabajador, trata de evadir con mayor astucia sus obligaciones patronales; y lo más grave aún explota a los trabajadores cuando realiza los denominados actos de fraude laboral.

Por lo expuesto cabe mencionar que la presente investigación tiene como punto central, el desarrollo teórico práctico de los casos de fraude laboral, tema que se abordará en base de los datos recabados en la Inspectoría de Trabajo de Bolívar, que han permitido descubrir que personas naturales y jurídicas han cometido serios abusos laborales con sus trabajadores.

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Encuesta

CONTENIDO	PAGINAS
Cuadro N° 1	57
Grafico N° 1	57
Cuadro N° 2	58
Grafico N° 2	58
Cuadro N° 3	60
Grafico N° 3	60
Cuadro N° 4	62
Grafico N° 4	62
Cuadro N° 5	63
Grafico N° 5	63
Cuadro N° 6	64
Grafico N° 6	64
Cuadro N° 7	65
Grafico N° 7	65
Cuadro N° 8	66
Grafico N° 8	66
Cuadro N° 9	67
Grafico N° 9	67
Cuadro N° 10	68
Grafico N° 10	68
Cuadro N° 11	69
Grafico N° 11	69
Cuadro N° 12	70
Grafico N° 12	70
Cuadro N° 13	72
Grafico N° 13	72
Cuadro N° 14	73
Grafico N° 14	73

Cuadro N° 15	75
Grafico N° 15	75
Cuadro N° 16	76
Grafico N° 16	76
Cuadro N° 17	77
Grafico N° 17	77
Cuadro N° 18	78
Grafico N° 18	78
Anexos	95
Anexo 1	96
Anexo 2	99
Anexo 3	101

ÍNDICE

PAGINAS.

Caratula	
Certificación de Autoría de Tesis	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaración juramentada de autoría	IV
Presentación	V
Índice de cuadros y gráficos	VI
Índice General	VIII
Resumen	1
Introducción	2
Problema	3
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	
Antecedentes de la investigación	5
Fundamentación teórica	5
CAPÍTULO I	
LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LOS TRABAJADORES	
Los derechos de los trabajadores	6
Derechos constitucionales del trabajador	9
Otros derechos del trabajador	11
El derecho a recibir la jubilación patronal	11
Las vacaciones	14
El pago de horas extraordinarias y suplementarias	14
Derecho a recibir los fondos de reserva	15
Principios constitucionales aplicables a los trabajadores	18
Principio de la irrenunciabilidad de los Derechos	18
Principio "in dubio pro operario"	20
La estabilidad laboral en la legislación Ecuatoriana	21
Tipos de estabilidad laboral	23
Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral	25
Objeciones a la Estabilidad Laboral	26
CAPITULO II	
EL FRAUDE LABORAL	
El derecho penal de trabajo	27
El fraude en general	28
El fraude laboral	29
Definición	29
Causas y efectos del fraude laboral	29
Casos de fraude laboral	30
Obligar a que el trabajador suscriba títulos ejecutivos, al inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral.	30
La letra de cambio	31

CAPITULO III

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACTOS DE FRAUDE LABORAL

Definición de terminación de la relación laboral	35
Terminación de la relación laboral por actos de fraude laboral	38
Por acuerdo de las partes	39
Por desahucio	40
Por despido intempestivo	42

CAPITULO IV

LA EXPLOTACIÓN LABORAL

Definición	45
La explotación contractual	45
Casos de explotación contractual	45
Simulación contractual	46
Consecuencias socio jurídicas del fraude laboral en la ciudad de Guaranda	47
Rol del estado frente a los actos de fraude laboral	48
Hipótesis, idea a defender o pregunta científica.	49
Variables.	49
Marco metodológico:	51
Modalidad	51
Tipo de Investigación	52
Población y muestra	52
Métodos, Técnicas e Instrumentos	54
Interpretación de datos o resultados	56
Sustentación de la Hipótesis o Idea a Defender	83
Marco propositivo:	
Título	84
Objetivo	84
Justificación	85
Desarrollo	86
Validación de la propuesta	88
Conclusiones	89
Recomendaciones	91
Bibliografía	93

RESUMEN

El presente trabajo se encuentra dividido por los siguientes temas y subtemas:

En la primera parte se aborda el problema de la investigación, se determinan los objetivos que versan exclusivamente sobre la realización de un proyecto de ley que permita sancionar a los empleadores que cometan actos de fraude laboral, por otra parte se trata de disminuir los índices de explotación laboral de los trabajadores que se han visto afectados con estos actos.

Por otra parte se encuentra el Marco Teórico, en el cual se desarrollan temas y subtemas referentes al tema de la investigación, de tal manera que se analizan los derechos constitucionales y legales de los trabajadores; por otra parte se anotan las características del fraude laboral y los actos que se consideran como fraude que pudieren producir explotación laboral, en este mismo capítulo se estudian las diferentes formas por las cuales termina una relación laboral, por supuesto tomándose como referencia los actos que afectan los derechos laborales.

En la investigación se encuentra además el Marco Metodológico, en donde se define la modalidad y tipo de investigación, y sobre todo se encuentra la interpretación de resultados que permite dar sustento legal al marco propositivo de la presente tesis.

Finalmente se encuentra el marco propositivo, en el cual se desarrolla una propuesta que se constituirá en el referente académico y aporte del alumno de derecho de la Universidad de Bolívar a la sociedad.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza los actos de fraude laboral que han sido cometidos por el empleador en contra de sus trabajadores, mediante estudios de carácter jurídico y social en la ciudad de Guaranda, atendiendo a los conflictos individuales de trabajo que han sido denunciados en la Inspectoría de Trabajo de Bolívar por parte de los trabajadores, considerándose el presente trabajo como un tema novedoso y de actualidad.

Fraude significa engaño, y en este caso el engaño se produce en el ámbito laboral tratando de disfrazar un contrato de trabajo con un ropaje que excluye al empleador de las cargas que puede ocasionarle encuadrar dentro de ese régimen, sobre todo en caso de despido del trabajador, que no tendría derecho a indemnización como tampoco gozaría de los derechos de vacaciones, licencias, o de los beneficios de la seguridad social.

Con los antecedentes expuestos, se manifiesta que en desarrollo de la investigación se realizará un análisis al Código de Trabajo, en relación con el fraude laboral, figura antijurídica que se caracteriza por la violación de derechos laborales y del ser humano.

Se ha considerado necesario efectuar la presente investigación por cuanto en el Ecuador, los actos de fraude laboral no han sido tomados en cuenta por los tratadistas e investigadores del área jurídica, mucho menos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, considerándose de vital importancia que existan trabajos que se constituyan en un referente académico que permita mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

PROBLEMA

En el Ecuador, y de manera particular en el Cantón Guaranda los trabajadores han denunciado ante la Inspectoría de Trabajo de Bolívar los denominados actos de fraude laboral, es decir aquellos actos que ejecuta el empleador en contra de sus trabajadores con el objeto explotar a sus trabajadores y por otra parte con el fin de evadir sus responsabilidades y obligaciones patronales.

Con los antecedentes expuestos se expresa que algunos de los actos de fraude laboral más comunes son: el hecho de hacer firmar a los trabajadores los títulos ejecutivos sean letras de cambio, o pagarés a la orden para amenazar al trabajador que si reclama vía judicial el no pago de sueldos, afiliaciones, décimo tercera y cuarta remuneraciones, horas suplementarias, extraordinarias, y demás prestaciones laborales, el empleador iniciaría una acción de cobro, de una deuda inexistente en contra de los trabajadores.

Por lo expuesto cabe indicar que los actos de fraude laboral si inciden en la explotación contractual del trabajador en la ciudad de Guaranda, justamente porque los hechos descritos en el párrafo anterior se pueden considerar como explotación contractual y/o laboral, por el hecho de que el empleador se beneficia de la dignidad del trabajador para satisfacer sus necesidades personales o empresariales, según el caso.

En base de lo indicado anteriormente, se manifiesta que el problema de la presente investigación radica en el hecho de que ni en el Código de Trabajo, ni la nueva Ley de la Defensa de los Derechos Laborales, se ha tipificado los actos de fraude laboral, motivo por el cual los empleadores que transgreden los derechos de los trabajadores, no pueden ser sancionados legalmente, existiendo una imperiosa necesidad de incluir en el Código de Trabajo varias normas jurídicas que permitan sancionar al Inspector y al Juez de Trabajo a los empleadores que cometan actos de fraude laboral, con el objeto de explotar a sus trabajadores.

Para finalizar se expresa que la ejecución de la presente investigación beneficiará a los trabajadores que de una u otra manera han sido explotados por actos de fraude laboral.

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al haberse realizado una investigación bibliográfica en la Biblioteca de la Universidad Estatal de Bolívar; se manifiesta que no existen investigaciones de carácter laboral que estudien en materia laboral, los actos de fraude que cometen los empleadores en contra de los trabajadores, y la explotación contractual que generan estos hechos, motivo por el cual cabe indicar que la presente investigación es de trascendencia jurídica y social ya que los actos de fraude en contra de los trabajadores se considera como un problema de índole social que requiere una regulación urgente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo se fundamenta en la teoría del racionalismo, porque todos los preceptos constitucionales, teóricos, doctrinarios y legales serán analizados críticamente para llegar a la construcción de un nuevo conocimiento sobre el problema que se pretende investigar.

Con los antecedentes expuestos, se expresa que la investigación se encuentra dividida en temas y subtemas que se desarrollan a continuación:

CAPITULO I

LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los derechos de los trabajadores

También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.

En este caso particular, podemos hablar del Derecho del Trabajo como uno de los tipos más recientes del derecho, aquel que surge recién cuando las sociedades occidentales habían alcanzado ya importantes niveles de industrialización y con ella grandes niveles de ocupación. La generación del fenómeno de masas trabajadoras, así como su lucha por conquistar derechos hoy innegables son basamentos para el establecimiento del Derecho Laboral que también supone una mayor presencia del Estado en el complejo entramado de las relaciones laborales.

Antes de abordar el tema de los derechos constitucionales de los trabajadores se considera importante definir primeramente el concepto de derechos laborales, motivo por el cual cabe indicar que los derechos laborales, son aquellos que amparan a las personas que prestan sus servicios lícitos y personales a otra u otras personas, bajo su subordinación o dependencia laboral, a cambio de una remuneración pactada en el contrato, en la ley o en la costumbre.

Los derechos laborales se encuentran prescritos en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, en la Ley de Seguridad Social, en la nueva Ley de Defensa de los Derechos laborales, etc. entre otras normas de carácter laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Al respecto el tratadista mexicano Nestor del Buen, expresa: “Se puede afirmar que los derechos laborales surgen de la relación laboral, es decir aquella que se mantiene entre empleador y trabajador, la cual proviene de la suscripción de un contrato individual o colectivo de trabajo”.¹

En base de la cita doctrinaria anteriormente cabe indicar que los derechos laborales deben ser respetados y cumplidos a cabalidad por la parte empleadora, a fin de evitar conflictos individuales de trabajo, motivo por el cual a continuación se anotan algunas obligaciones del empleador que permiten dar cumplimiento a algunos de los derechos laborales de los trabajadores.

¹ DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México. 1974 Cf. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa Hnos. México D.F. 1943, pág. 240.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR QUE PERMITEN CUMPLIR ALGUNOS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES



- a) Pagar las cantidades pactadas el contrato
- b) Indemnizar a los trabajadores por los casos de riesgos de trabajo
- c) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo,
- d) Respetar las asociaciones de trabajadores
- e) Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto
- f) Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo
- g) Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo
- h) Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- i) Inscribir a los trabajadores en el IESS, desde el primer día de su trabajo.

Una vez que se han identificado algunas de las obligaciones del empleador, constantes en el artículo 44 del Código de Trabajo, a continuación se hace el análisis de varios de los principios y derechos constitucionales y legales aplicables a los trabajadores.

Derechos constitucionales del trabajador

Los derechos constitucionales del trabajador hacen referencia a aquellos derechos humanos reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador que amparan y protegen a los trabajadores, los cuales son la parte más débil de la relación laboral en relación a los empleadores, los mismos que se encuentran dispersos en varias normas constitucionales que se indican a continuación:

a) Constitución de la República del Ecuador. Artículo 33. *“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”.*²

Esta es la norma constitucional que consagra el derecho al trabajo, pero no solo como derecho sino como una obligación ciudadano las personas mayores de edad aptas para realizar un trabajo; por otra parte cabe indicar que efectivamente el trabajo dignifica al hombre, de allí el término que utiliza la Constitución que se refiere a que el trabajo es fuente de realización personal, por otra parte la norma hace relación al derecho a que el trabajador tenga remuneraciones justas, es decir que cubran las necesidades básicas personales del trabajador así como también las de su familia.

b) Constitución de la República del Ecuador. Artículo 34. *“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,*

² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2008, Artículo 33.

*subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas*³

*Doctrinariamente la seguridad social es definida como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causas de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a los familiares con hijos”.*⁴

En base de la norma constitucional y la cita doctrinaria indicada anteriormente cabe indicar que la seguridad social de los trabajadores y ahora para los hijos de los trabajadores es un derecho fundamental, por cuanto ésta permite acceder al sistema para precautelar la salud de los trabajadores y sus familias, cuyo incumplimiento es sancionado drásticamente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

c) Constitución de la República del Ecuador. Artículo 66, numeral 17. “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁵

Todo ciudadano ecuatoriano tiene el derecho de escoger libremente su trabajo, es decir nadie le puede imponer la realización de un trabajo que la persona no quiera hacerlo y/o ejecutarlo, mucho menos si no es remunerado, ya que no existen trabajos gratuitos.

³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2008, Artículo 34.

⁴ DE LA CUEVA Mario, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, México, UNAM, 1989, pág. 173.

⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2008, Artículo 66 numeral 17.

Otros derechos del trabajador

El derecho a recibir la jubilación patronal

La Jubilación es la situación en la que se encuentra el individuo tras el cese absoluto en el ejercicio de su profesión, con derecho, a una compensación económica, toma el nombre de jubilación patronal por ésta corre de cuenta del patrono y/o empleador.

*“En la jubilación el cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Cada estado debe fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.”*⁶

*Por otra parte se indica que la jubilación patronal “En la mayoría de las legislaciones se lo conceptúa como “un retiro del trabajador” cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo”.*⁷

Para finalizar se manifiesta en definitiva que la jubilación patronal es una obligación que tiene todo empleador que consiste en el pago de una pensión vitalicia mensual a todo trabajador que haya cumplido continua o interrumpidamente 25 años de trabajo para el mismo patrono.

Este derecho se encuentra normado en los Arts. 216, del Código del Trabajo vigente en los siguientes términos: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán

⁶ ROBALINO VALLE, Isabel, Manual de Derecho de Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito Ecuador, 2005, pág. 24

⁷ CHÁVEZ DE BARRERA Nelly Dra., Derecho Laboral Aplicado, Editorial Contrapunto, Buenos Aires, 2000, pág. 116

derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales

determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador...”⁸

En base de lo anotado anteriormente cabe indicar en definitiva que la jubilación es una prestación de carácter económico que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

Las vacaciones

Las vacaciones laborales es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo.

