



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y**  
**POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**  
**MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del título de Abogado

**TEMA**

LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS OCASIONA EL FRAUDE  
LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE  
IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL  
CANTÓN ECHEANDÍA PERIODO 2021

**AUTOR**

DOMENICA VANESSA LEMA PAREDES

**TUTOR**

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA

**ENERO 2023**

**GUARANDA- ECUADOR**

## **I. PÁGINA DE LA DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

En mi calidad de tutor del trabajo de integración curricular, presentado por Domenica Vanessa Lema Paredes para optar por el grado de abogada; cuyo título es **“LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS OCASIONA EL FRAUDE LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL CANTÓN ECHEANDÍA PERIODO 2021”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

## II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo, Doménica Vanessa Lema Paredes, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0250104825 egresada de la carrera de Derechos de la Facultad de Filosofía y Ciencias Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema titulado LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS OCASIONA EL FRAUDE LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL CANTÓN ECHEANDÍA PERIODO 2022, ha sido realizado por mi persona con la dirección del Doctor Luis Alfonso Bonilla Alarcón docente de la carrera mencionada; por tanto es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación (internet), publicaciones y demás medios de información necesarias para la producción de esta investigación



Se otorgó ante mi y en fe de ello  
confero ésta *Primera*..... copia  
certificada, firmada y sellada en  
Guaranda, *29* de *Marzo* del *2023*.

  
*Dr. Hernán Criollo Arcos*  
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



### III. DELCARACION JURAMENTADA DE REPRODUCCIÓN

20230201002P00379                    DECLARACION JURAMENTADA  
OTORGA: DOMÉNICA VANESSA LEMA PAREDES  
CUANTIA: INDETERMINADA  
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles veintidós de marzo de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Doménica Vanessa Lema Paredes, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el cantón Echeandía, provincia Bolívar, y de tránsito por este lugar; con celular número: cero nueve nueve cero uno cuatro seis seis cinco cero, correo electrónico: domeparedes9924@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, con el tema: **“LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS OCASIONA EL FRAUDE LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL CANTÓN ECHEANDÍA PERIODO 2022”**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

  
Doménica Vanessa Lema Paredes  
C.C. 0250104825

  
DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



#### **IV. ACTA DE CALIFICACION DEL TRIBUNAL**



## **VI. DEDICATORIA**

Inspirado en el profundo amor, ternura y afecto de mi amado padre Celestial que es la razón de mi existencia dedico este trabajo investigativo a:

Mis queridos padres, en especial a mi adorada madre la persona que supo comprender, apoyar y dar ánimo en los momentos más difíciles de mi vida porque a más de darme la vida, me formó en una mujer de bien con principios bien fundamentados, capaz de cumplir con todos los retos que me proponga y pueda crecer rodeado de triunfos. Con ellos quiero compartir este triunfo y recordar que mis aciertos y felicidad también es de usted.

A mis queridos hermanos, ya que con ellos compartimos diversos momentos de verdaderas experiencias muy valiosas de tristezas y alegrías.

Doménica

## **VII. AGRADEDIMIENTO**

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar y a sus dignísimas autoridades, a todos los docentes de la Facultad de Filosofía y Ciencias Políticas que durante estos años me brindaron su amistad y conocimientos en forma abnegada. Mi agradecimiento especial al amigo al guía Dr. Luis Alfonso Bonilla por ser la persona que depositó todo su confianza y conocimientos para realizar este trabajo de investigación.

Mi agradecimiento infinito a mi madre, mi amiga y confidente, a Diego, Josué y Matías quienes junto a mí conocieron el sacrificio, pero a pesar de eso sonreímos juntos con aciaga alegría de las oportunidades que Dios y la vida nos ha dado.

Doménica



## VIII. INDICE GENRAL, DE TABLAS Y GRAFICOS

I.	DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA.....	3
II.	DECLARACION JURAMENTADA DE REPRODUCCIÓN.....	4
III.	ACTA DE CALIFICACION DEL TRIBUNAL.....	5
IV.	REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND.....	6
V.	DEDICATORIA.....	7
VI.	AGRADEDIMIENTO.....	8
VII.	INDICE GENRAL, DE TABLAS Y GRAFICOS.....	9
	CAPITULO I - PROBLEMA.....	13
1.1.	TÍTULO.....	13
1.2.	RESUMEN.....	14
1.3.	INTRODUCCION.....	17
1.4.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.7.	OBJETIVOS.....	21
1.7.1.	Objetivo general.....	21
1.7.2.	Objetivos específicos.....	21
1.8.	JUSTIFICACIÓN.....	22
2.	.....	22
	CAPITULO II- MARCO TEÓRICO.....	24
2.1.	MARCO HISTÓRICO.....	24
	El derecho en edad alta media.....	25
	Críticos de los siglos XIV y XV.....	25
	La doctrina de siglos XVII y XVIII.....	25
	El Derecho laboral en el Ecuador.....	26
2.2.	MARCO TEÓRICO.....	27
2.2.1.	LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	27
	Fines de la simulación.....	28
	Tipos de Simulación.....	31
	Simulación lícita.....	31
	Consentimiento de la simulación lícita.....	31

Simulación ilícita o absoluta .....	31
Daños a terceros .....	32
La responsabilidad contractual y extracontractual .....	32
FRAUDE LABORAL .....	33
<i>DERECHO LABORAL</i> .....	34
La relación laboral .....	35
Elementos de la relación laboral.....	36
<i>EL CONTRATO DE TRABAJO</i> .....	38
Elementos esenciales de un contrato .....	38
El Empleador .....	40
Obligaciones del empleador .....	40
El trabajador .....	42
Obligaciones del trabajador .....	42
Sueldos, salarios y honorarios .....	43
<i>Importancia de las relaciones laborales</i> .....	45
El trabajo en el cantón Echeandía .....	46
Trabajo con relación de dependencia en el cantón Echeandía .....	47
La relación laboral en sector agrícola del cantón Echeandía.....	47
<b>2. PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS</b>	
<b>LABORALES</b> .....	49
Los Derechos Irrenunciables de los trabajadores .....	51
Instrumentos Internacionales .....	53
La Declaración Universal de Derechos Humanos.....	53
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales .....	54
El Protocolo de San Salvador .....	55
La Organización Internacional del Trabajo .....	55
Conferencia Internacional del Trabajo .....	56

Normativa Constitucional ecuatoriana .....	56
Código del Trabajo .....	58
Ley de Seguridad Social .....	59
<i>CAPITULO III</i> .....	61
3. <i>METODOLOGÍA</i> .....	61
2.1. <i>Método</i> .....	61
2.2. <i>Tipo de investigación</i> .....	62
2.3. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	62
2.4. <i>Criterio de inclusión y criterio de exclusión</i> .....	63
2.5. <i>Población y muestra</i> .....	63
3.6 <i>Localización geográfica del estudio</i> .....	63
<i>CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSION</i> .....	64
4.1. <i>Resultados de la encuesta</i> .....	64
4.2. <i>DISCUSIÓN</i> .....	79
<i>CAPITULO V</i> .....	81
3. <i>CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES</i> .....	81
5.1. <i>Conclusiones</i> .....	81
5.2. <i>Recomendaciones</i> .....	82
4. <i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....	83
<i>ANEXOS</i> .....	85

## INDICE TE TABLAS

Tabla 1: La simulación de contratos laborales .....	64
Tabla 2 Derechos irrenunciables del trabajador garantizados por la ley .....	65
Tabla 3 El respeto de los derechos al trabajador por el empleador .....	66
Tabla 4 : La simulación de contrato para evitar pagar los beneficios de ley .....	67
Tabla 5: Contrato por escrito o su contrato es verbal .....	68
Tabla 6: Usted ha firmado alguna vez un contrato simulado .....	69
Tabla 7: Razones por la que se firma un contrato simulado .....	70
<b>Tabla 8: despedido de forma intempestiva sin ser reconocido sus derechos laborales</b> .....	71
Tabla 9: Ha planteado una demanda al empleador que no reconoció sus derechos .....	72
Tabla 10: Considera usted que la tipificación como delito penal a la simulación .....	73

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: La simulación de contratos .....	64
Gráfico 2: Derechos irrenunciables del trabajador.....	65
Gráfico 3: respeto a los derechos del trabajador .....	66
Gráfico 4: La simulación evita pagar los derechos laborales del trabajador.....	67
Gráfico 5: Tipos de contratos.....	68
Gráfico 6: Firma de contratos simulados .....	69
Gráfico 7: Razones por la que no se demanda al empleador .....	70
<b>Gráfico 8: Despido intempestivo de los trabajadores .....</b>	<b>71</b>
Gráfico 9: Razones por las que usted no demandaría a su empleador .....	72
Gráfico 10: Tipificación como delito penal a la simulación .....	73

## **CAPITULO I - PROBLEMA**

### **1.1.TÍTULO**

LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS OCASIONA EL FRAUDE LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL CANTÓN ECHEANDÍA PERIODO 2022

## 1.2. RESUMEN

El presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador trata una temática como es LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS QUE OCASIONA EL FRAUDE LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL CANTÓN ECHEANDÍA, se realizó con todo los procedimientos que se requiere para identificar y sistematizar la incidencia del problema, si bien es cierto esta temática es tratada como tema de estudio en la carrera de derecho, no es menos cierto que no ha sido discutida al interior de la academia o en la legislación ecuatoriana peor aún en nuestro cantón Echeandía.

Bajo esta perspectiva se establece como un punto de partida de la investigación los antecedentes, los mismo que permitió identificar la existencia de un problema de orden jurídico en el ámbito laboral y de derechos Constitucionales puesto que en el artículo 327 de la Carta Magna señala que la simulación de contrato y el fraude en el ámbito laboral deben ser sancionado de acuerdo a la ley.