El artículo 69 del Código de Trabajo estipula: “Vacaciones anuales. Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de

⁸ CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2013, ARTÍCULO 216.

quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.”⁹

Además de los descansos obligatorios semanales y en las fiestas cívicas, los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente de un período de vacaciones, derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. El sentido de esta disposición es el asegurar al trabajador, por lo menos una vez al año, un tiempo del que pueda disponer libremente, y así descansar física y síquicamente, abandonando sus labores ordinarias. Se trata de una medida que permite un tiempo para la recreación, necesaria a la salud.

Las vacaciones anuales durarán un período ininterrumpido de quince días, incluidos los días no laborables.

El pago de horas extraordinarias y suplementarias

La jornada de cuarenta horas semanales, es la que da derecho a la remuneración básica o a la fijada en cada caso conforme a la ley, el contrato colectivo, o las normas especiales de cada establecimiento; sin embargo cuando por necesidades del empleador, se extiende la jornada ordinaria de trabajo del empleado, procede el pago de horas extraordinarias o suplementarias según el caso. ´

Para el tratadista ecuatoriano Guillermo Ochoa “La jornada extraordinaria que es la que tiene una extensión mayor que la ordinaria, implica un pago adicional y así si los salarios son bajos o se trata de época de expansión económica, los

⁹ Ibidem, artículo 69.

trabajadores toman con beneplácito las horas suplementarias o el trabajo en sábados y domingos”.

Con los antecedentes expuestos se manifiesta que la jornada extraordinaria de trabajo es aquella en la que el trabajador labora los días sábados, domingos y feriados; la misma que tiene un recargo del 100% en relación a la hora ordinaria de trabajo.

Por otra parte las horas suplementarias son aquellas que exceden la jornada ordinaria de trabajo, la cual tiene un recargo del 50% en relación a la hora ordinaria de trabajo. Se permite laborar suplementariamente durante 4 horas al día y hasta máximo 12 horas a la semana.

Derecho a recibir los fondos de reserva

El Código de Trabajo establece el denominado fondo de reserva, o llamado también trabajo capitalizado que consiste en el derecho que tiene todo trabajador que preste servicios por más de un año, a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

Por otra parte se indica además que el fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado, ni se admitirá compensación.

En la actualidad el fondo de reserva es pagado al trabajador mediante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y en otras ocasiones es cancelado mensualmente al trabajador.

A más de los derechos indicados anteriormente, se manifiesta que a las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria tienen derecho también a:

- a) Derecho al trabajo digno
- b) Derecho a percibir una remuneración justa

- c) El derecho a la contratación colectiva.
- d) El derecho a que el trabajador pueda acceder al sistema de seguridad social del IESS
- e) El derecho de la jubilación patronal
- f) El derecho a escoger un trabajo en forma libre
- g) El derecho de las vacaciones
- h) El derecho a ejercer en forma individual las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) El derecho a percibir el pago de las remuneraciones adicionales, tales como: la décimo tercera remuneración y décimo cuarta remuneración.
- j) El derecho a percibir el pago por el trabajo suplementario y extraordinario
- k) El derecho a conformar organizaciones de trabajadores, sean sindicatos, comités de empresa u otros.
- l) El derecho a percibir los fondos de reserva.
- m) El derecho a un buen trato por parte de su empleador
- n) El derecho a desempeñar su trabajo en un lugar que asegure su bienestar y salud.
- o) El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo.
- p) El derecho a ser reintegrado en el trabajo, en caso de sufrir un accidente de trabajo.

- q) El derecho a la huelga.
- r) Solicitar al empleador, en el caso de terminar las relaciones laborales, un certificado en el que conste, el tiempo de servicios, la clase de trabajo y la remuneración percibida.
- s) Pedir al empleador que les proporcionen oportunamente los útiles, instrumentos, equipos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- t) Ser inscritos por su empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores. El empleador dará aviso de entrada dentro de los primeros 15 días y dará avisos de salida, modificaciones de sueldos y salarios, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- u) Los trabajadores tendrán derecho a exigir a su empleador la exhibición en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos y las correspondientes al pago de Fondos de Reserva debidamente selladas por el respectivo departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social .
- v) El derecho a conformar organizaciones de trabajadores, sean sindicatos, comités de empresa u otros.

Principios constitucionales aplicables a los trabajadores

Una vez que se han analizado y descrito varios de los derechos de los trabajadores, a continuación se hace el análisis de dos principios de carácter constitucionales que permiten hacer cumplir con los derechos analizados anteriormente, los cuales son:

- a) El principio de irrenunciabilidad de los derechos; y, b) el principio pro operario

Principio de la irrenunciabilidad de los Derechos

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 7 del Código de Trabajo que estipula lo siguiente: *“Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*.

Este principio permite que los empleadores cumplan con sus obligaciones y por otra parte impide que los propios trabajadores renuncien en forma voluntaria a sus derechos que han adquirido como trabajadores.

Al respecto el tratadista Guillermo Cabanellas expone: *“Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos”*.¹⁰

Cabe indicar además que este principio también se vincula al principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, ya que las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes; esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes, siempre y cuando no se transgredan los derechos del trabajador.

La jurisprudencia nacional se ha pronunciado respecto de éste principio en los siguientes términos: *“Estimando que los derechos derivados del trabajo son*

¹⁰ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral: Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo III Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1989.

siempre incuestionables, definidos e incontrovertibles, muchas legislaciones, y entre ellas nuestro Derecho Laboral. Constitución Política y Código del Trabajo Art. 4o., prohíbe la renuncia de los derechos del trabajador y si en verdad se ha aceptado la transacción como medio para terminar un juicio o prevenirlo, no ha dejado de tomarse en cuenta la situación del trabajador a fin de que la transacción que él celebre sea una manifestación de su voluntad libre e independiente, y no consecuencia de la imposición de la Empresa o patrono que derive en una renuncia de derecho.”¹¹

Principio "in dubio pro operario"

Constitución de la República del Ecuador. Artículo 326 numeral 3. *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”¹²*

Esta norma constitucional consagra el principio pro operario, el cual solo se puede aplicar en caso de duda para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos.

Doctrinariamente cabe indicar que “No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador”¹³.

Por lo expuesto, cabe indicar que el principio pro operario permite precautelar los derechos de los trabajadores; el mismo que como se ha indicado anteriormente debe aplicarse en casos de duda por los jueces o autoridades de

¹¹ I2-XI-69 (GJ, S.XI, No. 7, p.98I)

¹² CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Ecuador, 2013, Artículo 7

¹³ VELA MONSALVE, Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito Ecuador, s/a

trabajo, para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Para finalizar se manifiesta que el principio pro operario también se puede aplicar con el objeto de apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

Una vez que se han analizado los derechos y los principios del derecho de trabajo a continuación se hace un análisis de la estabilidad laboral, por cuanto el tema de fraude laboral afecta a éste derecho de los trabajadores.

La estabilidad laboral en la legislación Ecuatoriana

El principio de estabilidad está reconocido en la normativa laboral. En el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce que el trabajo es un derecho de las personas y es deber social; esto significa que la estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como cohesionador social, debe ser el garante de esta situación, uno de los fines del Estado es el bien común; El Estado tiene el deber de garantizarle a los habitantes de la República la paz, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona y su familia, entre otros. El bien común y los otros valores enumerados constituyen en conjunto el principio que el interés social, público o colectivo, prevalece sobre el interés individual, privado o particular.

El artículo 14 del Código de Trabajo, establece la estabilidad mínima y excepciones, según lo dispuesto en esta norma, los contratos a tiempo fijo e indefinido deberán tener al menos 1 año de duración, sin embargo ya en la

práctica se conoce que el contrato a tiempo indefinido en nuestra ley laboral, es el que mayormente garantiza estabilidad laboral al trabajador, es decir el trabajador no puede ser separado de su trabajo a menos que acceda a su jubilación patronal o que haya incurrido en una de las infracciones que estipula el artículo 172 del Código de Trabajo, que se refiere a las causales del visto bueno solicitado por el empleador; sin embargo cabe tomar en cuenta los factores externos ya que según el artículo 169 del Código de trabajo podría darse la terminación del contrato indefinido y consecuentemente de la estabilidad laboral del trabajador, si muere el empleador o se extingue la persona jurídica, sin que haya sucesores o herederos para continuar la relación laboral; por otra parte también podrá darse por terminado el contrato indefinido en los casos fortuitos o de fuerza mayor, que imposibiliten el trabajo, tales como terremotos, inundaciones, plagas, etc.

De no presentarse circunstancias excepcionales en la relación de carácter indefinido, el trabajador tendrá derecho a trabajar permanentemente bajo las órdenes y subordinación de su empleador, sin que el mismo pueda separarlo de su trabajo, sin embargo si ello ocurre es decir si se separa a un trabajador indefinido al margen de la ley, ello se considera despido intempestivo, el cual se caracteriza por ser un acto inesperado, violento, unilateral y arbitrario, realizado por el empleador, con el fin de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador.

El Código de Trabajo establece que cuando se realiza un despido intempestivo, el empleado u obrero podrá reclamar las indemnizaciones que se encuentran en el artículo 188 o 181 del Código de Trabajo según el caso. Es decir existen normas de carácter sancionatorio a los empleadores que quebrantan con los principios de estabilidad laboral.

Sin embargo; cabe anotar que la estabilidad laboral en el Código de Trabajo Ecuatoriano, también lo tienen los trabajadores por temporada, por cuanto el artículo 17 inciso 4to., expresa que el empleador está obligado a llamar a los trabajadores en cada temporada, de no hacerlo así, se configurará el despido intempestivo. Por otra parte el contrato a tiempo fijo, que no podrá exceder de 2

años, los trabajadores bajo esta modalidad gozarán estabilidad laboral por el tiempo de duración de dicho contrato, es decir mínimo por un año y hasta máximo 2 años, sin embargo nos podemos dar cuenta que muchos trabajadores bajo esta modalidad, acceden a contratos indefinidos, por errores del empleador, por ejemplo, cuando al presentarse el desahucio no se cancelan en los tiempos legalmente previstos las respectivas bonificaciones, o en su defecto se presenta el desahucio fuera de los tiempos estipulados en el artículo 184 ibídem; pasa también que los empleadores renuevan por una o más ocasiones el contrato a tiempo fijo, lo cual son actos que originan relaciones laborales de carácter indefinido, y consecuentemente estabilidad laboral indefinida.

Tipos de estabilidad laboral

La estabilidad laboral doctrinariamente se ha dividido en propia e impropia.

El autor Manuel Ossorio define de a la estabilidad laboral de la siguiente manera “Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada”¹⁴ La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto. Generalmente, la estabilidad propia afecta (por lo menos teóricamente) a los empleados públicos; y la estabilidad impropia, a los de actividades privadas. Existe una tercera posibilidad: la que permite al empleador, despedir arbitrariamente al empleado, pero pagándole el lucro cesante, es decir, todos los sueldos que le hubiesen

¹⁴ OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1997, pág. 356.

correspondido desde el momento del despido hasta el de su jubilación.”, aunque ello no contempla nuestra legislación.

Por otra parte, encontramos la clasificación de estabilidad laboral de los autores Guillermo Cabanellas, Luis Alcalá, Zamora y Castillo, los cuales exponen las siguientes modalidades de la estabilidad laboral: “La estabilidad relativa que es la que se resarce por el pasado, por los años servidos; se crea un derecho durante la prestación y presenta un carácter personal; la segunda modalidad es la estabilidad absoluta o también llamada perdurabilidad y conocida como estabilidad en el empleo se confunde con la permanencia, porque aquella el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a esta, que tiene una especie de propiedad de su empleo.”¹⁵ Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien causas graves o justificadas. La estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral; la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la relación laboral. Con claridad y concisión cabe definir la estabilidad absoluta que como se ha expresado anteriormente, es la que desarrolla en el ámbito empresarial como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir.

Según lo expuesto anteriormente cabe realizar las siguientes diferencias entre estabilidad absoluta y relativa que se detallan a continuación:

1. En la estabilidad absoluta los derechos del trabajador se mantienen pues si es despedido sin justa causa debe remunerársele hasta que le corresponda lo derechos de jubilación; en la estabilidad relativa se rezase por el pasado es decir se indemniza en función a los años de servicios prestados por el trabajador.

¹⁵ ALCALÁ, Luis y ZAMORA CASTILLO, Tratado de Política Social y Laboral. Tomo II; 3ª edición; Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1982, pág. 407

2. En la estabilidad relativa se crea un derecho durante la prestación, en la estabilidad absoluta el derecho persiste luego de la prestación.
3. La estabilidad relativa presenta un carácter personal, en tanto la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esta especie de privilegio laboral.

Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral

La estabilidad laboral, de cualquier trabajador, es una garantía de poder satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia. Es la seguridad de sobrevivencia y de ir más allá de eso, que le permita una vida digna, con todo lo que conlleva. Asegura un desarrollo integral familiar, que supere lo básico. El trabajo es una razón esencial de existencia, que asegura la continuidad de la vida, del devenir histórico de la humanidad, el cual ha sido así desde tiempos inmemorables. Ha sido lo que ha permitido el desarrollo de los pueblos, hasta alcanzar lo que ha logrado el hombre.

La aplicación del principio de estabilidad laboral, tiene que hacerse valer jurídicamente, para que no quede como una expresión lírica del pensamiento jurídico.

Debe materializarse procesalmente; es decir, que pueda solicitarse a un órgano jurisdiccional, la indemnización, cuando exista un despido intempestivo. La vía a utilizar sería el procedimiento oral, puesto que permite una solución práctica del conflicto. Lo resuelto por el órgano jurisdiccional debe cumplirse.

Debe legislarse en ese sentido, para hacer realidad lo establecido en la parte sustantiva del derecho laboral. No se puede hablar de estabilidad laboral, si no existe los mecanismos jurídicos suficientes para hacerlos realidad.

Objeciones a la Estabilidad Laboral

Las objeciones que tienen algunos tratadistas que no se encuentran de acuerdo con el principio de estabilidad laboral, es porque consideran que este derecho en sus formas extremas, es motivo para que el incapaz y el mediocre no se esfuercen por salir de su mediocridad.

La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes comentes faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que fundamenten una solicitud de visto bueno en su contra.

CAPITULO II

EL FRAUDE LABORAL

El derecho penal de trabajo

Para iniciar éste tema, y por cuanto el fraude laboral, inicia desde el fraude en general como delito penal, vale la pena hacer referencia al derecho penal de trabajo, motivo por el cual se indica que doctrinariamente se define al derecho penal de trabajo como: “El conjunto de normas jurídico laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado conectado con el delito laboral como presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica”.¹⁶

Pérez Llenero, en su obra Derecho penal del trabajo español, encara el concepto de derecho penal de trabajo desde dos aspectos: en sentido lato y en sentido restricto. Desde este último punto de vista lo ha conceptualizado como: un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción; y en sentido lato se refiere a “la esfera del Derecho Penal común del trabajo y a las normas relativas al Código Penal (como la suspensión de los servicios o el abandono individual o colectivo del trabajo en el ejercicio de un servicio público o de necesidad pública), así como las reglas jurídicas esparcidas en leyes especiales que consideran la obligación de disciplina”¹⁷

Los tratadistas, Baylos Grau y Terradillos Basoco señalan que el derecho penal de trabajo, “Se trata de delitos previstos por el Derecho Penal que se refieren a hechos que afectan el ordenamiento jurídico de la libertad de trabajo, y las garantías y la convivencia dentro del proceso económico industrial, que puede producirse en virtud de disposiciones de la propia legislación del trabajo, que

¹⁶ LESCANO CAMERIERE, Julián R, Derecho Penal del Trabajo, Lineamientos básicos para su comprensión, México 1948, pág. 7

¹⁷ PÉREZ, Llenero, Derecho penal del trabajo español, separata del Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Madrid, 1949, pág. 6

prevén sanciones penales para el caso de incumplimiento de las obligaciones de hacer o de no hacer, las cuales revisten carácter imperativo”.¹⁸

Una vez que se ha analizado en términos generales el concepto del derecho penal de trabajo; y, antes de abordar el tema de fraude laboral, se considera necesario primeramente definir el término de fraude en general.