En el problema en esta investigación plantea determinar cómo afecta al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón Echeandía la simulación de contratos, puesto que para nadie es desconocido que los empleadores buscan las formas de no cumplir con las obligaciones laborales a los trabajadores lo que por ley les corresponde, una de estas formas es hacer pasar como una relación civil cuando en la práctica es una relación laboral bajo dependencia o hacen firmar facturas con el pago de remuneraciones justas, cuando en la práctica se canceló un valor menor al que consta por escrito.

Por otro lado, la investigación se justifica plenamente puesto que se resalta con claridad la importancia, su pertinencia, su originalidad, su factibilidad y la necesidad de tratar un problema de orden jurídico que tiene un impacto de profunda repercusión social. De acuerdo a esto se ha planteado sus objetivos orientados al trabajo y la posible solución del problema, además de tienen un alto grado de validez, confiabilidad y ejecutabilidad tienen alcance y medición, en la comprobación de la hipótesis, la que nos permitió

identificar sus variables, constituyéndose en la estructura básica para el desarrollo del marco teórico donde se expone un amplio contenido de teoría científica y doctrinaria sobre la Simulación de contratos que conlleva al fraude y la precarización laboral que vulnera los principios laborales de irrenunciabilidad a los derechos del trabajador, para lo cual se planteó una metodología mixta de análisis cualitativo y cuantitativo. Cualitativo porque se abordará un problema orden jurídico y se caracterizará por el predominio de métodos teóricos y cuantitativo porque aplico métodos empíricos para la recolección de la información, la selección del universo y toma de muestra y la correspondiente relación que con la encuesta aplicada a los sujetos involucrado lo cual permitirá realizar un análisis e interpretación de resultados las y la comprobación de la hipótesis a través de la fórmula respectiva; así como también sacar conclusiones y hacer recomendaciones del trabajo.

## **ABSTRAC**

The present research work prior to obtaining the title of Lawyer of the Courts and Tribunals of the Republic of Ecuador deals with a very interesting subject such as THE SIMULATION OF CONTRACTS CAUSED BY LABOR FRAUD AND ITS AFFECTATION TO THE PRINCIPLE OF NON-WEIGHT OF WORKER'S RIGHTS DEL CANTON ECHEANDÍA, was carried out with all the procedures that are required to identify and systematize the incidence of the problem, although it is true that this subject is treated as a subject of study in the law degree, it is no less true that it has not been discussed at inside the academy or in Ecuadorian legislation, worse still in our canton of Echeandía.

Under this perspective, the background is established as a starting point for the investigation, which allowed us to identify the existence of a legal problem in the labor field and Constitutional rights since in article 327 of the Magna Carta it indicates that the Contract simulation and fraud in the workplace must be punished in accordance with the law.

In the problem in this investigation, it is proposed to determine how the simulation of contracts affects the principle of inalienability of the rights of the worker of the Echeandía canton, since it is unknown to no one that employers seek ways to not comply with labor

obligations to workers, which by law it corresponds to them, one of these ways is to pass off as a civil relationship when in practice it is an employment relationship under dependency or they sign invoices with the payment of fair remunerations, when in practice an amount lower than that stated by written.

On the other hand, the investigation is fully justified since the importance, its relevance, its originality, its feasibility and the need to deal with a legal problem that has an impact of profound social repercussion are clearly highlighted. According to this, its work-oriented objectives and the possible solution of the problem have been raised, in addition to having a high degree of validity, reliability and executability, they have scope and measurement, in the verification of the hypothesis, which allowed us to identify its variables. , constituting the basic structure for the development of the theoretical framework where a wide content of scientific and doctrinal theory is exposed on the Simulation of contracts that leads to fraud and labor precariousness that violates the labor principles of inalienability of worker rights, for which raised a mixed methodology of qualitative and quantitative analysis. Qualitative because a legal order problem will be addressed and will be characterized by the predominance of theoretical methods and quantitative because I apply empirical methods for the collection of information, the selection of the universe and our taking and the corresponding relationship with the survey applied to the subjects. involved which will allow an analysis and interpretation of the results and the verification of the hypothesis through the respective formula; as well as draw conclusions and make work recommendations.



### 1.3. INTRODUCCION

La simulación de contratos en términos generales es un problema que se da en todos los ámbitos laborales y tiene que ver con una relación jurídica irreal, inexistente que se constituye en un caso de fraude laboral o engaño en contra del trabajador, pues, en este tipo de contrato no existe relación alguna entre lo que se declara y lo que se hace en la práctica, es decir, tiene una naturaleza distinta a lo estipulado entre las partes.

El deber del Estado conferido mediante la Constitución de la República de Ecuador, es amparar al trabajador, es intentar dar una mayor estabilidad jurídica en el ámbito social, cuyo objetivo es garantizar los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador.

Al respecto la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su Art. 327 prohíbe el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación en materia laboral y señala que se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley, aunque no señala a que ley se refiere. A pesar de esto, en la modalidad de simulación de contratos, las personas empleadas se ven abocadas a transar su fuerza de trabajo por necesidad o en muchas de las ocasiones bajo presión, lo hacen con la finalidad de tener una remuneración, aunque esta no sea la adecuada vulnerando así sus justos derechos otorgados por la ley, de ahí surge la importancia de investigar en contextos más específicos como es el caso del cantón Echeandía.

Bajo este contexto en la presente investigación se trata temas sobre las nociones generales de las relaciones laborales, sus características, la importancia que tiene, las obligaciones del empleador y trabajador; se da una explicación de lo que representa una remuneración, sueldo, salario, honorario; se deja evidenciado como la simulación laboral a la cual es sometido el trabajador, parte de un pensamiento neoliberal del empleador lo que ha llevado al debate desde el ámbito gremial donde se identifica dos posiciones antagónicas, por un lado la vida precaria del trabajo que tiene que afrontar la poca reactivación productiva en el sector laboral y por ende el desempleo y por otro lado está el cuestionamiento en el cumplimiento del empleador de leyes, de los acuerdos y tratados internacionales que significan los convenios lo cual constituye la violación de los derechos laborales de sus empleados.

El propósito de este trabajo investigativo radica en realizar un análisis jurídico a la figura de simulación de contratos dejando en evidencia la existencia de incoherencias jurídicas que vulneran el principio de irrenunciabilidad. Si bien es cierto, en el Código del Trabajo ecuatoriano se hace mención a la invalidez de cualquier estipulación contractual en la que el empleador, de forma expresa o tácita, renuncie cualquier persona a sus derechos laborales, tampoco es menos cierto que los bajos salarios y la inestabilidad laboral son los que conducen a este tipo de modalidad de trabajo simulado que tienen altas implicaciones sociales por lo que se vuelve urgente que sea abordado desde la academia en las universidades, desde el Estado y la legislación ecuatoriana

Por otro lado, la investigación al plantear como hipótesis que la tipificación como delito penal a la figura de simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral garantizará el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador, esto conlleva a profundizar la investigación en un análisis jurídico que permita garantizar lo que está contemplado en el artículo 326, numeral 2 de la (Constitución del la Republica del Ecuador, 2008) en la cual señala que: “Los derechos laborales del trabajador son irrenunciables e intangibles”

Con dichos precedentes, se concluye que en nuestro país y por ende en el cantón Echeandía se han materializado con mayor frecuencia la violación de derechos de los principios constitucionales del trabajador obligándolos a abandonar sus derechos constitucionales mediante la simulación de contratos a pesar de que la ley lo garantiza.

## 1.4 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La falta de apoyo y protección del Estado al trabajador ecuatoriano es evidente; no se trata de falta de leyes. La Constitución de la República del Ecuador, la Organización Internacional del Trabajo, y el mismo Código de Trabajo ecuatoriano regulan los derechos que tienen los trabajadores por medio del establecimiento de obligaciones constitucionales que debe cumplir el empleador a fin de garantizar la observancia de dichos derechos. El problema está en que estas leyes presentan muchos vacíos jurídicos, no existe claridad en sus disposiciones; así por ejemplo, en el Art. 327 de la Constitución del 2008 señala que el incumplimiento de obligaciones, **el fraude, la simulación**, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

En teoría todo suena bien; el problema surge cuando la ley a la que hace referencia no señala nada y no se especifica a qué ley se refiere. Si pensamos que esta disposición constitucional se refiere al Código Penal, resulta inaplicable por cuanto en el Código Penal anterior no existía la tipificación de la simulación o fraude laboral como infracción que lleve una sanción penal, incluso el mismo COIP aprobado por la Asamblea Nacional el 3 de febrero del 2014, no tipifica ni sanciona el fraude y la simulación como delito penal.

De estos vacíos jurídicos se aprovechan los empleadores y sacan a relucir sus artimañas utilizando la simulación de contratos como un mecanismo para sacar ventaja e incumplir sus obligaciones, vulnerando de esta manera los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales que tiene el trabajador.

Según, (Chávez, 2005), citado por (Avalos Diego, 2015) “Una relación laboral nace de un vínculo jurídico de carácter personal entre dos personas que se obligan recíprocamente de mutuo acuerdo a firmar un contrato que convengan a las dos partes” (p. 76).

Sin embargo, esto en la práctica no se cumple; si bien es cierto, la legislación ecuatoriana ha buscado realizar varias reformas laborales, pero aún no se ha conseguido nada y

persisten los vacíos legales que han permitido el atropello al trabajador que siguen igual que siempre.

Los trabajadores en el cantón Echeandía ante las pocas oportunidades de trabajo digno, se ven obligados a aceptar firmar contratos en condiciones desfavorables a sus intereses lo que les convierte en cómplices involuntarios al aceptar estas condiciones desfavorables. El único deseo del trabajador es trabajar sin importar cómo, ni en qué circunstancias.

Por otro lado, muchos trabajadores se sienten incómodos, pero son incapaces de denunciar a su empleador; la principal razón es la necesidad económica por la que están atravesando y otra es por temor a ser despedidos y perder su única oportunidad de llevar el pan de cada día a su hogar o simplemente por desconocimiento.