El fraude en general

El fraude es un delito contra el patrimonio o la propiedad; consiste en un engaño para obtener un bien patrimonial, haciendo creer a la persona o la empresa que paga que obtendrá algo que, en realidad, no existe.

Dicho en otras palabras el fraude es una sustracción hecha maliciosamente a las normas de la ley o del contrato en perjuicio de alguien. Es una de las causas de nulidad de los actos jurídicos.

Doctrinariamente “El fraude equivale a engaño, que consiste en cualquier falta de verdad debida simulación entre lo que se piensa o se dice o se hace creer, instigando o induciendo a otra persona a actuar en la forma que interesa, o en la falta de verdad en lo que se dice o se hace”¹⁹

Una vez que se ha definido el término de fraude en general, a continuación se analiza el término de fraude laboral.

¹⁸ BAYLOS, Antonio y TERRADILLOS, José, “Derecho Penal del Trabajo”, Trotta, Madrid, 1998, pág. 31

¹⁹ PÉREZ, Llenero, Derecho penal del trabajo español, separata del Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Madrid, 1949, pág. 24

El fraude laboral

Definición

El fraude laboral es igual a engaño y que es una sustracción hecha a las normas de la ley, induciendo a un trabajador a actuar en la forma que le interesa con el fin de procurarse un beneficio, pecuniario o no.

En materia laboral se asocia el término de fraude cuando el empleador utilizando artimañas o argucias, evade sus responsabilidades patronales, obligando al trabajador a suscribir documentos, en perjuicio del mismo, a pretexto de que si no lo hace, no le contrata.

En definitiva se puede manifestar que el fraude, es un acto cumplido intencionalmente, con la finalidad de transgredir los derechos de los trabajadores, faltando a la verdad, u obligando al trabajador a renunciar a sus derechos.

Causas y efectos del fraude laboral

a) Causas

Las causas que generan el fraude laboral aparecen como una forma de evitar al empleador cumplir con los derechos laborales respecto del trabajador, tales como: Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pago de horas suplementarias y extraordinarias, pago de décimo tercero y cuarto remuneraciones, utilidades si la empresa es privada, vacaciones, indemnizaciones, etc. Se lo hace aprovechando la desesperación de algunos trabajadores comunes dispuestos a firmar comprobantes, letras de cambio, pagarés a la orden, renunciaciones, con el objeto de conseguir trabajo y/o de conservarlo luego, pero también se suele especular con la conveniencia o con la complicidad de algunos trabajadores calificados no tan desesperados.

b) Efectos

Las consecuencias que genera para el empleador el hecho que cometa actos de fraude laboral, es que el trabajador lo denuncie ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, e indudablemente tendrá que pagar las aportaciones y fondos de reserva adeudados al trabajador, por otra parte tendrá baja productividad por parte del trabajador, ya que si el mismo firma una renuncia anticipada por ejemplo, no tendrá inestabilidad laboral, y ello puede afectar en el rendimiento del trabajador en su trabajo.

Otra de las consecuencias es que puede acarrear procesos penales, por cuanto la no afiliación a los trabajadores en la actualidad se considera delito, y el empleador podría ser condenado por el cometimiento de un delito.

Otra de las consecuencias es que el trabajador le inicie un juicio oral de trabajo al empleador, por despido intempestivo y por el no pago de las prestaciones laborales que le corresponden recibir, es decir son serias las consecuencias que acarrea al empleador el hecho de cometer actos de fraude laboral.

Casos de fraude laboral

A continuación se anotan algunos de los casos más comunes de fraude laboral.

Obligar a que el trabajador suscriba títulos ejecutivos, al inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral.

Para abordar este tema vale la pena realizar un breve análisis de los títulos ejecutivos.

"Según la doctrina los títulos ejecutivos son instrumentos a los que la ley les reviste de una vehemente presunción de autenticidad, presunción que solamente puede ser destruida, mediante la prueba que debe rendir el que impugna en juicio, una letra de cambio o un pagaré a la orden, por vía de

falsedad; y por esa razón la ley enumera los títulos ejecutivos y determina las condiciones que deben reunir para que sean considerados como tales²⁰

Conforme a este aporte conceptual los títulos ejecutivos son instrumentos revestidos de autenticidad, la cual solo será posible desvirtuarla en el juicio en que se impugna uno de estos títulos por falsedad.

Algunos tratadistas se han empeñado en definir lo que es un título ejecutivo y así se han encontrado los siguientes conceptos:

“Es un documento que debe tener la prueba integral del derecho del acto en el momento en que se presenta la demanda ejecutiva”²¹

Con los antecedentes expuestos, se expresa que los actos de fraude laboral pueden darse a través del condicionamiento u obligación del trabajador para que suscriba letras de cambio o pagarés a la orden, para que trabaje o siga trabajando, motivo por el cual brevemente se analiza el tema de la letra de cambio.

La letra de cambio

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

La letra de cambio consiste, por lo tanto, en una orden escrita impulsada por un sujeto para que otro individuo pague una cierta cantidad de dinero a un tercero

²⁰ VELASCO CELLERI, Emilio, Sistema de Práctica Procesal Civil en el Ecuador, Tomo III, Quito Ecuador, pág. 826.

²¹ CARNELUTTI Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Editorial Hispanoamericana. Buenos Aires, Argentina, 2002, pág. 164

en un plazo a establecer. Cuando el librado firma la letra de cambio, se está comprometiendo a pagar y adquiere una obligación.

La letra de cambio es por excelencia un documento de crédito y un mecanismo de pago eficaz que contiene la orden de pagar o hacer pagar al beneficiario del mismo una cantidad determinada de dinero en la forma establecida por la ley, a una fecha de vencimiento; por este motivo, la letra de cambio se ha convertido en el documento más usado en las operaciones bancarias y financieras de los agentes económicos en general, pero nunca ha sido usada en material laboral, mucho menos para transgredir los derechos de los trabajadores.

A criterio del tratadista Gerardo Fernández, “la letra de cambio en un devenir histórico cumple en el mundo de las transacciones mercantiles múltiples funciones tales como: constitución de un instrumento de ejecución de un contrato de cambio, puede ser un instrumento representativo, y por ende permite la circulación de dinero a corto plazo”²². Como se puede apreciar la letra de cambio se utiliza mucho en operaciones mercantiles, es decir entre comerciantes, más no entre empleadores y trabajadores.

Entre las características que posee la letra de cambio se enuncian las siguientes:

- **Es solemne** ya que no existe mientras no sea escrita y firmada sobre la letra de cambio.
- **Es pura y simple** no debe estar sometida a condición
- **Es autónoma** por cuanto el compromiso del aceptante es válido aún cuando resultare falsificada la firma del librado, se comprobare la incapacidad de éste, solo el vicio de forma que anula la letra dejaría inexistente su obligación.

²² FERNÁNDEZ, Raymundo, Tratado Teórico Práctico de la Quiebra, Fundamentos de la Quiebra, Buenos Aires: Ed. Cía. Impresora Argentina, 1937, pág. 187

- **Es abstracta** ya que la obligación que el librado contrae es independiente de la causa y de los motivos que pueden haberla determinado.
- **Es personal** por contraste con toda otra obligación cautelar, es deuda propia.
- **Es principal** ya que el librado entra en el vínculo solidario y asume la obligación de pagar al vencimiento la suma expresada en el título.
- **Es obligación no recepticia** ya que su compromiso no lo asume frente al portador del título que requiere de él su aceptación, sino frente al tercero de buena fe que le presente la letra para su cobro al vencimiento.
- **Es irrevocable** una vez que el aceptante en expresa manifestación de voluntad, ha devuelto la letra firmada por él, al portador, ya no es posible rehusar la aceptación.

Como se puede apreciar la suscripción de una letra de cambio por parte de un trabajador, no está acorde con ninguna de las características de éste documento ejecutivo, ya que el trabajador no ha contraído ninguna deuda comercial, pero sin embargo de ello, puede darse casos en el que el empleador le obligue al trabajador a suscribir una letra de cambio para condicionarle para que trabaje o para evitar el pago de obligaciones patronales, en cualquiera de los dos casos, la suscripción de una letra de cambio para evadir responsabilidades de carácter patronal, es un claro ejemplo de fraude laboral.

Dentro de los casos de fraude laboral, también se puede hablar de la explotación laboral, tema que será desarrollado en la Unidad IV del presente trabajo.

CAPITULO III

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACTOS DE FRAUDE LABORAL

Definición de terminación de la relación laboral

En un sentido amplio la terminación de la relación laboral significa la conclusión de ese nexo o vínculo por medio del cual el trabajador estaba obligado a prestar el servicio y el patrón a pagar el salario, sin referirnos a la causa específica de esa conclusión

Existen causas de terminación individual y colectiva de las relaciones de trabajo. Por razón del objetivo de este curso nos referiremos solo a las individuales.

Dentro de las causas individuales tenemos las que implican una terminación natural, es decir, que no existen razones imputables o de responsabilidad para alguna de las partes y las causas de terminación forzadas que significan una terminación no natural, sino obligada por la conducta de alguna de las partes y generan responsabilidad para quien haya dado lugar a ellas.

La relación laboral se configura desde el primer día que el trabajador empezó a trabajar, es decir desde que el trabajador inicia con una labor automáticamente se encuentra amparado y protegido por las normas laborales y de seguridad social. La relación laboral está conformada por el empleador y trabajador

Con los antecedentes expuestos, se manifiesta que la terminación de la relación laboral viene a ser el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculan

Doctrinariamente la terminación de la relación laboral es “Aquel acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente de los derechos y obligaciones que recíprocamente se impusieron al celebrar una relación de índole laboral” ²³

En definitiva, la terminación del contrato individual del trabajo viene a ser, el fin de la relación laboral cuyo efecto inmediato es cesar la obligación de realizar obra o servir y efectuar el pago, dándose fin también a la dependencia del trabajador con respecto al patrono.

En este sentido se expresa que la relación laboral finaliza legalmente cuando el trabajador o el empleador utilizan las disposiciones que expresamente dicta la Ley para dar por terminado un contrato de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo puede obedecer a varias causas, entre ellas se puede anotar los actos de fraude laboral, que vienen a ser causas dolosas realizadas por parte del empleador

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo; puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

De conformidad a la obra del tratadista Rafael Caldera, existen las siguientes formas de terminación del contrato de trabajo:

1. Por voluntad de las partes:

a. El mutuo consentimiento;

b. La llegada del término;

²³ NADAL SERRI Daniel, El despido en el Código del Trabajo, Editorial Lexis Nexis Chile, 2003, pág. 120

- c. La conclusión de la obra; y,
 - d. Las causas estipuladas válidamente en el contrato.
2. Causas ajenas a la voluntad de las partes:
- a. Fuerza mayor;
 - b. La muerte del trabajador;
 - c. La incapacidad del trabajador;
 - d. La cesión o quiebra inculpable de la empresa;
 - e. La muerte del patrono; y,
 - f. Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato del trabajo”. (CALDERA, 1982, Pág. 161)

El Art. 169 del Código del Trabajo del Ecuador, señala las causas para la terminación del Contrato Individual: “El Contrato Individual termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato
2. Por acuerdo de las partes
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y en, general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,
9. Por desahucio”

Como se puede apreciar dentro de las causas por las cuales termina la relación laboral, no se encuentran los actos de fraude laboral, pero el hecho de que no esté tipificado no significa que en el diario vivir se cometan a menudo los actos de fraude laboral para dar por terminadas las relaciones laborales, encasillándoles en una aparente terminación legal del contrato de trabajo como se analizará a continuación.

Terminación de la relación laboral por actos de fraude laboral

A continuación se hace el análisis de la terminación de la relación laboral, por actos de fraude laboral, motivo por el cual se indica que cuando el empleador efectúa actos maliciosos en contra del trabajador, generalmente se configuran los actos de fraude laboral en tres instituciones jurídicas, como son: por el acuerdo entre las partes, por desahucio y por despido intempestivo.

Por acuerdo de las partes

La terminación del contrato de trabajo por acuerdo entre las partes es la decisión voluntaria de los contratantes de dar por terminada la relación laboral durante la vigencia de la misma, o sea, una parte pone a consideración de la otra la terminación del vínculo laboral y la otra se acoge a tal propuesta.

En este acuerdo o pacto entre las partes, es decir entre el empleador y el trabajador, ninguna de las partes tiene derecho a indemnización alguna en los supuestos de extinción por mutuo acuerdo; debido a que por ser voluntaria esta forma de extinción, el trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo, ni, en consecuencia, es acreedor de las prestaciones correspondientes.

Además, ya que la relación laboral termina por mutuo acuerdo entre las partes, cuando el empleador y el trabajador de manera libre y voluntaria convienen en terminar la relación laboral; en estos casos se da por concluido el contrato de trabajo cuando existe de por medio una renuncia o en su defecto se suscribe una acta de finiquito.

En definitiva no es el empleador quien despide ni el trabajador quien renuncia, sino que ambas partes acuerdan poner término al contrato.

De acuerdo a lo anterior, cuando el contrato de trabajo se termina por mutuo consentimiento, es recomendable hacer las salvedades o anotaciones necesarias para dejar claro que si bien se consiente la terminación del contrato, no se está de acuerdo con las condiciones o circunstancia que llevaron a la terminación del mismo expuestas por la parte renunciante.

De la misma forma, la realización de un acta de finiquito, también representa el acuerdo de la terminación del contrato laboral entre el empleador y el trabajador, por lo que un acta de finiquito, es un documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere del caso, de las indemnizaciones a las que tiene derecho. Se entiende que por medio de este documento se prueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación del trabajador.

Con los antecedentes expuestos, se expresa que los actos de fraude laboral, se apantallan con la suscripción de actas de finiquito, es decir que los trabajadores no suscriben en forma voluntaria dichas actas sino que más bien son amenazados por el empleador en el sentido que les dicen: que si no firman

el acta de finiquito les ejecutarán una deuda inexistente constante en la letra de cambio que suscribió el trabajador, el cual cede ante las presiones del empleador configurándose un despido intempestivo, pero en la práctica se suscriben actas de finiquito lo cual permite al empleador evadir sus responsabilidades patronales.

Por desahucio

De conformidad con el artículo 184, del Código del Trabajo, “Desahucio es el aviso con el que una de las partes contratantes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el Capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”

De la disposición que se acaba de transcribir se desprenden tres aspectos fundamentales del desahucio:

1. Que el desahucio es un aviso, una prevención que la una parte hace a la otra.
2. Que el desahucio opera en los contratos a plazo fijo.
3. Que el desahucio debe notificarse con anticipación de por lo menos treinta días para las dos partes.

El desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes.

En el caso de que no se haya fijado plazo de duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud de desahucio, con anticipación de un mes por lo menos, por parte del empleador y, de quince días por parte del trabajador.

El artículo 185 del Código del Trabajo expresa sobre la bonificación por Desahucio: En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

En base de lo expuesto, se indica que en ocasiones el empleador le hace firmar a un trabajador un contrato a plazo fijo por un año, y a la finalización de este le realiza el trámite de desahucio. El fraude laboral se configura cuando el trabajador no solo ha trabajado el año, sino tres, cuatro, cinco años, pero que no se opone al trámite de desahucio por las amenazas del empleador, es decir el patrono le manifiesta al trabajador que mejor termine la relación laboral, y que no hará nada en contra del trabajador, con el título ejecutivo que tiene suscrito el trabajador, a veces el empleador para amedrentar al trabajador, llena una letra de cambio o pagaré por ejemplo con diez mil dólares, cuando en realidad el trabajador no adeuda nada a su empleador, pero éste al ver esa actitud del empleador, a veces prefiere simplemente salir de su trabajo, y son en estos casos en donde los derechos laborales de los trabajadores son transgredidos.

Por despido intempestivo

El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral efectuada por el empleador, al margen de la ley; es decir cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

Cabe indicar que los actos de fraude laboral pueden considerarse como despido intempestivo, de manera especial cuando se le obliga al trabajador a firmar su renuncia o un acta de finiquito, que como se analizó anteriormente, es con el afán de terminar las relaciones laborales, que en la práctica constituyen despido intempestivo.

Con los antecedentes expuestos se indica que la legislación ecuatoriana no emite un concepto de despido intempestivo, solo se limita a establecer las indemnizaciones en el artículo 188 del Código de Trabajo que expresa: "Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.
- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
- La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio

de pagar las bonificaciones a las que alude en el caso del artículo 185 de este Código...”²⁴

Complementando el tema del despido cabe indicar que si el empleador dejare constancia escrita del despido, la autoridad del trabajo dispondrá que comparezca y de ratificarse, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes deberá depositar el valor total de las indemnizaciones correspondientes. Caso contrario se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Cuando se produjere un despido intempestivo en el caso de contrato a tiempo fijo, el trabajador despedido podrá escoger entre las indemnizaciones previstas en el art. 188 ó en el 181, que fija como indemnización a pagarse al trabajador la del 50% de la remuneración total por el tiempo que faltare para la terminación del plazo y fija la que debe pagar el trabajador, si diere por terminado el contrato antes del plazo, en el veinte y cinco por ciento, computado en igual forma.

El trabajador que abandonare intempestivamente el trabajo, pagará el empleador una suma equivalente a quince días de remuneración

Para finalizar se indica que el despido intempestivo es sancionado por la legislación nacional, con el pago de sus indemnizaciones pero se considera necesario que si el despido se produce por actos de fraude laboral, las indemnizaciones deben ser más drásticas, como se indicará en el marco propositivo de la presente investigación.

²⁴ CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2013, artículo 188

CAPITULO IV

LA EXPLOTACIÓN LABORAL

Definición

En términos simples se puede indicar que la explotación laboral consiste o se configura cuando el empleador paga menos de los que establece la ley a los trabajadores; y/o no les reconoce el pago de las prestaciones laborales.

Con los antecedentes expuestos cabe indicar que los actos de fraude laboral son formas utilizadas por los empleadores para explotar a sus trabajadores, ya que los mismos trabajan y no se les paga lo que establecen las tablas de las remuneraciones mínimas sectoriales por rama de ocupación o actividad del Ministerio de Relaciones Laborales.

La explotación contractual

La explotación contractual es la que surge de la celebración del contrato individual de trabajo, que afecta los derechos laborales de los trabajadores, por cuanto el empleador precariza la labor realizada por las personas, es decir se beneficia del trabajo del obrero evadiendo el pago de sus obligaciones y responsabilidades patronales.

Casos de explotación contractual

A continuación se detallan algunos casos de explotación contractual que tienen como origen el fraude laboral.

- Despedir intempestivamente a un trabajador y no pagarle las indemnizaciones que establece el artículo 188 del Código de Trabajo.
- No afiliarle al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- Trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno
- Trabajar en días de descanso obligatorio y festivos y no ser remunerados
- Exceso de tareas al trabajador
- Hacer trabajos durante el descanso del trabajador (llevarse el trabajo a casa sin estar estipulado)
- No hacerle gozar de vacaciones y acumularlas año tras año.
- Trabajar horas suplementarias sin que le sean canceladas al trabajador.
- Impuntualidad en el pago de la remuneración pactada, o falta de pago de la misma

Si el empleador ejecuta estos actos, sin duda alguna estaremos ante un caso de explotación y fraude laboral, aclarando que para que se configure ello, el trabajador deberá haber suscrito una letra de cambio, o pagaré a la orden, o firmar anticipadamente su renuncia; por lo que el empleador se aprovecha en forma infame de un trabajador.

Simulación contractual

La simulación contractual hace referencia a que aparentemente no existe un contrato de trabajo entre las partes, cuando en realidad sí existe relación laboral.

La simulación contractual se efectúa por parte del empleador cuando éste le hace firmar a un trabajador un contrato de servicios profesionales para evadir el pago de los derechos de los trabajadores; es decir para alegar que el profesional que se rige bajo las normas del Código Civil, no tiene derecho a

vacaciones, décimos, indemnizaciones por despido etc, es decir la simulación contractual es otro de los casos de fraude laboral que utiliza el empleador para evadir sus responsabilidades patronales.

Consecuencias socio jurídicas del fraude laboral en la ciudad de Guaranda

Según los datos recabados en la investigación de campo, cabe indicar que los actos de fraude laboral son uno de los serios problemas sociales de carácter laboral que afectan a los ciudadanos de la ciudad de Guaranda, incluso a menores de edad, por cuanto son constantes las denuncias en contra de empleadores que obligan a los trabajadores a suscribir títulos ejecutivos, al inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral. Se ha podido identificar trabajadores que no han presentado demandas de trabajo por miedo a ser enjuiciados en el fuero de lo civil en trámite ejecutivo.

En base de lo indicado anteriormente, cabe indicar que los actos de fraude laboral generan consecuencias jurídicas, sociales y económicas a los trabajadores. En lo jurídico por cuanto sus derechos constitucionales han sido transgredidos, por cuanto son explotados laboralmente y dicha transgresión no es reparada por la ley, porque no se inician juicios. En lo social existe una afectación al trabajador por el hecho de que si el trabajador es despedido genera desempleo; y, en lo económico porque el desempleo impide que el trabajador obtenga una remuneración que le permita satisfacer las necesidades propias, así como las de su familia.

Según lo expuesto, se manifiesta que las consecuencias socio jurídicas de los actos de fraude laboral son muy graves, por lo que es importante regular el tema en forma inmediata.

Rol del estado frente a los actos de fraude laboral

En la práctica se han realizado muy pocas inspecciones a empresas y empleadores que han sido denunciados por los trabajadores, aduciendo que han suscrito títulos ejecutivos o en los casos de fraude laboral.

Por lo expuesto, se manifiesta que el Estado debe ser drástico con los empleadores que cometen los actos de fraude laboral por cuanto generan explotación contractual, motivo por el cual se indica que las autoridades de trabajo deben incrementar los controles de los actos de fraude laboral a fin de hacer respetar los derechos de los trabajadores.

Con los antecedentes expuestos, se indica que será el estado el responsable si se siguen cometiendo actos de fraude laboral, ya que ello demostrará que las Direcciones Regionales de Trabajo y las Inspectorías de trabajo, no estarán ejerciendo sus funciones con eficiencia.

Con este tema se da por finalizado el marco teórico de la presente investigación, a continuación se describen las hipótesis, y posteriormente encontraremos la investigación de campo o marco metodológico del trabajo.

HIPÓTESIS, IDEA A DEFENDER O PREGUNTA CIENTÍFICA

La especificación de una reforma al Código de Trabajo en lo relacionado al fraude laboral por parte del empleador, permitirá ejercitar derechos del trabajador

VARIABLES.

Variable dependiente

Ejercicio de derechos del trabajador

Variable independiente

El fraude laboral

Operacionalización de las variables

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Ejercicio de derechos del trabajador.	Es la actividad que permite al trabajador efectuar una labor a favor de su empleador, en base de los derechos laborales protegidos y garantizados en la Constitución	Actividad Trabajador Empleador Derechos	Laboral Empleado u obrero Persona natural o persona jurídica Pago de 10mo. 3ra. y 4ta.	Técnica entrevista

	de la República del Ecuador	laborales	Remuneración Utilidades Vacaciones Fondos de reserva Sueldos	
		Constitución	Artículos: 326,327,328	
VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
El fraude laboral	Es un acto cumplido intencionalment e por los empleadores, con la finalidad de transgredir los derechos de los trabajadores, faltando a la verdad, u obligando al trabajador a renunciar a sus derechos	Acto Intencional Empleadores Renuncia de los derechos laborales	Hecho ilícito Con Voluntad y conciencia Patrono Dador de empleo Artículo 326 numeral 2 de la Constitución	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario

MARCO METODOLÓGICO

MODALIDAD

La presente investigación se ha caracterizado por ser de la siguiente modalidad:

- a) Es bibliográfica. Por cuanto se ha considerado que los actos de fraude laboral pueden ser estudiados y analizados a partir de obras jurídicas y textos de carácter legal que permitan identificar las características, causas, así como las consecuencias por las cuales acontecen las acciones de fraude laboral, además de que se ha logrado conocer de mejor manera todos los conceptos, definiciones y análisis que se encuentran doctrinariamente sobre el tema de investigación.
- b) Es de campo. Por cuanto constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos, basado en una estrategia de recolección directa de la información de la realidad, ya que el problema de investigación parte de la observación participativa existiendo un contacto directo con el fenómeno a investigarse.
- c) Es histórico. Debido a que ha permitido investigar y analizar distintos casos de fraude laboral que han acaecido anteriormente en el pasado con el único propósito de poder relacionarlos con los casos que se presentan en la actualidad.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es descriptiva: La investigación es de naturaleza descriptiva, porque se ha logrado suministrar a la misma, un conocimiento más amplio, desarrollado y renovado del comportamiento del fenómeno a estudiarse, razón por la que se ha realizado un análisis de las posibles causas que motivan ejecutar actos de fraude laboral a los empleadores, de tal manera que se podrán identificar los derechos constitucionales que se transgreden de los trabajadores, al cometerse este tipo de fraude.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población constituye el conjunto total de individuos que poseen características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, que se toman en consideración para llevar a cabo la investigación, razón por la cual, la población que ha formado parte en esta investigación, se encuentra representada por 14 abogados, profesionales del Derecho que se encuentran afiliados al Foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia de Bolívar.

De igual manera se ha visto conveniente también, que integren la población los trabajadores que han sufrido casos de fraude laboral, los mismos que se han considerado en un número de 10; de tal forma que se aplican las encuestas a los dos grupos con la finalidad de obtener el apoyo necesario para sustentar la investigación.

Por otra parte se realiza una entrevista al Inspector del Trabajo de Bolívar, el cual ha receptado denuncias de fraude laboral, ya que se ha estimado necesario contar con el criterio de un especialista en la materia.

De este modo se encuentra conformada la población de la investigación, y por ser pequeña no ha sido necesaria la aplicación de ningún tipo de fórmula estadística para la determinación de la muestra, puesto que se ha trabajado con todos los datos obtenidos de la población.

A continuación en el siguiente cuadro se representa la población:

Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Abogados en libre ejercicio profesional que se encuentran afiliados al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia de Bolívar	14
Trabajadores que han sufrido casos de fraude laboral	10
Inspector del Trabajo de Bolívar	1
Total	25

Realizado por: Mayra Carvajal

MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En la presente investigación se han utilizado los siguientes métodos:

- a) Método Descriptivo. Este método permite describir paso a paso el problema de investigación el cual ha incluido un análisis legal de las competencias y actuaciones de las autoridades de trabajo frente a los casos de fraude laboral, motivo por el cual se han estudiado algunas de las competencias del Ministerio de Relaciones Laborales y sus dependencias.
- b) Método Inductivo. Este es un método mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige, en el presente caso se han realizado estudios legales de las formas por las cuales termina un contrato de trabajo cuando el empleador ejecuta actos de fraude laboral.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas

- a) **El Fichaje.** El fichaje constituye una técnica significativa dentro de la investigación, debido a que ha permitido recolectar información jurídica, legal y doctrinaria de las normas relacionadas con los derechos laborales y de los actos de fraude laboral.
- b) **La Encuestas.** Es una técnica eficaz de recolección de la información, por lo que las encuestas han sido aplicadas a los trabajadores que de alguna forma han sufrido de fraude laboral; así como también a los Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República que se encuentran afiliados al Foro del Consejo de la Judicatura de Bolívar.

c) **La Entrevista.** A través de las entrevistas se ha realizado la recolección de la información considerada como valiosa, ya que se ha realizado a una especialista y experta en el tema de la investigación, motivo por el cual, la entrevista se ha aplicado a Inspectora del Trabajo de Bolívar, por cuanto ha conocido los casos de fraude laboral cometidos en contra de los trabajadores.

Instrumentos:

- Ficha bibliográficas
- Cuestionario
- Entrevista

INTERPRETACIÓN DE DATOS O RESULTADOS

Para el procesamiento y análisis de resultados se han utilizado técnicas estadísticas y lógicas que han permitido analizar los instrumentos de recolección de datos, motivo por el cual se ha recurrido al sistema de Microsoft Excel.

La interpretación de la información y los datos se ha realizado a través de la inducción, el análisis y la síntesis, ya que se ha requerido realizar un análisis profundo de los datos obtenidos como resultado de la aplicación de las técnicas de recolección de la información.

A continuación conforme a la tabulación de las encuestas realizadas se analizan los resultados encontrados de acuerdo a los datos obtenidos en cada una de las preguntas como seguidamente se describen:

Encuestas dirigidas a los abogados en libre ejercicio profesional que se encuentran afiliados al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia de Bolívar

1. ¿Usted conoce que es el fraude laboral?