Cualquiera que fuera el caso, la realidad es que ven vulnerados el derecho al trabajo y con respecto a su estabilidad, remuneración y todo tipo de beneficios laborales lo que atenta en perjuicio de los trabajadores, contraponiéndose al Mandato Constitucional establecido en el artículo 11 numeral 9 donde se señala que “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Constitución del la Republica del Ecuador, 2008).

#### **1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo afecta la simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral, al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón Echeandía periodo 2021?

#### **1.5. HIPOTESIS**

La simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que tiene el trabajador del cantón Echeandía.

## **1.6. VARIABLES**

### **1.6.1. Variable independiente**

Simulación de contratos provoca fraude laboral

### **1.6.2. Variable dependiente**

Principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. Objetivo general**

- Realizar un análisis jurídico sobre las formas de vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores mediante la simulación de contratos que provoca fraude laboral para garantizar el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón Echeandía periodo.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar mediante investigación aplicada el nivel la incidencia de la simulación de contratos en el sector laboral del cantón Echeandía
- Analizar desde la perspectiva jurídica el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores consagrado en la Constitución del Ecuador
- Proponer una reforma al Código de Trabajo, estableciendo la potestad sancionadora para evitar que se produzca la simulación y el fraude laboral mediante la simulación de contratos en el sector laboral del Ecuador

## 1.8. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación sobre la simulación que provoca fraude laboral y su afectación a los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador ofrece a la ciudadanía una temática que ha sido motivo de muchas investigaciones anteriores, pero ninguna ha sido realizada en el cantón Echeandía y muy poco discutida en el ámbito académico, jurídico y peor aún en el recinto legislativo. Esto, a pesar de que el Código Integral Penal fue reformado por la Asamblea Nacional en el año 2014, donde se tipifica al engaño, la estafa, el abuso de confianza y otros tipos de defraudaciones, como actos delictivos en contra de una persona o terceros que serán tratados penalmente ante un juez competente.

Sin embargo, ninguna de estas causas de delito penal se direcciona con exactitud a la simulación de contratos dentro del régimen laboral. De ahí la importancia de investigar este tema, además; siendo este, un problema que ha sido analizado desde una perspectiva mundial, investigar en un contexto más específico como es el mercado laboral del cantón Echeandía le da originalidad a la investigación.

La problemática presentada materia fundamental de la presente investigación, está encaminada a realizar un estudio y análisis de nivel jurídico a cerca la explotación laboral mediante la figura de simulación de contrato a la cual es sometido el trabajador echeandiense vulnerando los derechos garantizados en la Carta Magna del Ecuador.

Todos conocemos que hoy en día el empleador simula un contrato en condiciones dolosas ante una autoridad competente, realiza el contrato que a su criterio le conviene, sin tomar en cuenta el punto de vista del trabajador, que muchas de las veces, por la situación o crisis económica que está atravesando, tiene que obligado aceptarlo, y en otro de los casos, el trabajador desconoce cuáles son sus derechos y por tal circunstancia no reclama lo que por ley le corresponde. Como vemos el tema es controversial que toca un problema real y de actualidad lo que le hace viable a la investigación

El propósito que persigue esta investigación radica buscar una posible solución a este problema y contribuir de alguna manera que el trabajador tenga una vida digna, un salario justo con el cual pueda sustentar y mantener a su familia, tomando en cuenta, que también el sistema legal vigente sufre y adolece de muchos vacíos jurídicos.

Por otro lado, el trabajo investigativo es factible, puesto que se cuenta con una abundante información bibliográfica, la investigación está financiada dispone de los recursos económicos que será financiado por el investigador, cuenta con recursos materiales, tecnológicos y los recursos humanos que se necesitan para llevar con éxito la investigación, se cuenta, además, con el apoyo de las autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar, autoridades cantonales y la acogida de la ciudadanía para levantar la información.

Al tratar de buscar solución a un problema de orden jurídico el trabajo beneficia a estudiantes y profesionales del derecho y sobre todo a los trabajadores o servidores que están expuestos a la simulación laboral y se ven vulnerados en sus derechos, en tal virtud esta investigación tiene impacto de orden jurídico – social, por cuanto la posible solución está enfocada en la reforma a las leyes pertinentes lo que genera novedad Científica, pues con el estudio se llegará a establecer como se produce la vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), con nuevas formas de simulación de contratos.

## CAPITULO II- MARCO TEÓRICO

### 2.1. MARCO HISTÓRICO

#### **Derecho Romano**

En las presunciones laborales de la época del imperio romano, los contratos de trabajo no existían, sin embargo, en el año 753 a.C con la promulgación del Derecho romano, la formalidad de los contratos era exigida particularmente en actos de compraventa o un arrendamiento y, es en estos espacios donde aparece por primera vez el termino simulación.

En el ámbito laboral al ser la esclavitud la única fuerza de trabajo los contratos en este sector no se consideraban necesarios.

(Suarez Hellmut, 2002) citado por (Ovalle, German, 2017), sostiene: *“el desarrollo formalista del derecho romano no sólo que desconocía el contrato en el sector laboral, si no que, en la rigidez de sus normas, llegó a desconocer los derechos del trabajador y con ello la consagración del engaño o simulación vulnerando sus derechos”*.

En los tiempos del político y jurista Cayo Aquilo Galo, se concibe a la simulación como una discrepancia entre la voluntad del acuerdo jurídico y los actos de la mala fe producto de la imaginación de la persona, pero que no podía ser sancionada, porque no existía una prueba fehaciente porque solo era imaginación.

#### **Derecho Intermedio**

Luego XI d. C apare el Derecho intermedio que permanece vigentes hasta el siglo XIII. d.C, que se caracterizó por la aparición de los glosadores que fueron un conjunto de eruditos del derecho, que se destacaron por llevar un sistema de anotación llamado glosas en las que dejan en evidenciado que la simulación debería ser tratada como un delito doloso en todos los ámbitos, puesto hasta ese entonces la primitiva teoría de la simulación se mantuvo conforme a los textos romanos de las épocas anteriores.



## **El derecho en edad alta media**

En este periodo comprendido entre los siglos XIII y X es donde se precisó por primera vez el concepto de la simulación y su norma jurídica básica de tratamiento como una falta de tipo sancionatoria, además, se establece las condiciones adecuadas para el ejercicio jurídico de tratamiento legal por la normativa civil a la acción de simulación en el ejercicio de la actividad mercantil, pues el uso generalizado del dinero, el eminente crecimiento del patrimonio patronal en el contexto de los negocios y la llegada del consensualismo entre trabajador y empleador nace la celebración de los contratos laborales y con ello las estafas, la simulación y los fraudes laborales se pusieron muy de moda.

## **Críticos de los siglos XIV y XV**

En esta época aparece Bartolo de origen italiano quien, entrelazo el derecho romano, la conciencia jurídica y las leyes modernas en medio de una época de decadencia absoluta de la verdad.

Al respecto (Ferrara, 1926) dice que, “Bartolo empieza a establecer que un escrito puede contener la verdad e incluir una mentira, y contener lo no verdadero en una simulación absoluta que puede ser sancionada jurídicamente” (pág. 167).

Bartolo presenta un estudio más completo sobre la simulación y se puede señalar que este periodo es donde se observa un mayor nivel de desarrollo del término simulación por el alto grado de rechazo que sufre el fenómeno de la usura debido a que esta práctica estaba prohibida por la autoridad.

## **La doctrina de siglos XVII y XVIII**

Los escritores alemanes se centran en el tema de una manera más extensa, así, tenemos que el escritor Lauterbach hace un estudio minucioso y destaca la diferencia entre el negocio simulado con el negocio disimulado, señalando que el segundo es un criterio cuando se ha realizado un contrato, pero existe el acuerdo en el cual está implícita una declaración unilateral no verdadera que cae en el plano de la simulación.

En estos mismos siglos aparece la doctrina francesa que nace con los movimientos ideológicos que representó una etapa nueva y superior en el sector laboral. El mayor

referente de esta doctrina es Dumouli, quien formula que el acto simulado es el no sincero, lo no contado o lo no declarado y que debe prevalecer la verdad antes que la apariencia, y que, si el acto simulado se realiza con la intención de perjudicar a terceros o a la ley, este sería nulo.

En este este siglo también aparece la doctrina Italiana, es en esta civilización donde se desarrolló con fuerza la doctrina de la simulación, este período para muchos de la época fue conocido como, el periodo del renacimiento por cuanto se dieron cambios coyunturales incluyendo el estudio del derecho donde se destaca los aportes de Mantica y De Luca quienes realizaron un gran aporte a la doctrina de la simulación. Mantica se dedicó de manera especial a realizar pruebas para demostrar la simulación como fraude procesal. De Luca, por su parte, orientó sus estudios sobre la simulación en los feudos, demostrando así los beneficios y oficios de la simulación.

### **El Derecho laboral en el Ecuador**

El término simulación en el Ecuador aparece con la extinción de la era Colonial y el devenir histórico de la Libertad del Ecuador, esto en el año 1830 en el que se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada básicamente por la clase pudiente de aquel entonces, los terratenientes, quienes legislaron todo a su favor sin tomar en cuenta a la clase trabajadora que eran sujetos de todo tipo de explotación laboral.

Con este antecedente en las primeras décadas del siglo XX en el año 1921 se promulga la primera ley gremial más completa que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo ecuatoriano una vez que se había concluido la revolución liberal alfarista. En este Código de Trabajo se habla por primera vez de los derechos del trabajador, pero solo a partir de la Constitución del 2008, se habla de que “el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

## 2.2.MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. LA SIMULACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Según, (Ferrara Francisco, 1926), citado por (Romero, Andrés, 2016), La simulación de contratos “es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente en forma bilateral impuesta y de forma bilateral mediante acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo” (pág. 79).

Podemos decir que el propósito de la simulación es el engaño, es decir, el deseo de dañar o lastimar a otra persona o, en algunos casos, de engañar al juez. Somos responsables de juzgar en nombre de la verdad y representamos las distinciones relacionadas con el fraude requeridas solo por un individuo para causar daño o engaño a otro individuo.

Para entender mejor de la simulación de contratos debemos comprender que el contrato de trabajo existe o se da una vez que se cumplen con los tres requisitos, es decir, debe existir el consentimiento de los contratantes (empleador y empleado), el objeto del contrato (necesidad de las partes) y la causa. En materia jurídica el contrato de trabajo es un comercio jurídico bilateral y sin estos tres elementos no existe el contrato, fuera de esta condición el contrato se torna fraudulento, por cuanto su contenido no es real y se convierte en una decisión unilateral con la finalidad de cometer un engaño o fraude.

Al respecto (Cabanellas G, 2015), señala:

*La simulación en un sentido general, es un acto engaño, de abuso de confianza, acto contrario a la verdad o la rectitud que termina imponiéndose la palabra fraude en contra de los acreedores que comprende todos los actos del deudor que, valiéndose por lo común de simulaciones, tienden a hacer ilusorios los derechos de cobro y a la indemnización con que cuentan sus trabajadores, valiéndose de engaño o medio ilícito. (pág. 347)*

Como se puede ver la simulación no es otra cosa, que un acto engañoso que busca ocultar, disfrazar o alterar la individualización o patrimonio del empleador, con la finalidad de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que establece la ley en favor del trabajador, esto quiere decir, que la simulación provoca fraude y con ello nacen conflictos en las relaciones laborales lo que en términos jurídicos se conoce como “subterfugio”,

### **Fines de la simulación**

Durante la historia, el hombre ha recurrido a la simulación para esconder al verdadero acto o comercio jurídico con la finalidad esconder bienes para no enseñar ostentación, para evadir ser individuo de secuestro, no tener que encarar constantes demandas de dádivas o hacer donaciones evitando que se conozca la identidad del donante.

Además, hay otros casos en los cuales parecería que, lo que se desea es no cumplir la ley, como un matrimonio por conveniencia, la elusión de responsabilidades ante los acreedores, burlar una imposibilidad y eludir o reducir el pago de impuestos. Es decir, como primer fin tenemos la posibilidad de resaltar el engaño inocente que no posee el fin de provocar mal a terceros; y, como contrapartida, tendríamos el engaño nocivo que sí desea provocar mal o cualquier perjuicio a terceros, o como otros autores lo llaman, al público.

Se habla que en la simulación constantemente hay un engaño, aunque no precisamente un perjuicio. En impacto, dicho engaño podría ser inofensivo, sin mal, como pasa en la simulación lícita; o en perjuicio de terceros o para burlar la ley (*animus nocendi*), o sea, simulación ilícita, este tipo de actos no se dan por pasar el pasatiempo, sino con objetivo de ocasionar el engaño de terceros.

### **¿Qué piensa el trabajador sobre la simulación laboral?**

Desde la perspectiva de los trabajadores se señala que han permitido tal conducta por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales básicas, en tal virtud muchos señalan estar de acuerdo sin tomar en cuenta que indirectamente

renuncian a sus derechos y obligaciones laborales, que por ley los asiste y sin darse cuenta que están permitiendo violar el principio de Irrenunciabilidad, al permitir que los empleadores continúen trasgrediendo ese derecho fundamental adquirido.

Al respecto, (Bósquez., 2017) señala que\_ “El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador son imprescriptibles, aun cuando los trabajadores renuncien a estos derechos adquiridos, la ley protegerá al trabajador en el momento que plantee una reclamación administrativa, extra judicial o judicial en materia de Derecho laboral”

Como podemos ver los principios de irrenunciabilidad son imprescriptibles, donde Derecho laboral tiene una naturaleza por demás particular toda vez que busca regular los intereses garantizando la dignidad y compensación justa para los trabajadores que son el capital humano necesarias para alcanzar el nivel de productividad deseado por los empleadores y el mismo Estado.

Porque el derecho del trabajo según (Cabanellas G, 2015) es:

*[...] el conjunto de leyes positivas y doctrinas relativos a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empleadores y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos primordiales de la economía del trabajador; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas esenciales de los derechos y deberes de las partes involucradas (pág. 121)*

En efecto, el Estado ecuatoriano como poder neutral y superior siempre alineado a la filosofía proteccionista y garantista para con el trabajador, en la Constitución del 2008 trata de regular la situación contractual del trabajador, en su Art. 327, señala expresamente que las relaciones laborales deben ser bilaterales y directas con la finalidad de terminar con la tercerización laboral y brindar seguridad al trabajador.

En este artículo de ley también se señala que el incumplimiento de obligaciones como el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. Como podemos ver este artículo es

importante porque busca garantizar el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, recoge el espíritu de igualdad, de justicia y equidad de derechos que por muchos años venía reclamando la clase trabajadora.

### **Factores que inciden en la simulación**

Al respecto de los factores que inciden para que se dé la Simulación de contratos (López, 1996) citado por (Enriquez L, 2021) dice lo siguiente,

*Las necesidades se superponen, al desempleo o empleo precario se suma la pobreza por caída de los ingresos, el endeudamiento, el deterioro en la calidad de las viviendas, la crisis en la vida cotidiana de las familias. La indigencia es cada vez más un fenómeno de acaparamiento de carencias económicas, de educación, familiares y del medio social. (pág. 18)*

Para muchos analistas laborales el principal factor que incide para que se dé la simulación, son los vacíos jurídicos, en el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador al señalar que la simulación, el fraude será penado de acuerdo a la ley, pero no señala de que ley.

La (OIT, 2014), “La existencia de una relación de trabajo depende si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas si no del cumplimiento estricto de la ley” (pág. 78).

Está claro que la Organización Internacional del Trabajo en su afán de combatir el fraude y la simulación laboral, sugiere que todos los organismos de control de todos los países del mundo deben verificar si existe o no una relación de trabajo que garantice los derechos del trabajador, advierte que es complicado identificar por cuando se maneja dentro de una legalidad aparente, por lo que sugiere que es necesario guiarse por los hechos que muestra la condición social del trabajador, y no por la denominación o forma que las partes le hayan celebrado el contrato, si no por sus fines.

## **Tipos de Simulación**

### ***Simulación lícita***

Esta consiste en encubrir el carácter jurídico de un acto con la apariencia legal, o en contener cláusulas que no son sinceras, fechas inexactas; o en constituir o transmitir derechos mediante personas interpuestas, a favor de distintas a las indicadas

(Del Valle, 2012, pág. 56)

Esto quiere decir que es toda acción en virtud de la cual se crea una situación jurídica aparentemente o ficticia que difiere de la situación jurídica verdadera, es una forma de fraude simulado pero que está bien encubierto por varios elementos de honestidad, por ejemplo: Declarar como pasante al trabajador de una empresa, prestante de servicios de voluntariado en las supuestas organizaciones sin fines de lucro, firmar contratos legales pero que por detrás existen acuerdos previos o las figuras jurídicas de contrato de franquicia, distribución o flete, formar una empresa como si fuera dueño el trabajador, cualquiera sea el caso termina convirtiendo la simulación en explotación laboral.

### ***Consentimiento de la simulación lícita***

La simulación lícita se da con el consentimiento o en virtud del cual una persona se compromete y acepta un contrato simulado para con otra u otras personas (empleador) a prestar sus servicios lícitos y personales estando de acuerdo o no por una remuneración fijada por el convenio del contrato, aunque no este conforme a la ley.

De cierta manera en nuestro país, se puede afirmar que la simulación lícita es un principio de responsabilidad contractual al estar pactada entre las partes intervinientes en el contrato y estar permitida en nuestra legislación ecuatoriana.

### ***Simulación ilícita o absoluta***

“En este tipo de simulación se da cuando entre las partes no existe un acuerdo previo antes de celebrar un negocio (contrato) alguno solo se aparenta hacerlo” (Montoya, 2018).

De acuerdo a lo indicado, en la simulación ilícita se finge la existencia de un contrato

de trabajo que en realidad no existe. Se persigue simular un contrato de trabajo entre un trabajador y el empleador con una finalidad diferente al intercambio de trabajo.

En relación a la figura de la simulación contractual, negocial o laboral, existe un extenso y amplio panorama por analizar y desarrollo profundo debate doctrinario de este concepto en la Academia y la legislación ecuatoriana.

### **Daños a terceros**

Como se indicó previamente, un componente que no puede faltar en la simulación ilícita es el objetivo de engaño a terceros, puesto que se parte de una decisión unilateral

En la simulación ilícita está constantemente latente el cometimiento de un delito civil al consumar con todos sus requisitos, dando origen a que los terceros perjudicados logren ejercer cada una de las ocupaciones por responsabilidad extracontractual en oposición a los partícipes del acto simulado.

### ***La responsabilidad contractual y extracontractual***

En la simulación ilícita está presente la responsabilidad contractual respecto a los partícipes del acto simulado y les son aplicables las reglas de responsabilidad contractual previstas en el Código Civil ecuatoriano, la responsabilidad no es compartida, porque resulta que no existe un negocio real (contrato) entre las partes,

El problema de la responsabilidad contractual es importante en la ciencia jurídica ya que la responsabilidad contractual y sus parámetros han durado a partir de Roma hasta nuestros propios días.

La diferencia principal entre la responsabilidad contractual y la extracontractual se basa en la carga de la prueba, puesto que en la responsabilidad derivada de un contrato, el merecedor de la respectiva prestación no está obligado a mostrar la culpa del deudor, debido a que ésta se presume en tanto el segundo no demuestre que su incumplimiento o el atraso no le son imputables, como la situación fortuito o la fuerza más mayor; sin embargo, en la responsabilidad extracontractual le compete al perjudicado enseñar la responsabilidad del creador del acto lícito.



Otra diferencia fundamental entre las dos, es que la responsabilidad contractual podría ser reducida por medio de una cláusula limitadora de la responsabilidad (cláusula penal, por ejemplo), si bien hay excepciones. Dentro de la responsabilidad extracontractual no hay las cláusulas de exoneración de la responsabilidad pues no existe contrato.