Cuadro N° 1

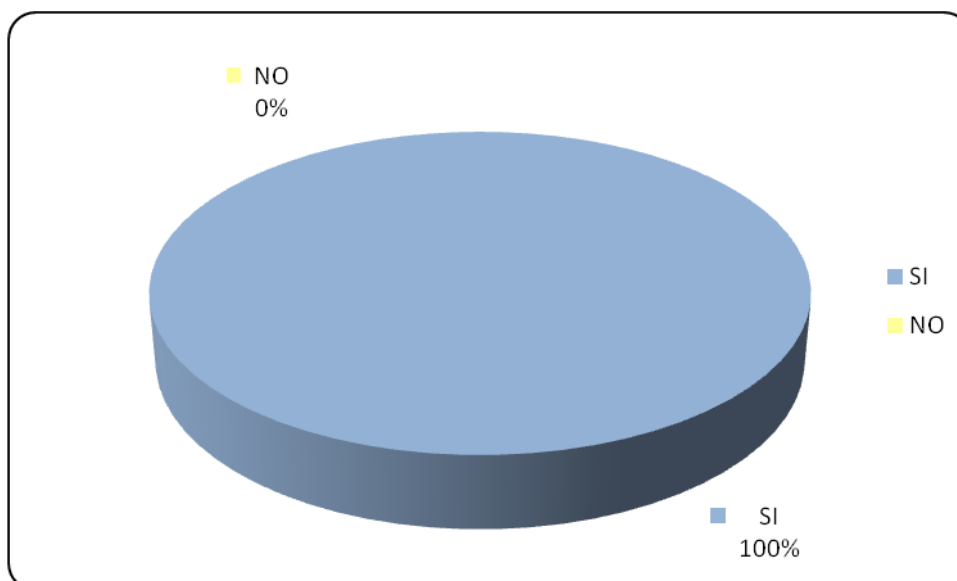
Fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	100.0%
NO	0	0.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 1

Diagrama de Fraude laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

De los resultados obtenidos, el 100% de los profesionales encuestados han manifestado poseer el conocimiento necesario acerca de lo que se trata el fraude laboral.

2. Indique tres actos que puedan considerarse como fraude laboral?

Cuadro N° 2

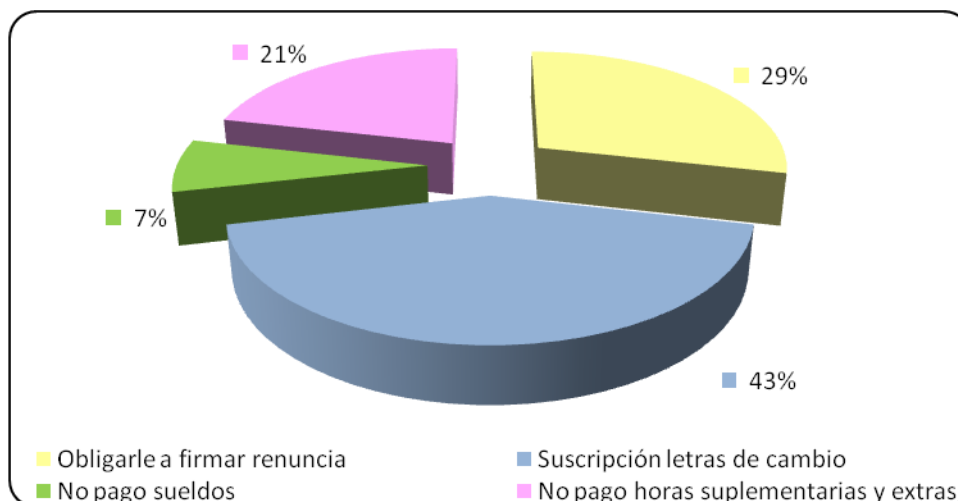
Actos de fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Obligarle a firmar la renuncia	4	29.0%
Suscripción de letras de cambio	6	43.0%
No pago de sueldos	1	7.0%
No pago de horas suplementarias y extraordinarias	3	21.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 2

Diagrama de Actos de fraude laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 43% de los profesionales encuestados han manifestado que entre los tres actos de fraude laboral señalados por la gran parte de los encuestados, el de mayor relevancia ha sido la suscripción de letras de cambio o pagarés con el objetivo de chantajearles al momento de terminar la relación laboral y no pagarles sus respectivas liquidaciones o indemnizaciones; seguidamente el 29% ha considerado que los empleadores acostumbran hacerles firmar la

renuncia a sus trabajadores como una condición al momento de contratarlos, con el fin de no pagarles despido intempestivo si el caso se presenta; a continuación el 21% ha manifestado que el fraude laboral es el no reconocimiento y no pago de horas suplementarias y extraordinarias por parte del empleador y finalmente, el 7% afirma que fraude laboral es el no pago de los sueldos del trabajador.

3. ¿Considera usted que en el Ecuador; y, de manera particular en el cantón Guaranda, acontecen casos de fraude laboral?

Cuadro N° 3

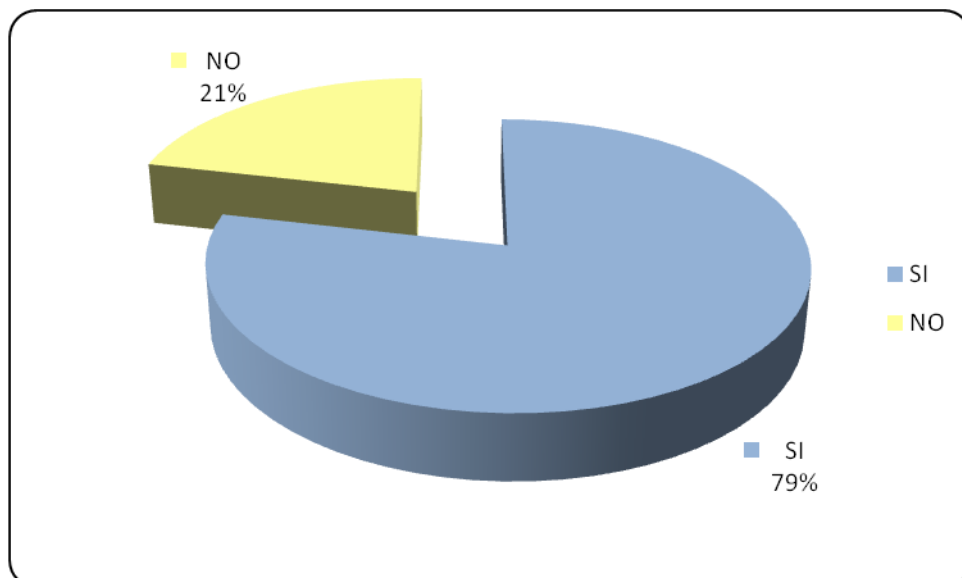
Casos de Fraude laboral en el cantón Guaranda

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	79.0%
NO	3	21.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 3

Diagrama de Casos de Fraude laboral en el cantón Guaranda



Realizado por: Mayra Carvajal

De los datos obtenidos en las encuestas, el 79% considera que en nuestro país, y en especial, de manera particular en el cantón Guaranda, efectivamente, sí se presentan casos de fraude laboral, debido a las denuncias que sean realizado ante la Inspectoría de Trabajo de este cantón, en cambio, solo un bajo porcentaje, correspondiente al 21% de los encuestados han

manifestado que no se presentan este tipo de casos, ya que es una ilegalidad que el empleador trate de abusar de su puesto como tal para perjudicar a los trabajadores.

4. ¿Usted cree que el empleador comete actos de fraude laboral, por desconocimiento de la ley, o para evadir sus responsabilidades patronales?

Cuadro N° 4

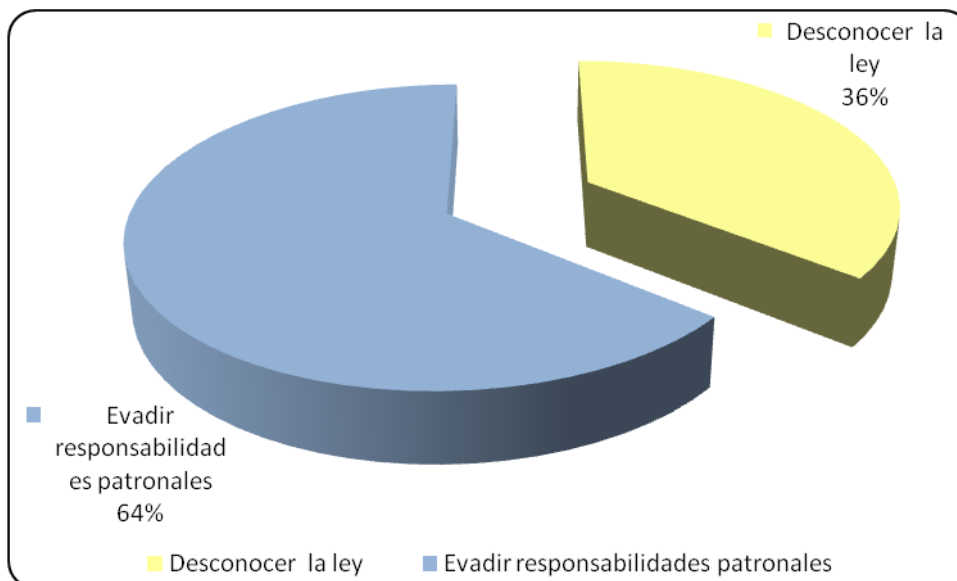
Fraude laboral del empleador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento de la ley	5	36.0%
Evadir responsabilidades patronales	9	64.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 4

Diagrama de Fraude laboral del empleador



Realizado por: Mayra Carvajal

El 64% afirma que el empleador comete actos de fraude laboral por tratar de evadir responsabilidades patronales y así evitar pagar lo que le corresponde por ley a los trabajadores y el 36% afirma que es por no conocer la ley.

5. ¿Según sus conocimientos jurídicos, el fraude laboral está tipificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y de manera especial en el Código de Trabajo?

Cuadro N° 5

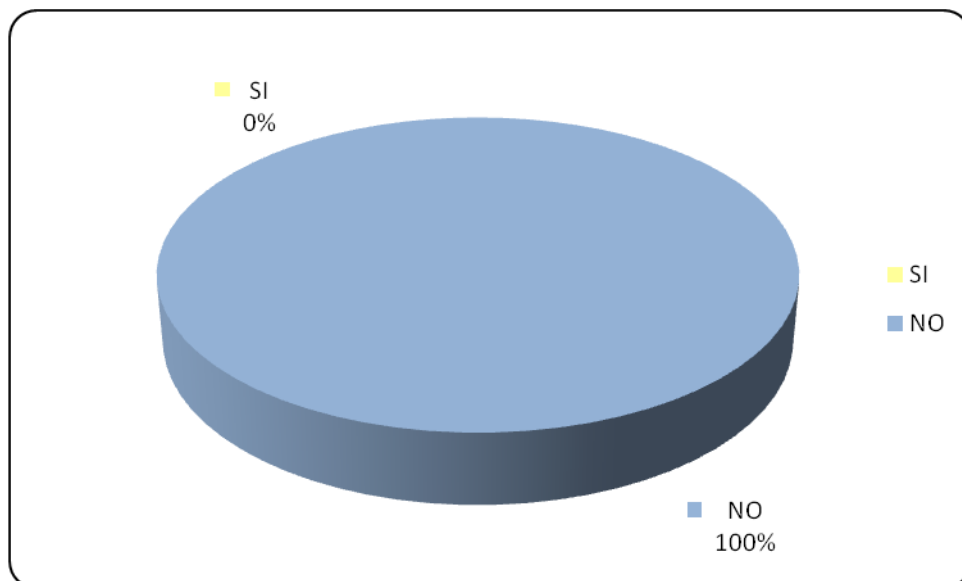
Tipificación del Fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0.0%
NO	14	100.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 5

Diagrama de Tipificación del Fraude laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 100% de la muestra encuestada, ha expuesto que el fraude laboral no está tipificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, ni en el Código de Trabajo.

6. ¿Según su punto de vista, el fraude laboral atenta en contra de la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras?

Cuadro N° 6

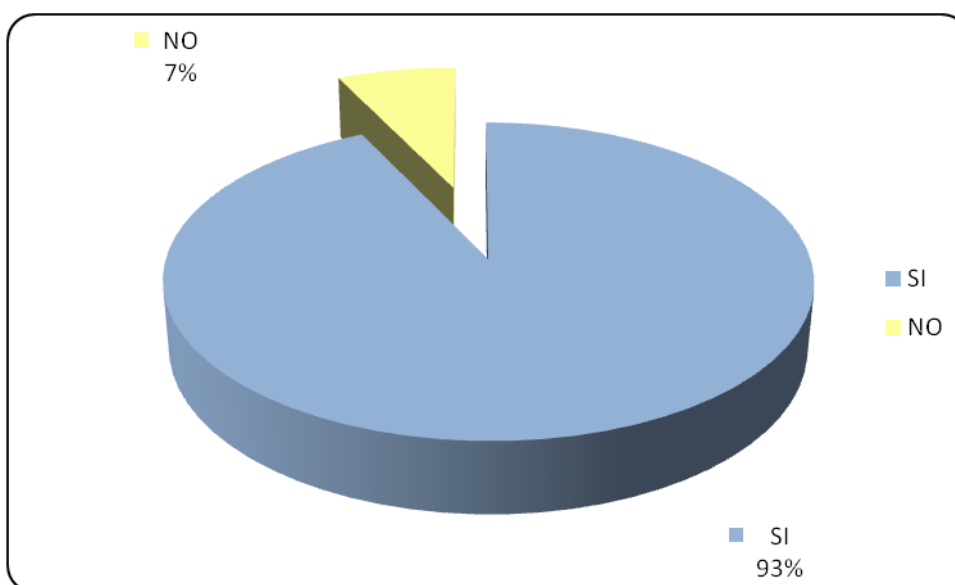
Estabilidad laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	93.0%
NO	1	7.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 6

Diagrama de Estabilidad laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 93% afirman que el fraude laboral atenta en contra de la estabilidad laboral de los trabajadores, mientras que solo el 7% aduce que no.

7. ¿Según su criterio, los actos de fraude laboral, transgreden los derechos constitucionales y legales de los trabajadores?

Cuadro N° 7

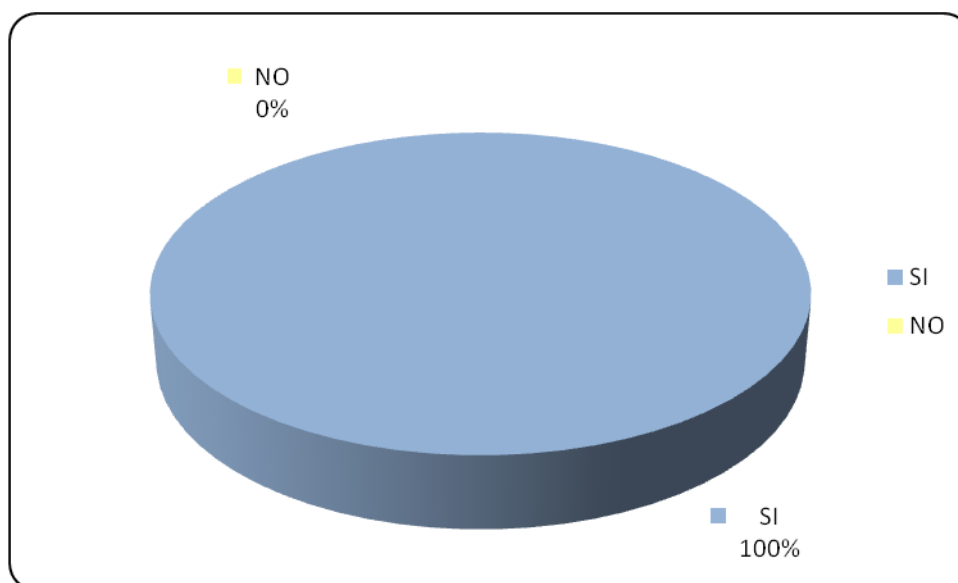
Transgresión de derechos constitucionales y legales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	100.0%
NO	0	0.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 7

Diagrama de Transgresión de derechos constitucionales y legales



Realizado por: Mayra Carvajal

El 100% ha expresado que sí, como el derecho a tener una estabilidad en el trabajo, a un trato digno de su empleador, a la afiliación al IESS, entre otros.

8. ¿Según su punto de vista, los actos de fraude laboral generan consecuencias jurídicas, económicas y sociales al trabajador?

Cuadro N° 8

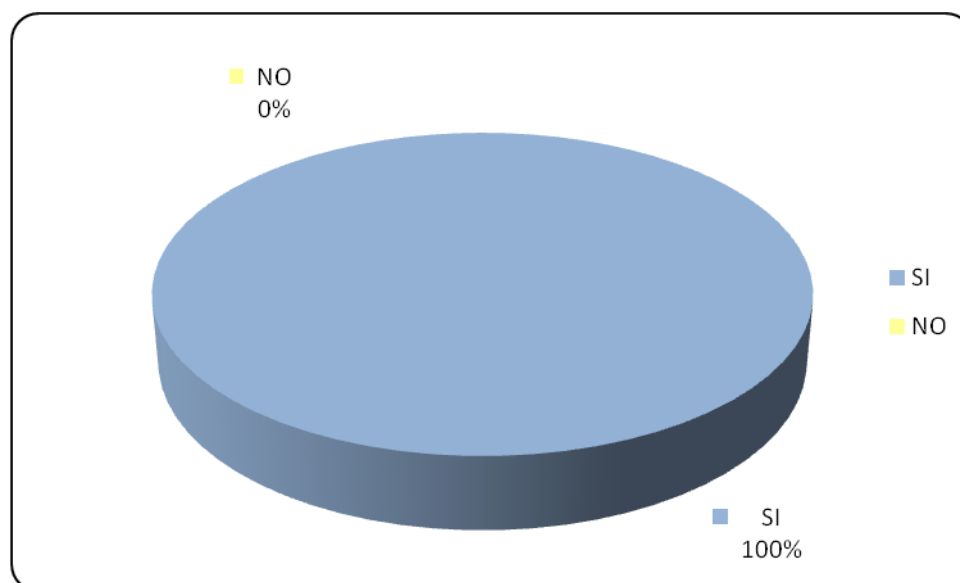
Consecuencias jurídicas, económicas y sociales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	100.0%
NO	0	0.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 8

Diagrama de Consecuencias jurídicas, económicas y sociales



Realizado por: Mayra Carvajal

El 100% afirma que sí, porque los trabajadores quedan desempleados y no cuentan los recursos necesarios, ya que han sido víctimas de fraude laboral.

9. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral, originan explotación laboral a los trabajadores?

Cuadro N° 9

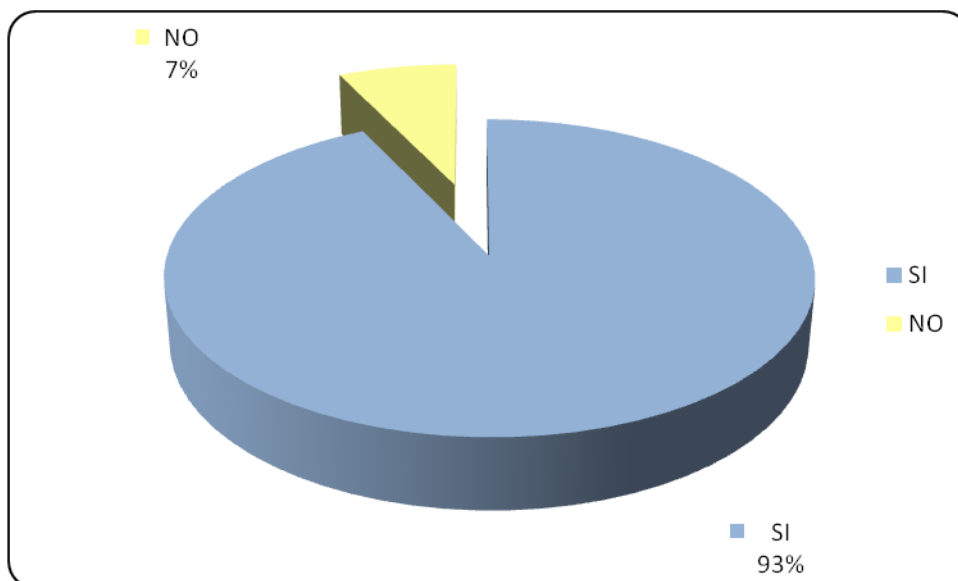
Explotación laboral a los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	93.0%
NO	1	7.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 9

Diagrama de Explotación laboral a los trabajadores



Realizado por: Mayra Carvajal

El 93% expresa que sí, porque se perjudica a los trabajadores al no reconocer sus derechos laborales y tratar de evadirlos a través de artimañas.

10. ¿Cree usted que si se sanciona drásticamente los actos de fraude laboral por el Código de Trabajo, disminuirán los índices de explotación laboral?

Cuadro N° 10

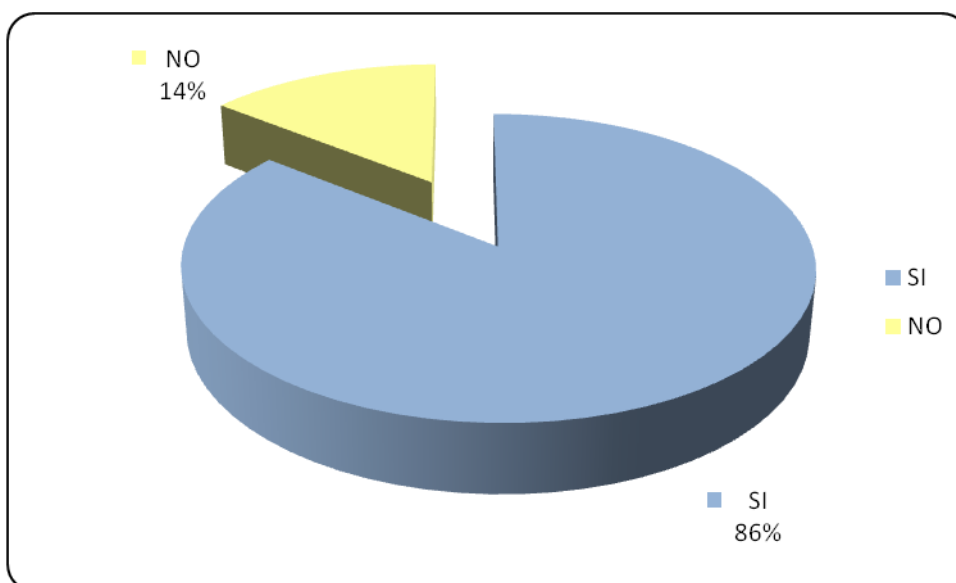
Sanción al Fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	86.0%
NO	2	14.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 10

Diagrama de Sanción al Fraude laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

E 86% lo afirma, porque así los empleadores evitaran transgredir los derechos de los trabajadores, en cambio solo el 14% no está de acuerdo con la sanción.

11. ¿Piensa usted, que es necesario efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir y sancionar los actos de fraude laboral?

Cuadro N° 11

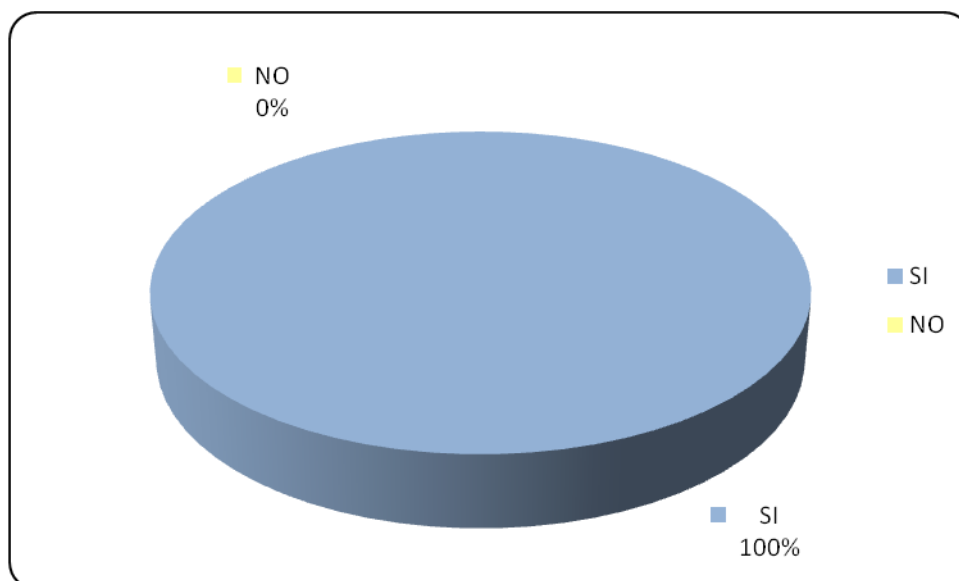
Reformas al Código de Trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	100.0%
NO	0	0.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 11

Diagrama de Reformas al Código de Trabajo



Realizado por: Mayra Carvajal

El 100% afirma que es necesario, porque la sociedad evoluciona al igual que los problemas laborales y cada vez son más comunes y frecuentes los de fraude laboral que se considera deben ser tipificados y sancionados por la ley.

12. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral deberían considerarse como despido intempestivo?

Cuadro N° 12

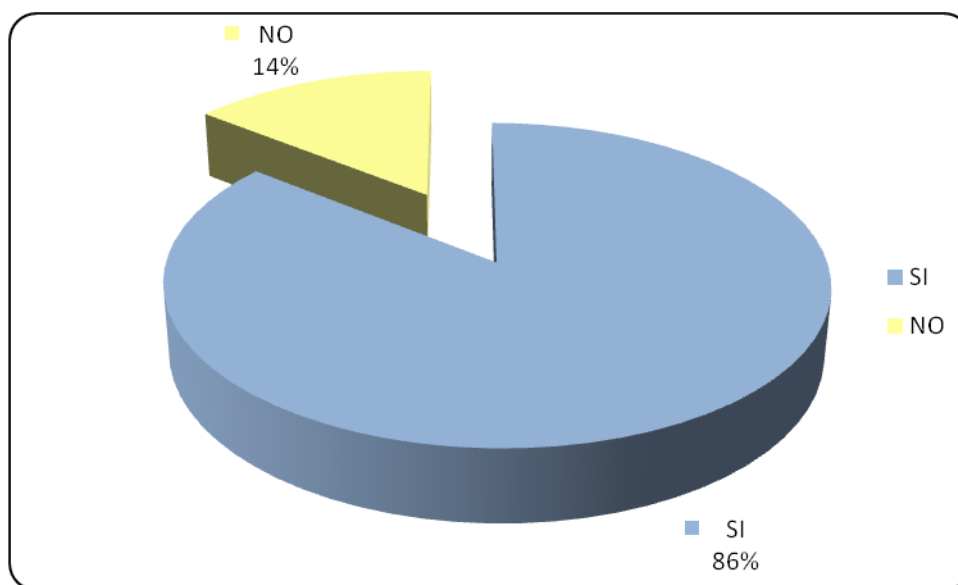
Tipificación del Fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	86.0%
NO	2	14.0%
Total	14	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 12

Diagrama de Tipificación del Fraude laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 86% considera que sí, porque el fraude laboral constituye actos como la firma de los trabajadores de las renuncias en blanco antes de que se termine la relación laboral o al inicio, a manera de condición para poder ser contratados, de igual forma obligarles a suscribir títulos ejecutivos como letras de cambio y/o pagarés en blanco; es decir, sin ningún valor estipulado, a manera de requisito previo a la contratación del trabajador, para luego, utilizar este título ejecutivo para presionarlo y poder terminar la relación laboral presuntamente por mutuo acuerdo aunque la verdadera razón sea la conveniencia del empleador. Estos

son algunos actos considerados como fraude laboral que realmente deben considerarse como despido intempestivo.

Mientras que el 14% de los encuestados ha considerado que los actos de fraude laboral no deberían considerarse como despido intempestivo.

Encuestas dirigidas a los trabajadores que han sufrido casos de fraude laboral

En la presente investigación, se ha considerado necesario la aplicación de encuestas a los trabajadores que han sufrido casos de fraude laboral, por ser quienes son los directamente afectados.

1. Usted presentó denuncia laboral en la Inspectoría de Trabajo de Bolívar?

Cuadro N° 13

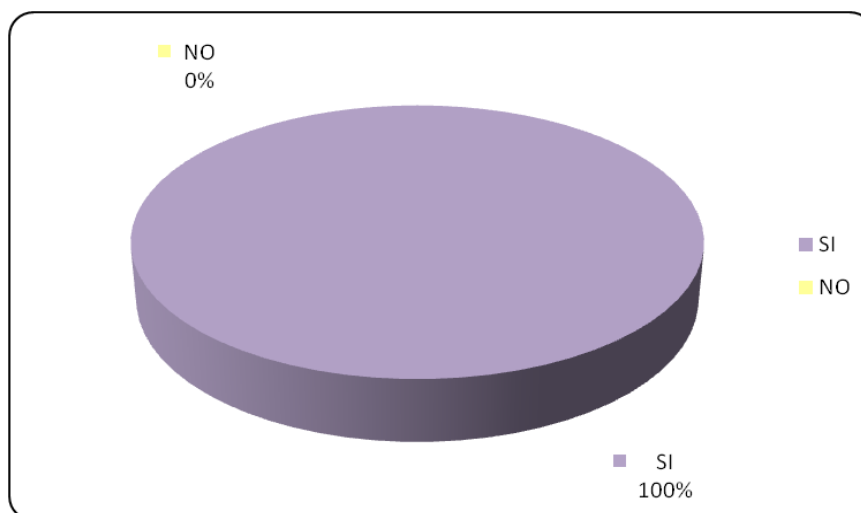
Denuncia laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100.0%
NO	0	0.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 13

Diagrama de Denuncia laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

La totalidad de la muestra analizada, es decir el 100% ha manifestado que, efectivamente ha realizado una denuncia de fraude laboral en la Inspectoría.

2. ¿Sus derechos laborales fueron transgredidos por su empleador?