### **Nulidad absoluta**

Siguiendo los lineamientos anteriores, es decir considerar en la teoría general de los actos jurídicos a la simulación, la simulación absoluta es el precedente elemental para la nulidad absoluta; esto quiere decir que la simulación absoluta por la falta de consentimiento da paso a la nulidad absoluta.

El juez debe verificar que el que tenga interés tenga una afectación directa para así poder publicar la nulidad, que conlleva a la extinción de derechos y obligaciones, lo contrario sucede en el ámbito laboral, el reconocimiento de la simulación absoluta da paso al reconocimiento de derechos y obligaciones a los trabajadores por parte del empleador por cuanto sus derechos son irrenunciables.

### **FRAUDE LABORAL**

Lo definimos como el engaño producido dentro de la relación trabajador y empleador, a utilizando actos esquivos de la ley, con el objeto de excluir a la parte empleadora del cumplimiento de sus obligaciones patronales. El fraude se da cuando existe una intención maliciosa en la que la parte empleadora, trata de sacar beneficios a su favor a través de la simulación, ocultamiento o alteración de la verdad, provoca dolosamente perjuicio al trabajador aprovechándose de su situación de necesidad.

La norma constitucional ecuatoriana está tipificado el fraude laboral en el Art. 327 cuando en el segundo inciso señala que:

El incumplimiento de obligaciones, **el fraude**, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 55).

Al respecto el Dr. Manuel Ossorio en su Diccionario Jurídico de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. señala que:

*El fraude es un acto engañoso, abusivo, que maniobra inescrupulosamente de forma unilateral a favor del empleador. El fraude a la ley es causa de nulidad de los actos jurídicos, es acción contraria a la verdadera intención y a la rectitud con que se deben celebra un contrato, esto que perjudica a la persona contra quien se comete tal acto injusto. (Osorio, 2013)*

En definitiva, el fraude laboral no es otra cosa que la expresión concreta que se deriva flexibilidad con que se maneja la justicia ecuatoriana; pues el capital se impone en defensa de sus intereses y en perjuicio de la remuneración de los trabajadores que está consagrada en la Constitución de la Republica en su Artículo 328 que declara en el inciso primero, “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia, será inembargable salvo para pensiones por alimentos” (Constitución del la Republica del Ecuador, 2008)

Resulta difícil sancionar por fraude laboral a un empleador, resulta muy difícil o casi imposible por cuanto en el Código Orgánico Integral Penal la figura de fraude laboral no está normada. Para tratar los pocos casos que han sido llevados a juicio se han hecho interpretaciones al artículo 186 del COIP en el cual está contemplado la estafa, esta conducta se configura mediante el engaño, al cual se tipifica como: Simular hechos falsos y la de formación u ocultamiento de hechos verdaderos que induzca a error a otra persona, con el fin de que realice un acto que perjudique a si mismo o el de una tercera persona.

## **DERECHO LABORAL**

De acuerdo a su definición, el derecho laboral es el conjunto de normas establecidas a fin de regular las relaciones laborales entre el empleador y empleado a partir de una relación de trabajo. Estas normas deben garantizar el acatamiento de las obligaciones de las partes que participan en una relación de trabajo.

El mercado laboral está en continuos cambios, esto conlleva a enfrentar a una infinidad de problemas al trabajador, por eso es importante que el Derecho Laboral

siempre se adapte a las nuevas condiciones y particularidades que la realidad impone, a fin de cumplir con su objetivo principal que es defender al trabajador en una relación de desventaja frente a su empleador. Claramente esta relación no es equilibrada, ya que el empleador suele tener mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. A partir de esto, el Derecho Laboral debe limitar la acción de los empleadores a fin de proteger al actor más débil de la relación que es el trabajador, pero para que estos sucedan tanto el empleador y empleado debe comprender de forma teórica y práctica de que es una relación laboral.

### **La relación laboral**

Este tipo de relación existe cuando una persona natural o jurídica recibe una retribución económica que le da el empleador a cambio de su trabajo o de un servicio bajo ciertas condiciones establecidas previamente. Según, (OIT, 2014), “La relación laboral o trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores”.

Por medio de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se constituyen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación laboral ha sido desde siempre y continúa siendo el principal enlace de los trabajadores con los derechos y beneficios asociados con el empleo que se dan en las diferentes plazas de trabajo y la seguridad social.

La existencia de una relación laboral permite la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Además, es el punto de encuentro clave para fijar la naturaleza y la importancia de los derechos y obligaciones de los empleadores en relación a sus trabajadores.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta actos especiales, es suficiente con que se presenten los tres elementos (prestación personal del servicio. Subordinación y la remuneración) que configuran una relación laboral para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que, mediante un contrato de trabajo escrito o palabra, es suficiente con que se pueda en la realidad identificar los tres elementos señalados anteriormente.

La relación laboral va mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones que en ningún momento afectan la relación laboral que debe existir entre empleador y trabajador y el cumplimiento de las leyes, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados.

Por lo general, el Estado es el responsable de crear políticas que respeten los derechos de los trabajadores tanto en el ámbito público como en el privado y si bien se conoce que en el sector público existe mayor estabilidad en este sentido, en el sector privado también puede el estado mantener una relación de control para que se respete los derechos del trabajador.

### **Elementos de la relación laboral**

Una relación laboral se conforma en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Prestación personal del servicio. Subordinación y la remuneración

**Prestación de servicios:** El primer elemento de un contrato de trabajo es la prestación personal de servicios, la cual supone la obligación del trabajador directa y concreta, sin la capacidad de delegar o servirse de terceros.

(Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, 2022), (TUO del DL , 2022), Señala al respecto de la Ley de productividad y competitividad laboral señala que:

*La prestación de servicios por ser de naturaleza laboral, deben ser ejecutados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural. Esta condición no deja sin la posibilidad de que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él. De esta forma, la prestación personal de un servicio se relaciona con la capacidad de un empleado para desarrollar sus propias obligaciones; caso contrario de no ser así, no sería considerada como una relación de trabajo si la persona puede contratar por su propia cuenta a otras personas que reemplacen en sus labores.*

**La subordinación:** Debe ser comprendida como el poder otorgado al empleador para tener la potestad de ordenar, fiscalizar y sancionar las operaciones del trabajador en el contexto de la relación laboral.

Por la subordinación a la cual está expuesto el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para exponer reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y si es necesario sancionar disciplinariamente, dentro de los términos de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Además, el empleador tiene la competencia para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo y respetando los derechos humanos del trabajador.

**Remuneración:** Dentro del ámbito laboral, se dice que la remuneración es la contraprestación del servicio brindado por el trabajador.

El (TUO del DL , 2022), establece que:

*La remuneración constituye para todo acto legal en términos de relación laboral, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero en efectivo o en especie valoradas, cualquiera sea la forma o denominación que tenga el pago, siempre que sean de su libre disposición es legal. La cantidad de dinero que se entreguen al trabajador directamente términos de alimentación principal (desayuno, almuerzo o refrigerio o cena), tienen naturaleza remunerativa que suma a la compensación salarial (...)*

Como podemos el trabajador recibe por sus servicios, en dinero en efectivo o en especie valoradas, cualquiera sea la forma que el quiera recibir su compensación económica y está claro que la diferencia de un contrato de naturaleza civil, con la de un contrato de trabajo donde la remuneración en Derecho Laboral se reconoce como un derecho del trabajador.

## EL CONTRATO DE TRABAJO

(Cabanellas G, 2015), señala que un contrato “es un acuerdo legal, sea este oral o escrito, de en común acuerdo y capacidad jurídica entre las partes intervinientes que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económico, sean industriales, mercantiles o agrícolas”

El contrato de trabajo es consensual, porque se completa mediante un simple acuerdo, bilateral o sintagmático, en razón de la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes; a título oneroso, con fines lucrativos, con fines perseguidos por ambas partes, el patrón por la producción o los servicios prestados y el trabajador por los salarios percibidos por ello; nominado, por su designación de alto perfil; principal, porque no depende de otros para su nombramiento y subsistencia; al menos en los aspectos individuales, porque los convenios colectivos sobre condiciones de trabajo, ofrecen otra fisonomía en la mayoría de los ordenamientos jurídicos positivos.

Al respecto (BORDA, Guillermo, 2018) señala que “*Un contrato de trabajo es una relación de cooperación formada por la prestación de servicios propios a otra persona o a una empresa, a través de una remuneración*”.

Por otro lado, los elementos básicos y esenciales que representa el Contrato Individual del Trabajo, y cuya no presencia, en el marco de la relación hará que, ésta sea de otra índole, ya sea de carácter civil o mercantil, pero menos laboral.

### ***Elementos esenciales de un contrato***

Como bien se ha dicho, la no presencia de los elementos básicos de un contrato desvirtúa a una relación laboral y para que no ocurra esto los participantes en el contrato deben tomar en cuenta requisitos como el acuerdo de voluntades, la prestación de trabajo, dependencia o subordinación, acuerdo en el pago de la remuneración.

**Acuerdo de voluntades:** Cuando se trata un contrato, la relación laboral nace del acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, estos dos actores estipulan las condiciones dentro de las que se desarrollara la relación de trabajo. Sin embargo, si bien los contratantes

tienen libertad para concretar las estipulaciones, tales libertades se terminan cuando se viola los derechos del trabajador y esta vigilada por el Estado para que no se violen las disposiciones normativas en favor del trabajador

Se ha dicho que el intervencionismo del Estado, no tiene efecto cuando las partes superan los grados mínimos contempladas en las disposiciones generales, esto siempre y cuando tal superación no perjudique los derechos de los trabajadores para beneficiar a la otra parte, que constituye el empleador.

**Prestación de servicio :** Técnicamente, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato. Un contrato, expreso o implícito, establece una relación jurídica entre un empleador y un trabajador a través de situaciones que implican el cumplimiento de obligaciones mutuas. El primero es el pago de indemnizaciones, y el segundo es que la prestación de servicios lícitos constituye una obligación primaria. Por cierto, esto es para llevar a cabo su trabajo, un aspecto muy personal e indelegable.