Cuadro N° 14

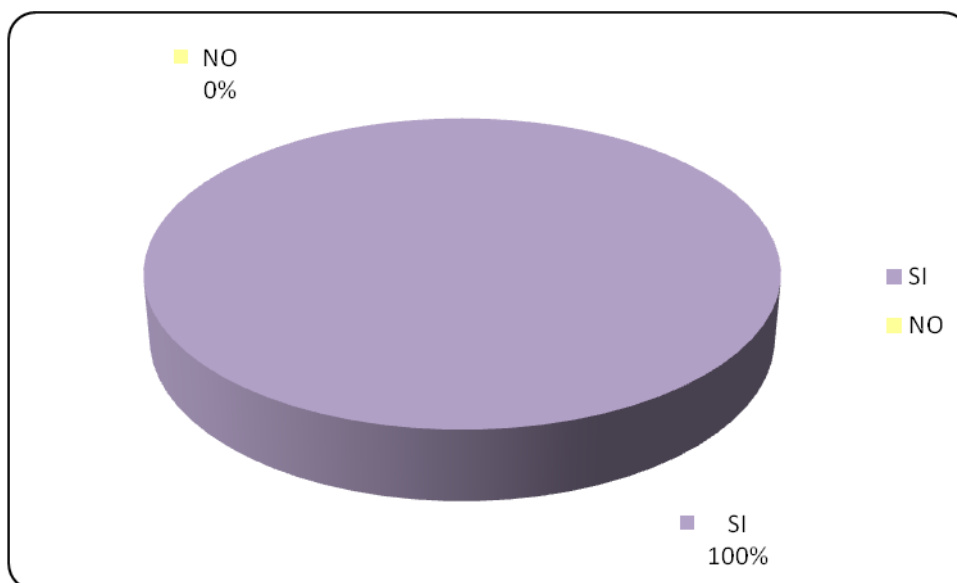
Transgresión de derechos laborales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100.0%
NO	0	0.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 14

Diagrama de Transgresión de derechos laborales



Realizado por: Mayra Carvajal

El 100% de los trabajadores encuestados han expresado que sus derechos laborales fueron transgredidos, ya que sus empleadores les presionaron de distinta manera, en unos casos para firmar la renuncia con el propósito de dar por terminado su relación laboral, y en otros como requisito previo para poder ser contratados; de igual manera también los empleadores les han obligado a suscribir una letra de cambio a modo de garantía por las pérdidas que puedan darse en los negocios tanto en mercadería como en los equipos de trabajo que les suministran para que puedan desenvolverse laboralmente y que en caso de

presentarse alguna de estas situaciones los empleadores harán efectivas las letras de cambio o pagarés para cobrar lo supuestamente perdido, afectando la estabilidad laboral de los trabajadores.

Otro de los derechos laborales quebrantados es la no cancelación de sus remuneraciones, así como de la décima tercera y cuarta remuneración, al igual que las vacaciones y utilidades, a que por ley tienen derecho.

3. ¿Usted tuvo estabilidad en su trabajo?

Cuadro N° 15

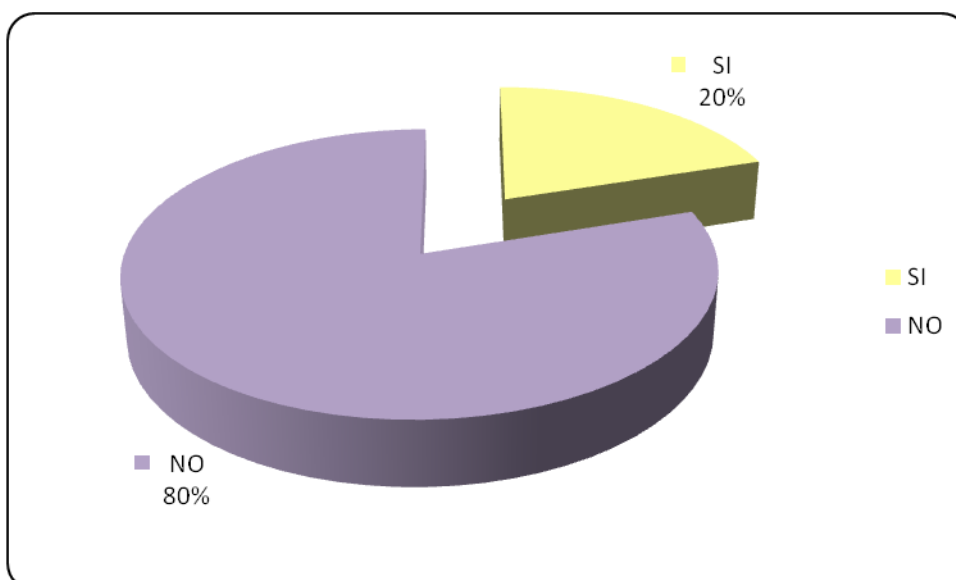
Estabilidad en el trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	80.0%
NO	2	20.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 15

Diagrama de Estabilidad en el trabajo



Realizado por: Mayra Carvajal

El 80% de los encuestados han manifestado que no han contado con una buena estabilidad en su puesto de trabajo, ya que no les reconocían el tiempo de trabajo real en horas extras y suplementarias; solo el 20% afirma tener estabilidad laboral.

4. De qué forma terminó la relación laboral con su empleador?

Cuadro N° 16

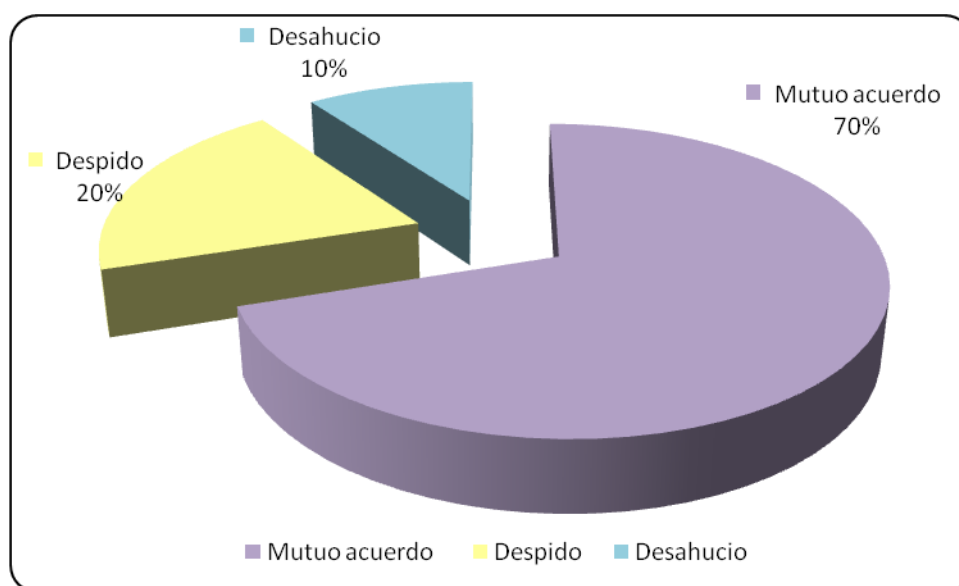
Forma de terminación laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mutuo acuerdo	7	70.0%
Despido	2	20.0%
Desahucio	1	10.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 16

Diagrama de Forma de terminación laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 70% afirma que la terminación de la relación laboral fue por mutuo acuerdo ante la Inspectora de Trabajo con acta de finiquito, pero se sintieron presionados y obligados a firmar la renuncia; el 20% fue despedido y el 10% por desahucio.

5. ¿Usted considera que ha sido explotada en su trabajo?

Cuadro N° 17

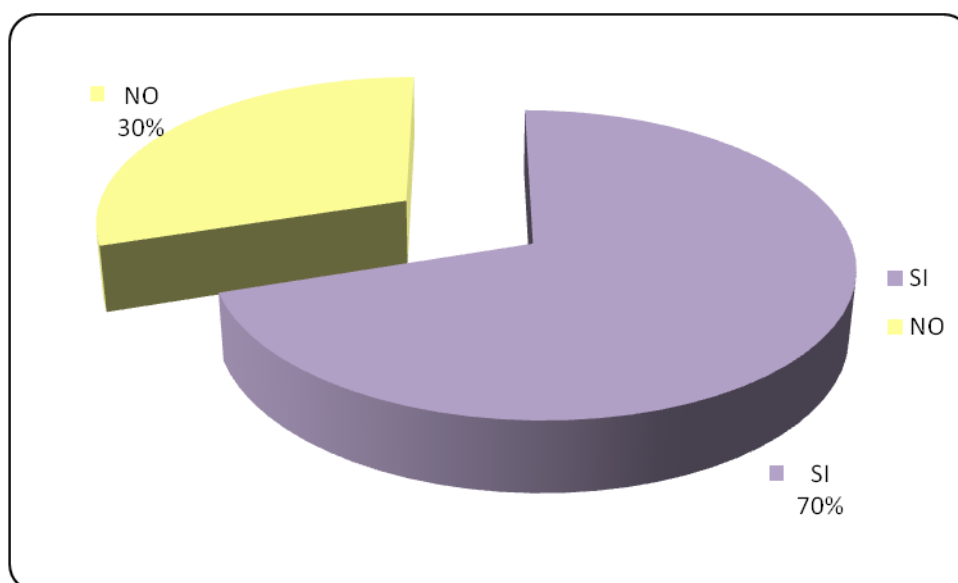
Explotación laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	70.0%
NO	3	30.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 17

Diagrama de Explotación laboral



Realizado por: Mayra Carvajal

El 70% consideran explotados laboralmente porque su empleador en la mayoría de casos les hacía trabajar los sábados y domingos y no les reconocía en valor este tiempo trabajado y algunas veces trabajaban de una a dos horas diarias, que tampoco les pagaban, solo el 30% se han sentido conformes y no explotados.

6. ¿Cree usted que debe sancionarse drásticamente a los empleadores que transgreden los derechos de los trabajadores?

Cuadro N° 18

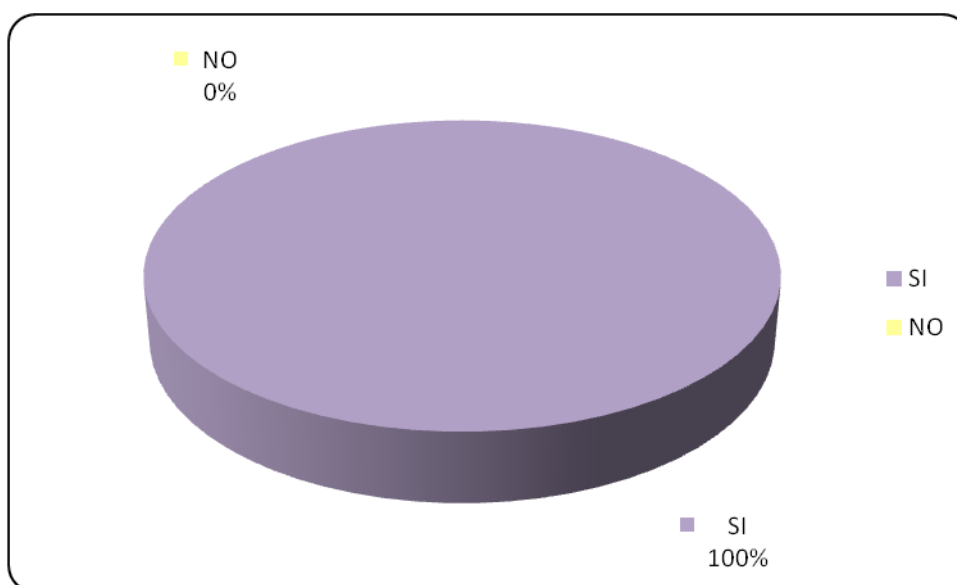
Sanción drástica a empleadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100.0%
NO	0	0.0%
Total	10	100%

Realizado por: Mayra Carvajal

Gráfico N° 18

Diagrama de Sanción drástica a empleadores



Realizado por: Mayra Carvajal

El total de los encuestados creen que sí se debería sancionar drásticamente a los empleadores que han transgredido los derechos de los trabajadores, para de esta manera tratar de disminuir los casos de fraude laboral por parte de los empleadores y de igual manera tratar de inhibir los abusos laborales y el irrespeto de los derechos laborales de los trabajadores en general.

Entrevista dirigida a la Inspectora de Trabajo de Bolívar

En la presente investigación se ha visto conveniente la aplicación de otro de los instrumentos de recolección de datos e información de la investigación como lo es la entrevista, misma que se ha realizado a la señora Inspectora de Trabajo de Bolívar, de tal manera que se ha logrado cimentar la investigación con conocimientos de una especialista y experta en el tema de investigación, que de acuerdo a la práctica, experiencia y conocimientos adquiridos han contribuido a realizar esta investigación.

1. ¿Usted conoce que es el fraude laboral?

R: En la opinión de la entrevistada, se produce fraude laboral cuando los empleadores buscan medios supuestamente legales pero con objeto ilícito para no cumplir con sus obligaciones laborales, buscando una manera de aparentar la inexistencia de la relación laboral o coaccionando al trabajador para que este no demande el cumplimiento de sus derechos, lo que en base a nuestra realidad es muy común que se presenten casos en los que el empleador al momento de firmar el contrato de trabajo del trabajador también le exija la firma de su renuncia o en su defecto la subscripción de un título ejecutivo, la más utilizada es la letra de cambio como una especie de condición o más bien una garantía por haberle contratado al trabajador.

2. Indique tres actos que puedan considerarse como fraude laboral

R: Entre los casos más comunes, básicamente de acuerdo a la experiencia de la entrevistada ha manifestado que es el no reconocimiento de horas de trabajo extraordinarias y suplementarias por parte del empleador, además de la firma de la renuncia a manera de condición o como requisito para ser contratado o también para evitar el pago de indemnizaciones por despido intempestivo y también el perjuicio de los empleadores hacia los trabajadores que han trabajado poco tiempo y no les quieren cancelar sus salarios.

3. ¿Considera usted que en el Ecuador; y, de manera particular en el cantón Guaranda, acontecen casos de fraude laboral?

R: Ha menudo se presentan denuncias de casos de fraude laboral en todo el país, no siendo la excepción nuestra ciudad de Guaranda donde se encuentra concentrada la mayor parte de la fuerza laboral, en la que es más frecuente este tipo de casos.

4. ¿Por qué cree que el empleador comete actos de fraude laboral?

R: El empleador, lamentablemente haciendo uso de la llamada viveza criolla que se encuentra enmarcada en nuestra cultura nacional trata de evadir las responsabilidades de carácter laboral que posee con sus trabajadores para cometer actos de fraude laboral que le beneficien, sin tomar en cuenta que son actos ilegales los que está cometiendo.

5. ¿Según sus conocimientos jurídicos, el fraude laboral está tipificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y de manera especial en el Código de Trabajo?

R: El fraude laboral como tal no se encuentra establecido en ninguna ley, aunque la Constitución de la República, ampara al derecho del trabajo que todos los ciudadanos tenemos, y más aún en el Código de Trabajo se determinan los deberes y obligaciones tanto de los empleadores así como también de los trabajadores.

6. ¿Según su criterio, los actos de fraude laboral, transgreden los derechos constitucionales y legales de los trabajadores?

R: En base al criterio de la entrevistada, existe una transgresión agresiva de los derechos constitucionales de los trabajadores, aún cuando en el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce que el trabajo es un derecho de las personas y es deber social; esto significa que la estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como cohesionador social, debe ser el garante

de esta situación, ya que uno de los fines del Estado es el bien común y por ende debe velar por el cumplimiento cabal de los derechos de los trabajadores en general.

7. ¿Según su punto de vista, los actos de fraude laboral generan consecuencias jurídicas, económicas y sociales al trabajador?

R: De acuerdo al punto de vista de la entrevistada, se presentan consecuencias de tipo jurídicas porque se han quebrantado los derechos del trabajador como tal como por ejemplo el derecho a la estabilidad laboral, ya que el derecho de los trabajadores es irrenunciable; consecuencias de carácter económicas porque el trabajador se ve afectado directamente al no recibir la remuneración tomando en cuenta las horas reales trabajadas, esto es en cuanto a horas extras y suplementarias se refiere, recibiendo más bien un perjuicio económico; por otra parte, el trabajador al denunciar estas arbitrariedades es más que seguro que perderá su empleo quedando fuera de su puesto de trabajo y , finalmente consecuencias sociales porque puede afectarle el hecho de que exija el cumplimiento de todos sus derechos para ser contratado nuevamente y le resulte más difícil conseguir un empleo.

8. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral, originan explotación laboral a los trabajadores?

R: Es evidente que los actos de fraude laboral originan y producen una explotación de tipo laboral para los trabajadores, puesto que ellos ofrecen su fuerza de trabajo, la cual no es bien reconocida por el aprovechamiento del empleador por su condición para contratar sus trabajadores e imponer condicionamientos para sus empleados que por necesidad se ven obligados a aceptar estas condiciones ilegales como el firmar la renuncia anticipada o la subscripción de una letra de cambio, que son las más habituales.

9. ¿Cree usted que si se sanciona drásticamente los actos de fraude laboral por el Código de Trabajo, disminuirán los índices de explotación laboral?

R: Resultaría efectiva el establecer algún tipo de sanción para los empleadores que han cometido actos de fraude laboral, ya que podría ser de tipo pecuniario, de tal manera que se afecte económicamente al empleador con la finalidad de tratar de disminuir esta forma de explotación laboral.

10. ¿Piensa usted, que es necesario efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir y sancionar los actos de fraude laboral?

R: Efectivamente, debido a las denuncias de los casos que se han presentado de fraude laboral en las dependencias de la Inspectoría de Trabajo se hace factible la necesidad de efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir sanciones para los actos de fraude laboral que son tan comunes en nuestra realidad.

SUSTENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS O IDEA A DEFENDER

La especificación de una reforma al Código de Trabajo en lo relacionado al fraude laboral por parte del empleador, permitirá ejercitar derechos del trabajador.

En la investigación se ha logrado sustentar la hipótesis planteada al inicio de la investigación a través de la pregunta N°10 de las encuestas dirigidas a los profesionales del Derecho obteniéndose que el 86% afirma que el Código de Trabajo debe establecer sanciones drásticas para los actos de fraude laboral; de igual manera en la pregunta N° 6 de la encuesta aplicada a los trabajadores el 100% ha manifestado encontrarse de acuerdo, ya que de alguna manera se logrará disminuir los índices de explotación laboral y los empleadores evitaran quebrantar y vulnerar los derechos de los trabajadores.

Así mismo, en la pregunta N° 11 de las encuestas dirigidas a los profesionales del Derecho el 100% afirman que es necesario efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir y sancionar los actos de fraude laboral porque la sociedad evoluciona al igual que los problemas laborales y cada vez son más comunes y frecuentes los de fraude laboral que se consideran deben ser tipificados y sancionados por la ley.

De esta manera se ha comprobado la hipótesis planteada en la investigación.

MARCO PROPOSITIVO

TITULO

Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo, que permita regular los actos de fraude laboral

OBJETIVO

Elaborar un Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo, que permita regular los actos de fraude laboral

JUSTIFICACIÓN

En el transcurso de la presente investigación, se han analizado varios de los casos de fraude laboral que permiten al empleador evadir sus responsabilidades patronales y por otra parte transgredir los derechos de los trabajadores, motivo por el cual cabe indicar que es absolutamente necesario regular los casos de fraude laboral que no se encuentran contemplados en la legislación ecuatoriana, a fin de sancionar en forma drástica a los empleadores que cometan estos actos de carácter malicioso.

La propuesta se presenta como una necesidad ineludible de informar acerca del fraude que se comete por parte del empleador, al obligar al trabajador a firmar letras de cambio, hojas en blanco, pagares a la orden etc. Con el único fin de evadir sus diferentes responsabilidades patronales. Dado a su alto nivel de importancia esta propuesta contiene suficiente información científica y legal.

DESARROLLO

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

EL PLENO

DE LA COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2 establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Que, el Derecho al trabajo establecido en el artículo 33 del texto constitucional debe ser ampara y protegido por el Estado, de las nuevas formas de precarización laboral que van apareciendo en la sociedad ecuatoriana.

Que, en la actualidad han venido aconteciendo formas de explotación contractual en contra de los trabajadores, denominadas como actos de fraude laboral.

Que, los actos de fraude laboral requieren una regulación urgente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que permita sancionar en forma drástica a los empleadores que cometan tales actos.

En el ejercicio de sus funciones y atribuciones, expide la siguiente:

ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

A continuación del artículo 189 del Código de Trabajo añádase los siguientes numerales.

Art. 189. 1. **El fraude laboral.-** Es fraude laboral los actos cometidos por el empleador en contra de uno o más trabajadores con malicia, cuyo objetivo es el de evadir sus responsabilidades patronales.

Art. 189. 2. No será válida la letra de cambio que haya suscrito el trabajador, por obligación del empleador al inicio, en el transcurso o a la terminación de la relación laboral.

Art. 189. 3. Los actos de fraude laboral, que puedan dar entender al trabajador que es voluntad del empleador dar por terminadas las relaciones laborales al margen de la ley, se considerarán como despido intempestivo.

Art. 189. 4 Indemnizaciones por fraude laboral. La autoridad de trabajo que conozca de los casos de fraude laboral, deberá mandar a pagar al empleador 12 remuneraciones a favor de los trabajadores, sin perjuicio de las indemnizaciones que corresponda al trabajador por otros rubros, sin perjuicio de las acciones penales a que diere lugar.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador, a los.... días del mes de.....del año 2013.

f)... Presidente.

f)... El Secretario general.

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Con la ejecución de la presente propuesta se permitirá disminuir los actos de fraude laboral, no solo en el Cantón Guaranda de la provincia de Bolívar sino en todas las regiones del país, ya que este problema social acontece a nivel nacional.

Por otra parte cabe indicar que la propuesta permitirá además fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores; y, evitar la transgresión de los mismos, siendo beneficiarios del presente trabajo todos los trabajadores a quienes se les ha explotado contractualmente.

CONCLUSIONES

- Se concluye que si existe la necesidad de reformar el Código de Trabajo, a fin de incluir el tema del fraude laboral, el mismo que no ha sido tomado en cuenta por los asambleístas nacionales, ni por los movimientos sociales.
- Los casos que se consideran como fraude laboral son aquellos en los cuales el empleador actúa con malicia en contra de los trabajadores para beneficiarse de su trabajo, como en el caso de obligarle a suscribir un título ejecutivo en blanco para luego amenazarle al trabajador que no le denuncie sino le ejecuta el título en su contra.
- Se concluye que los actos de fraude laboral si generan serias consecuencias sociales y económicas a los trabajadores, por cuanto en ocasiones los trabajadores quedan desempleados y sus derechos fueron transgredidos por parte de los empleadores.
- Para finalizar cabe indicar que los actos de fraude laboral si generan explotación contractual del trabajador, por cuanto estos son explotados ampliamente por los patronos que en ciertas ocasiones solo buscan la evasión de sus responsabilidades frente a los trabajadores.
- Además se concluye que el Código de Trabajo no prevee un capítulo específico o determinado para establecer un procedimiento y sanción a los empleadores que cometan actos de fraude laboral.
- Es posible que mucha gente no conozca el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, por ello sus derechos son violados. Se espera que con esta propuesta mucha gente cambie de actitud, acuda a medios legales, a instituciones legalmente constituidas, y sobre todo no se aparte de los Derechos Humanos que se manifiestan en la Constitución de la República del Ecuador.

RECOMENDACIONES

- Como primer punto se manifiesta que si es necesario ejecutar la propuesta constante en el presente trabajo de investigación jurídica, a fin de que se regule el tema del fraude laboral en la legislación ecuatoriana.
- Se recomienda a los empleadores que no hagan suscribir títulos ejecutivos a los trabajadores, mucho menos ejecutar una letra de cambio o pagaré en juicio ejecutivo, sin que exista una deuda de por medio.
- Es importante que los empleadores no despidan intempestivamente a sus trabajadores, mucho menos realizando actos de fraude laboral, porque sin duda alguna ello puede influir negativamente en el resto de los trabajadores de la empresa, por cuanto pensarán que no tienen estabilidad laboral.
- Es necesario además referirse en el Código de Trabajo a la explotación contractual de los trabajadores, porque en realidad este cuerpo legal prohíbe la explotación pero no la sanciona.
- Por otra parte se recomienda a los señores asambleístas incorporar en el Código de Trabajo, normas procesales que sancionen los actos de fraude laboral.
- Para evitar ser atropellados en los derechos y garantías constitucionales, todos los ciudadanos debemos conocer los alcances de la Constitución de la República del Ecuador, así como del Código de Trabajo, para cuyo fin la Universidad Estatal de Bolívar debe cumplir un rol preponderante en la capacitación de la ciudadanía mediante campañas de difusión.
- Por otra parte esta propuesta puede ser acogida por personas e instituciones identificadas en el estudio de temas como este. Además es factible de aplicarla, ya que existen organismos que se sumarían a su

ejecución, o a su vez se presente vigilantes del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA.

1. CHÁVEZ DE BARRERA Nelly Dra., Derecho Laboral Aplicado, Editorial Contrapunto, Buenos Aires, 2000
2. CABANELLAS Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Editorial Eliasta, Décimo Quinta Edición, Buenos Aires Argentina, 2001.
3. CAMA GODOY Henry, La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, Editorial Zambrano, Colombia, 2002.
4. CARNELUTTI Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Editorial Hispanoamericana. Buenos Aires, Argentina, 2002
5. CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Constitución de la República del Ecuador, Quito Ecuador 2013
6. CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Código de Trabajo Quito Ecuador, 2013
7. DE BUEN, Néstor, Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México. 1974
Cf. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa Hnos. México D.F. 1943
8. DONATO D. Jorge, El Juicio Ejecutivo, Editorial Universidad, Buenos Aires Argentina, 1999
9. LESCANO CAMERIERE, Julián R, Derecho Penal del Trabajo, Lineamientos básicos para su comprensión, México 1948
10. NADAL SERRI Daniel, El despido en el Código del Trabajo, Editorial Lexis Nexis Chile, 2003
11. OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 1997

12. PÉREZ, Llenero, Derecho penal del trabajo español, separata del Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Madrid, 1949
13. RODRÍGUEZ Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 2007
14. ROBALINO VALLE, Isabel, Manual de Derecho de Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito Ecuador, 2005
15. TERRADILLOS, José y BAYLOS, Antonio y, Derecho Penal del Trabajo, Trotta, Madrid, 1998
16. VELA MONSALVE, Carlos, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito Ecuador, s/a
17. VELASCO CELLERI, Emilio, Sistema de Práctica Procesal Civil en el Ecuador, Tomo III, Quito Ecuador

LEXIGRAFÍA

- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 1ra EDICIÓN. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2008.
- ✓ LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL. 1ra EDICIÓN. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2009.
- ✓ CÓDIGO CIVIL actualizado a agosto del 2010, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2009.
- ✓ CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2009.

ANEXOS

ANEXO No. 1



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS ESCUELA DE DERECHO

Encuestas dirigidas a los abogados en libre ejercicio profesional que se encuentran afiliados al foro del Consejo de la Judicatura de la Provincia de Bolívar.

1. ¿Usted conoce que es el fraude laboral?

Si ()

No ()

2. Indique tres actos que puedan considerarse como fraude laboral

-

-

-

3. ¿Considera usted que en el Ecuador; y, de manera particular en el Cantón Guaranda, acontecen casos de fraude laboral?

Si ()

No ()

Porqué:.....

4. ¿Usted cree que el empleador comete actos de fraude laboral, por desconocimiento de la ley, o para evadir sus responsabilidades patronales?

Desconocimiento de la ley ()

Evadir responsabilidades patronales ()

Porqué:.....

5. ¿Según sus conocimientos jurídicos, el fraude laboral está tipificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y de manera especial en el Código de Trabajo?

Si ()

No ()

Si es respuesta positiva, favor indicar el artículo o código.....

6. ¿Según su punto de vista, el fraude laboral atenta en contra de la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras?

Si ()

No ()

Porqué:.....

7. ¿Según su criterio, los actos de fraude laboral, transgreden los derechos constitucionales y legales de los trabajadores?

Si ()

No ()

Porqué:.....

8. ¿Según su punto de vista, los actos de fraude laboral generan consecuencias jurídicas, económicas y sociales al trabajador?

Si ()

No ()

Porqué:.....

9. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral, originan explotación laboral a los trabajadores?

Si ()

No ()

Si es respuesta positiva, indicar porqué:.....

10. ¿Cree usted que si se sanciona drásticamente los actos de fraude laboral por el Código de Trabajo, disminuirán los índices de explotación laboral?

Si ()

No ()

Porqué:.....

11. ¿Piensa usted, que es necesario efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir y sancionar los actos de fraude laboral?

Si ()

No ()

Porqué:.....

12. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral deberían considerarse como despido intempestivo?

Si ()

No ()

Si es respuesta positiva, indicar que actos podrían considerarse como despido intempestivo.....

ANEXO No. 2



Encuestas dirigidas a los trabajadores que han sufrido casos de fraude laboral

1. ¿Usted presentó denuncia laboral en la inspectora de trabajo de Bolívar?

Si ()

No ()

Porqué:.....

2. ¿Sus derechos laborales fueron transgredidos por su empleador?

Si ()

No ()

Porqué:.....

3. ¿Usted tuvo estabilidad en su trabajo?

Si ()

No ()

Porqué:.....

4. De qué forma terminó la relación laboral con su empleador.

Acuerdo entre las partes

Despido

Desahucio

Otros

Porqué:.....

5. ¿Usted considera que ha sido explotada en su trabajo?

Si ()

No ()

Porqué:.....

6. ¿Cree usted que debe sancionarse drásticamente a los empleadores que transgreden los derechos de los trabajadores?

Si ()

No ()

Porqué:.....

ANEXO No. 3



ENTREVISTAS DIRIGIDAS A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE BOLIVAR

1. ¿Usted conoce que es el fraude laboral?

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

2. Indique tres actos que puedan considerarse como fraude laboral

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

3. ¿Considera usted que en el Ecuador; y, de manera particular en el Cantón Guaranda, acontecen casos de fraude laboral?

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

4. ¿Porqué cree que el empleador comete actos de fraude laboral?

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

5. ¿Según sus conocimientos jurídicos, el fraude laboral está tipificado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y de manera especial en el Código de Trabajo?

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

6. ¿Según su criterio, los actos de fraude laboral, transgreden los derechos constitucionales y legales de los trabajadores?

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

7. ¿Según su punto de vista, los actos de fraude laboral generan consecuencias jurídicas, económicas y sociales al trabajador?

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

8. ¿Considera usted que los actos de fraude laboral, originan explotación laboral a los trabajadores?

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

9. ¿Cree usted que si se sanciona drásticamente los actos de fraude laboral por el Código de Trabajo, disminuirán los índices de explotación laboral?

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

10. ¿Piensa usted, que es necesario efectuar reformas al Código de Trabajo que permitan incluir y sancionar los actos de fraude laboral?

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