**Dependencia o subordinación:** Es la característica que más interesa como elemento configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para sacar diferencias de otras relaciones o contratos legales que pueden tener similitud a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.

Por eso, para orientar nuestra manera de entender las cosas, se hace necesario invocar el esquema definitivo que hábilmente estableció el escritor Mario de la Cueva sobre la dependencia o la subordinación. Debe desglosarse en dos elementos: primero la facultad estatutaria del empleador para determinar las pautas, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la consecución de los fines de la empresa, y otra obligación legal equivalente del trabajador. Dar cumplimiento a estas disposiciones en el desempeño de su trabajo.

**Pago de una remuneración:** Este se convierte en uno de los elementos importantes y fundamentales para la existencia de un contrato de trabajo. Su ausencia es para determinar que la prestación de servicios gratuitos se fundamenta en otras causas, pero nunca es estrictamente una relación laboral. Los ejemplos incluyen situaciones de amistad o cuando se proporcionan vecindarios personales.

Como consecuencia lógica del servicio prestado a una persona en forma subordinada, surge el elemento “remuneración” del contrato de trabajo. Este es digno de varios títulos como sueldos, salarios, premios, becas, etc., y ese será el definitivo. Objeto del contrato para los trabajadores que buscan el pago de una remuneración.

La legislación ecuatoriana exige a través del Código de Trabajo que toda relación laboral se dé mediante contrato y que los actores intervinientes, empleador y empleado lleguen a un mutuo acuerdo.

### **El Empleador**

(Código del Trabajo, 2022), el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, (p.7)

Además, en este mismo artículo se señala que:

*El Estado, los gobiernos provinciales, los gobiernos municipales y demás personas jurídicas de derecho público son considerados como empleadores respecto de los trabajadores de las obras públicas, aun en el caso de que a los obreros se les hubiere dado nombramiento y cualquiera que fuere la forma de pago, estos tienen misma relación de empleadores respecto de los trabajadores de las empresas que están a su cargo y que pueden ser aprovechados por particulares.*

El empleador es una persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Además, el empleador es el que debe garantizar los derechos laborales de los trabajadores con el cumplimiento de un salario justo, las respectivas compensaciones, y la afiliación y aportación a la seguridad social.

### **Obligaciones del empleador**

(Vasquez German, 2004) citado por (Avalos Vaca Diego, 2015) resume de la siguiente manera:

- *Celebrar un contrato de trabajo respetando los derechos del trabajador.*
- *Pagar un salario digno no menor a un sueldo básico, aun si el trabajador no hubiera firmado un contrato.*



- *Registrar el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales inmediatamente de haberlo firmado.*
- *Afiliar a sus empleados a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, inclusive si el trabajador está atravesando una etapa de prueba.*
- *Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra, de obra o vulnerando los derechos laborales del trabajador.*
- *Asumir y aportar el porcentaje del once como quince por ciento (11,15%) que corresponde pagar al empleador por la seguridad social en favor de su empleado.*
- *Pagar horas extras y suplementarias en favor de sus empleados cuando hayan trabajado en horarios fuera de los establecidos en el contrato o en el caso de sábado, domingo o días feriados.*
- *Pagar puntualmente el 15% por utilidades o ganancias que establece el Art. 97 del Código del Trabajo.*
- *Pagar los beneficios al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de riesgos del trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el seguro general.*
- *Pagar puntualmente en las fechas establecidas los décimos tercero y cuarto.*
- *Pagar a tiempo los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.*
- *Reconocer el periodo de vacaciones laborales remuneradas (en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas).*
- *Reconocer un periodo de licencia remunerada por paternidad de acuerdo a lo que establece la ley.*
- *Reconocer un periodo de licencia por maternidad hasta 12 semanas (únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más).*
- *Reconocer las 2 horas de lactancia diarias.*
- *Extender gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados referentes a su trabajo.*

## **El trabajador**

Es la persona natural que se ha comprometido a la prestación de un servicio o mano de obra calificada o no calificada, esta persona puede ser empleado u obrero. La persona que es considerado como empleado va a desempeñarse en un cargo determinado realizando tareas a él encomendadas de manera eficiente, que pueden ser desarrolladas en una oficina o fuera de ella donde demostrará sus cualidades intelectuales por la cual recibirá un salario a cambio y por otro lado están las personas consideradas como obreros, están las personas que realiza un trabajo manual, conocido también como jornaleros, operarios, albañiles, etc.

Los obreros se clasifican de acuerdo a su desempeño, en **obreros calificado** que son las personas que se han capacitado o han recibido entrenamiento especial o aprendizaje para desempeñar de forma eficiente en sus labores y el **obrero no calificado** es una persona trabajadora que desarrolla su trabajo con el uso de la fuerza física sin gran desarrollo intelectual. Son estos últimos los que sufren mayor atropello por sus empleadores, siendo este sector en donde más se da la simulación de contratos.

### ***Obligaciones del trabajador***

(Código del Trabajo, 2022), son obligaciones del trabajador las siguientes:

- a) Hacer el trabajo de acuerdo a los términos del contrato, con la ímpetu, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- b) Reponer al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado las herramientas, equipos e instrumentos y útiles de trabajo, sin que signifique responsabilidad por el deterioro que origine de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni por mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en situaciones de peligro o siniestro perentorios, por un tiempo mayor al señalado y aún en los días de descanso, cuando este en peligro los intereses de sus compañeros o de su empleador. Por este trabajo extra tendrán derecho al aumento de remuneración conforme a la ley;
- d) Demostrar una buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir con las disposiciones establecidas en el reglamento interno expedido en forma legal dentro de la empresa;

- f) Dar aviso oportuno al empleador cuando por causa justa faltare al puesto de trabajo;
- g) Dar aviso al patrono o a su representante los peligros de daños materiales que atenten a la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Mantener secretos de confidencialidad del lugar de trabajo
- i) Cumplir las medidas y protocolos de prevención en aspectos de higiene que impongan las autoridades.

### **Sueldos, salarios y honorarios**

**Sueldo:** Se trata de una remuneración económica fija que el trabajador recibe a cambio de un trabajo específico durante determinada jornada laboral, es decir, que ni el monto ni la periodicidad de pago varía sin acuerdo de las partes o decisión del empleador, así como tampoco debe hacerlo el tiempo que el trabajador dedica a su actividad.

Sueldo base dentro de los sueldos se considera una asignación fija por unidad de tiempo que cobra el trabajador por el trabajo o servicio que realiza a esta modalidad se la denomina *sueldo base*. Por lo general, este tipo de sueldo se fija por los convenios laborales al que llegan entre el trabajador y el empleador.

También tenemos los *sueldos brutos*, que no es otra cosa que la cantidad remunerativa absoluta que tiene el trabajador sin que le hayan retenido los aportes exigidos por el Estado.

Finalmente, dentro de los sueldos tiene la cantidad fija que recibe el trabajador por sus servicios una vez que le han descontados los impuestos y las retenciones que son exigidas por el Estado, a este rubro se le conoce como sueldo neto.

**Salario:** Es la remuneración que percibe el trabajador de acuerdo a las horas que dedica la actividad o a la cantidad de trabajo que realiza, se toma en cuenta ambos factores, es decir, que no se trata de un pago fijo, sino variable en función de lo que hace en cada jornada.

(OIT, 2014), Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas, dado que se trata de un costo para los empleadores y

de la principal fuente de ingresos de los trabajadores.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), artículo 66.- numeral 17. La libertad de trabajo. Ninguna persona por ningún motivo puede ser obligada a realizar un trabajo gratuito, peor forzoso.

Como vemos, existen garantías constitucionales, pero en muchas de las ocasiones los salarios han sido motivo de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de debate y negociaciones colectivas en todo el mundo. Así también los salarios han sido causa de situaciones de discriminación y privación y vulneración de derechos.

### **Diferencia entre sueldo y salario**

Para el empleado o para las personas comunes sueldo y salario significan lo mismo. Sin embargo, en Derecho Laboral, tiene una estricta significación jurídica del trabajo entre sueldo y salario, por lo que, para hablar en este espacio, se requiere comprender muy bien los dos términos.

De ahí que se puede decir con toda claridad que la diferencia entre sueldo y salario está en la estabilidad de pago de la remuneración que recibe el trabajador como horarios de sus servicios por sus servicios. Es decir, que el sueldo que recibe un trabajador es una cantidad siempre fija de dinero que el empleador paga en compensación a un servicio recibido, al margen de que en el mes hayan faltado por enfermedad o haya habido un día festivo por estos motivos el monto del sueldo tampoco disminuye si un mes tiene menos días laborables que otro.

Cabe señalar que, tanto el sueldo y el salario, la forma y tiempo de pago debe estar estipulado claramente en un contrato firmado entre las partes y está claro que, en Derecho Laboral, la ley determina de forma muy clara y precisa que el pago a un trabajador por sus servicios solo puede considerarse remuneración si la relación laboral está respaldada por un contrato de trabajo.

### **Honorarios**

Los honorarios son los pagos o la retribución económica que reciben los trabajadores profesionales y especialistas quienes realizan de forma independiente un

servicio o una labor para una empresa o persona. Se llama honorarios puesto que quien lo realiza no mantiene una relación laboral directa con la empresa o persona a quien le presta su servicio, estos servicios son requeridos de forma eventual.

De esta manera, quienes brindan el servicio no se consideran como empleados, por tanto, no generan nómina. Así, por ejemplo, los servicios de los siguientes profesionales, médicos, psicólogos, abogados, arquitectos, ingenieros, contadores independientes, etc, que podrían percibir honorarios. Generalmente, los servicios por los que requieren pago de honorarios, se establecen mediante contratos de servicios, más no un contrato de trabajo, es decir; es diferente a cuando se requieren empleados. Ya que con estos hay que firmar a cabo contratos de trabajo.

### **Importancia de las relaciones laborales**

Es importante mantener un ambiente dinámico y acogedor y crear un buen clima laboral entre empleador y empleado, tan importante es que se ha dado el caso de personas que al no disfrutar del mismo prefieren abandonar su puesto de trabajo, esto ha hecho que en ocasiones pueden verse envueltos en un ambiente hostil con repercusiones generalmente de forma negativa en contra del trabajador. Las relaciones laborales son importantes ya que establece un vínculo legal entre los trabajadores y el empleador a fin de garantizar los intereses y la integridad en todo sentido tanto del trabajador como del empleador.

Se debe recalcar que la relación laboral no se opone a la celebración de un contrato, ya que una buena relación puede nacer del mismo contrato, el contrato al contrario le otorga mayor seguridad y confianza a esta relación. La ley ha reconocido la obligación de todo ciudadano de trabajar en un ambiente de respeto, sano y acogedor, ha reconocido que el mismo Estado debe ser el garantista de su cumplimiento.

El artículo 33 (Constitución del la Republica del Ecuador, 2008), manifiesta:

*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía bienestar de los ciudadanos. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad y sus derechos, una vida digna, remuneraciones salariales y retribuciones justas y el*

*desempeño de un trabajo sano, saludable y libremente escogido o aceptado.*

Si hablamos de la importancia de las relaciones laborales es importante recalcar, que una buena relación permite aprender todo el tiempo de los unos y de los otros. Siempre va existir campos en que unos dominan mejor otros, por lo tanto, no están por demás las estrategias de aprendizaje continuo.

Las relaciones laborales son un factor concluyente en el éxito o el fracaso de una empresa, institución, organización o cualquier puesto de trabajo, esto demanda crear estrategias base para crear un ambiente positivo entre trabajadores y empleadores de tal manera que fomente el bienestar entre estas dos partes. En el cumplimiento de todos estos aspectos radica la importancia de las relaciones laborales.

### **El trabajo en el cantón Echeandía**

Con la colonización de los territorios del subtrópico de la provincia Bolívar a finales del siglo XIX, nace el recinto Saloma de la entonces parroquia Guanujo y a inicios del siglo XX las únicas fuentes de trabajo era el cultivo de caña y la producción del “puro” llamándose así al alcohol etílico, que con el pasar del tiempo sería conocido como el famoso “pájaro azul”.

En las fincas donde se producía este alcohol era evidente la explotación laboral, los pagos de sueldos era considerada a voluntad del patrono y en muchos de los casos no se reconocían sus salarios, para entonces los contratos no existían en estos lugares, a lo sumo existían acuerdos verbales.

En Echeandía, la economía y comercio ha crecido en estos últimos años, sin embargo, el sector agrícola sigue siendo la actividad que ocupa la mayor parte del tiempo en el cantón, pero esto, no significa que la agricultura genere suficientes fuentes de trabajo.

Al respecto (Hidalgo, Elvio, 2018), señala que:

*En los años sesenta, la ganadería y el sector agrícola era el más relevante, sin embargo en esta última década, la primera fuerza generadora de trabajo es el sector agrícola, la producción de cacao, de guineo se sumó con fuerza al sector ganadero a la producción de naranja, caña de azúcar y sus derivados.*

## **Trabajo con relación de dependencia en el cantón Echeandía**

Según, el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del año 2021 presentado por el GAD Municipal del Cantón Echeandía “básicamente el trabajo con relación de dependencia está centrado, el comercio, micro mercados, restaurantes, las instituciones públicas, las ONG’s, pequeñas microempresas, y emprendimientos” (GAD del Cantón Echeandía, 2021).

Estos espacios de trabajo han tenido un avance en la última década, generando fuentes de trabajo donde se conoce que existe mucha explotación laboral mediante la figura de la simulación de contratos. Por ejemplo, de acuerdo a los datos recogidos durante esta investigación mediante entrevista a las personas trabajadoras de la “Fundación Compasión Internacional”, el 99% de las personas que trabajan como tutoras de niños, tienen contratos simulados bajo la figura de voluntariado donde se supone que deben trabajar medio tiempo (4 horas diarias), pero la mayor parte del tiempo trabajan de 8 a 10 horas y en ocasiones hasta 12 horas diarias, sin el reconocimiento de horas extras. Otra forma de pago para evitar afiliarse al seguro social, no pagar los décimos, fondos de reserva, realizan el pago de sus remuneraciones mediante factura.

Pero no es solo este caso, Liga Cantonal de fútbol, los equipos de segunda categoría obligan a firmar contratos de trabajo a los jugadores donde se declara el monto (mínimo un salario básico) a pagar al jugador, cuando en la práctica solo se paga una irrisoria cantidad que incluye el pasaje y comida del jugador.

La tabaquera hoy por hoy es la que ofrece mayores fuentes de trabajo en esta zona, pero igual que en los ejemplos anteriores persiste el trabajo precario el 96,4% de los trabajadores que realizan labores de campo, en los invernaderos, en las secadoras y el sector de empaquetado solo ganan un salario diario y no son reconocidos sus derechos laborales y, además, son sujetos de despidos intempestivos.

## **La relación laboral en sector agrícola del cantón Echeandía**

La relación laboral en el sector agrícola del Cantón Echeandía, se basa en cultivo de productos agrícolas como el cacao, banano, la naranja, la yuca, el verde muchas variedades más, siendo los tres primeros productos los que de cierta manera han generado

fuentes de trabajo independiente y/o autónomo, es decir, trabajos realizados por cuenta propia.

Sin embargo, se puede decir que en las fincas productoras de cacao y guineo se fomenta trabajo temporal, esto quiere decir en tiempos de cosecha o de corte. Durante todo el año este sector genera trabajo eventual o provisional en fumigaciones, fertilizaciones, desbroce de maleza, quisa esta modalidad es la más común, pero también existe el trabajo intermitente, esto es, que no exige una actividad constante del trabajador y se admite el trabajo por horas hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales.

En este sector, el jornal es la forma de relación laboral que mantiene el trabajador con el empleador, donde solo se paga una remuneración mínima de \$12,00 al día, a excepción de aquellos que trabajan con su propia herramienta (guadaña, bomba a motor) a quienes les pagan \$ 25,00 dólares diarios. La jornada empieza entre las 6H:30 o 7H:00 hasta la 13H:00, no existe otro el reconocimiento a más de la su remuneración



## **2. PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

Juliano Arturo de Diego, en su obra titulado Manual de Derecho del trabajo y seguridad social: define la irrenunciabilidad como:

*el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley y los convenios colectivos nacionales e internacionales que se encuentra fuera del marco de negociación y la autonomía de contratación de las partes, y cualquier pacto contrario será revocado y sin ningún valor. (De Diego, 2009, pág. 113)*

El autor señala que la irrenunciabilidad es una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley y los convenios colectivos, se puede decir entonces que el Derecho Laboral tiene características propias que lo hace diferente a las demás ramas del Derecho; pues no parte del principio de igualdad de derechos de las personas trabajadoras ante la ley como si lo hace en el Derecho civil. En nuestro país, el Estado ampara a la parte más débil de la relación laboral; es decir, les brinda un trato diferenciado a los trabajadores para que no sean arrasados por el poder económico de sus empleadores.

El derecho laboral en Ecuador toma relevancia con la globalización industrial y comercial, ya que su económico depende de las importaciones y exportaciones y alcanzan su mayor dimensión cuando son recogidas por la Constitución Política de la República, acuerdos y convenios internacionales, alcanzando categoría de principios rectores que orientan la aplicación, expedición e interpretación de las normas relativas al trabajo.

La Constitución de la Republica en el Artículo 33 recoge el principio de irrenunciabilidad de los trabajadores, refiriéndose en los siguientes términos:

*El trabajo tiene un derecho, un deber social, y un justo derecho económico, que para él es fuente de realización personal y base de la economía de su familia. El Estado es el llamado a garantizará a las personas trabajadoras el máximo respeto a su dignidad, a tener una vida decorosa, salarios y estipendios justos y el desempeño de un trabajo que brinde un ambiente dinámico y acogedor, saludable y libremente escogido y aceptado por él.*

Efectivamente el trabajo es un derecho y deber social, que debe estar encaminado en la práctica a garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, el Estado está en la obligación de impulsar un empleo digno y la eliminación del subempleo o empleo precario, porque los Derechos laborales son irrenunciables e intangibles” (Constitución del la Republica del Ecuador, 2008).

En teoría establece la Constitución en su artículo 326 específicamente en los numeral 1 y 2. Acota además en el numeral dos afirma que será nula toda estipulación en contrario, es decir que toda disposición que no esté enmarcado en estos principios será acto ilegal y fraudulento, por lo que debe ser sancionado el empleador que vulnere estos principios.

Del mismo modo el Código del Trabajo en su Artículo 4, en concordancia con el ultimo inciso del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador señala sobre la Irrenunciabilidad de derechos\_ Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda disposición que diga lo contrario (Código del Trabajo, 2022)

Se puede entender que el principio de irrenunciabilidad de derechos, siendo constitucional, es propio del Derechos del trabajo ya que, en derecho Civil, pasa lo contrario, por cuanto existe la posibilidad de renunciar a ciertos derechos que sea de interés particular para el trabajador, siempre que decida de forma libre y voluntaria y sin perjuicio a terceros; como lo señala el Art. 11 del Código Civil que expresamente dice : Podrá renunciar los derechos conferidos por las leyes con tal de que solo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia

Es de reconocer que, al igual que los demás principios del derecho laboral, no es absoluto, puesto que ninguna ley puede normar derechos sin fijar límites, específicos o sociales, porque similar a otros principios existen vacíos legales que son una limitante que no permite aplicarse en materia penal.

Pero esto no deslinda de la responsabilidad del Estado de hacer cumplir y sancionar a quienes no cumplan lo que está previsto en normas, leyes, acuerdos y tratados internacionales que garantizan y disponen su aplicabilidad en favor del trabajador. La Constitución está por encima de estas leyes y debe prevalecer sus disposiciones.

## Los Derechos Irrenunciables de los trabajadores

El Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador. El Estado, a través de la Constitución señala que será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución y alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.

Al respecto de los derechos Irrenunciables del trabajador, el jurista ecuatoriano (Ruben Bravo, 2016) resume de la siguiente manera:

*Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.*

*Tienen derecho al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de Riesgos del Trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el Seguro General.*

*A percibir como mínimo el sueldo básico: 450 USD*

*A percibir remuneración económica por horas extras y suplementarias. (cuando el empleado trabaja en sábados, domingos o días feriados)*

*A percibir remuneración por las horas suplementarias o complementarias (cuando el empleado trabaja luego de la jornada ordinaria, con un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana)*

*A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas.*

*A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.*

*A un periodo de vacaciones laborales remuneradas por 15 días.*

*A recibir una compensación por el salario digno.*

*A un periodo de licencia por paternidad por diez días*

*A un periodo de licencia por maternidad de 12 semanas*

*Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia. Esta disposición está estipulada en Código de Trabajo.*

*Solicitar certificados relativos a su trabajo.*

*A recibir un pago por concepto de utilidades.*

El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en

beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta. (Código del Trabajo, 2022)

## 2.3. MARCO LEGAL

Al ser el centro de estudio el ser humano, esta investigación se sustenta en declaraciones, acuerdos y resoluciones internacionales como instrumentos garantistas de los derechos de los trabajadores y a nivel nacional en todas las leyes y políticas establecidas y garantizadas por el Estado.

### **Instrumentos Internacionales**

Siendo las personas trabajadoras la base fundamental de bienestar de la familia como el elemento natural y esencial de una sociedad, y que esta debe tener una protección especial del Estado en todos los países del mundo, esta investigación se sustenta en los instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el Protocolo de San Salvador y la Organización Internacional del Trabajo.

### ***La Declaración Universal de Derechos Humanos***

Esta declaración es uno de los instrumentos más importantes para el mundo, ya que en su resolución 217 A (III), promulgada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU); en el mismo que reconoce que hay que garantizar el trabajo para que las personas tengan dignidad, libertad, igualdad y paz, ya que es un derecho irrenunciable de las personas y que no debe estar restringido por cuestiones discriminatorias, peor vulnerado por interese particulares de unos pocos.

En el marco legal publicado por las Naciones Unidas en la (ONU, 2015) en su artículo 23 numeral uno, dos y tres señala lo siguiente:

- (1) *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- (2) *Toda persona tiene derecho a trabajar, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

La Declaración también se hace un enunciado de varios derechos fundamentales y a la vez se podrían considerar como principios irrenunciables que ni el fraude, ni la simulación pueden opacar el tener una visión superior de brindar una mejor forma de vida de las personas mediante un trabajo adecuado.

En relación a este tema el Artículo 25 numeral 1 de la (ONU, 2015) resalta lo siguiente:

*El derecho a una vida adecuada, a la seguridad social, también derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, derecho a compensaciones por trabajos realizados en horas complementarias y otros casos como en la pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*

Como podemos ver los derechos humanos laborales acopiados en la Declaración Universal de Derechos Humanos son obligatorios para todos los estados miembros.

### ***Carta Internacional Americana de Garantías Sociales***

Al ser irrenunciables e imprescriptibles los derechos del trabajador la investigación se sustenta en los artículos 2, 8 y 10 de Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o también conocida como la Declaración de los Derechos Sociales del trabajador; celebrada en Río de Janeiro, Brasil, 1947 que señalan lo siguiente.

*Artículo 2: - El trabajo goza de la protección especial del Estado y no deben ser vulnerados sus derechos bajo ninguna circunstancia .*

*Artículo 8. Todo trabajador tiene derecho a devengar un sueldo mínimo fijado periódicamente con participación del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades habituales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las posibilidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada zona y de cada tarea, al precio de la vida,*

*a la capacidad relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las organizaciones.*

*Artículo 10. El sueldo y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto una vez que se intente las prestaciones alimenticias a que fuere sentenciado el trabajador.*

### ***El Protocolo de San Salvador***

Como principio fundamental de la existencia de los seres humanos a toda persona se le reconoce libertades sin discriminación alguna, derecho al trabajo, derecho a tener una vida digna en familia razón por la cual este trabajo se sustenta en el Protocolo Anexo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones, en San Salvador, el 17 de noviembre de 1988 señala al respecto en sus artículos 6 y 7 de los acuerdos lo siguiente:

*En el Artículo 6. Toda persona tiene derecho al trabajo como posibilidad de tener una vida digna en familia.*

*El artículo 7 por su parte hace referencia a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias que debe tener el trabajador. Además, su literal d: incluye la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Del mismo modo, en el literal g. establece la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal, el descanso, tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.*

### ***La Organización Internacional del Trabajo***

La OIT en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo del 18 de junio de 1998, en relación a los principios y derechos fundamentales y las garantías que cada Estados miembros tiene que garantizar a los trabajadores acordó seguimiento:

*La renovación de un compromiso universal entre los Miembros Estados partes, de respetar, promover y cumplir con la justicia social, esencial para garantizar una paz universal y permanente entre los seres humanos promoviendo un trabajo digno a las personas.*

Sin embargo, no sido suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza de los trabajadores, siendo necesario promover normas menos formales como las adoptadas por La Conferencia Internacional del Trabajo que se da cada año, así como los otros órganos de la OIT, donde se busca ponerse de acuerdo en lo que concierne a la promulgación de códigos de conducta, resoluciones y declaraciones.

Documentos buscan dar un efecto normativo, que sin ser parte del sistema de las leyes internacionales del trabajo cumplen un rol importante dentro de la OIT en favor de los trabajadores.

### ***Conferencia Internacional del Trabajo***

Si bien es cierto, los principios señalados anteriormente, también estaban incluidos en la Declaración de la OIT de 1998, pero en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, la CIT adoptó una Resolución considerada para los expertos como la resolución más importante en materia laboral internacional en la que se establece:

*La inclusión de un entorno de trabajo seguro, estable y saludable que garantice a los trabajadores los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que estos sean de carácter irrenunciables, imprescriptibles e indelegables.*

Las acciones tomadas en esta conferencia se buscó la erradicación de la precariedad y pobreza de los trabajadores se buscó consolidar la idea de que la justicia social es la parte fundamental para garantizar una paz universal y permanente desde la seguridad social del trabajador.

### **Normativa Constitucional ecuatoriana**

Cuando se habla de normativa constitucional, se refiere a la Constitución de la Republica del Ecuador a treves cual se ha permitido potenciar las capacidades



individuales y colectivas de los trabajadores en forma dinámica, incluyente, eficaz y eficiente en concordancia con la normativa internacional para que tenga una vida digna y el Estado sea el garantista de brindar las mejores oportunidades de trabajo.

La (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), se refiere al respecto de tener una vida digna en su Art. 66, numeral 2:

*“El estado debe garantizar el derecho a una vida digna, que asegure la salud, ingesta de alimentos y nutrición, agua potable, casa, saneamiento ambiental, enseñanza, trabajo, tiempo libre y descanso, cultura física, vestido, estabilidad social y otros servicios sociales necesarios”*

Por otro lado, con respecto al derecho al trabajo la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), señala en los Art. 17, 33 y 325 y 327 señala lo siguiente:

*Art. 17. El derecho a la independencia de trabajo: nadie va a ser obligado a hacer un trabajo gratuito u obligatorio, salvo los casos que determine la ley.*

*Art. 33 El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de superación personal y base de la economía. El Estado garantizará a los individuos el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el funcionamiento de un trabajo sano libremente elegido o aceptado.*

*Art. 325.- El Estado es garantista del derecho al trabajo. Se reconocen todas las formas de trabajo, esto es; en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como representantes sociales productivos, a todas las personas trabajadoras.*

El presente estudio corresponde a la sanción de conductas en actos de incumplimiento de obligaciones en materia laboral, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la republica del ecuador, cuyo objetivo es determinar las particularidades de las infracciones de índole laboral, por lo que la investigación se sustenta en el Art. 327 de la Carta Magna. En la que establece sobre la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

*Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona*

*empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.* (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

### ***Código del Trabajo***

El Código de Trabajo ecuatoriano, sistematiza el marco legal laboral que se aplica en las relaciones bilaterales empleador - trabajador, es decir; las normas referentes al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, son ejecutadas mediante el código de Trabajo, es la herramienta que permite aplicar en forma regularizada las normas internacionales.

Bajo este contexto para el caso de este trabajo investigativo, el sustento legal de la investigación se centra en los siguientes artículos:

*Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes*

*Art. 3.- El trabajador es independiente para conceder su esfuerzo a la tarea lícita que a bien tenga. Nadie va a poder ser impuesta a hacer trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de pronto auxilio. Fuera de aquellos casos, nadie va a estar obligado a laborar sino por medio de un contrato y la remuneración que corresponde. (Código del Trabajo, 2022)*

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

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

*Art. 37. Regulación de los contratos. Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.*

Como podemos ver, una de las características intrínseca de la relación laboral es el salario, por lo que se protege al trabajador a través de la celebración de un contrato y, la inexistencia del mismo no significa que pierde el carácter de irrenunciabilidad en sus derechos. “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda lo que se haga en contrario” (Código del Trabajo, 2022, pág. 3).

Considerando que tanto el empleador, como el empleado, es parte de una relación laboral, donde el primero proporciona, organiza y administra el trabajo y siendo sujeto parte de la legislación laboral, como dueño tiene ciertos derechos y obligaciones que cumplir, derechos que están vinculados a los derechos y obligaciones del trabajador. Es decir, es deber del empleador de acuerdo al Código de trabajo pagar remuneraciones justas al trabajador.

La (Código del Trabajo, 2022) señala al respecto lo siguiente:

*Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cuantías que conciernan al trabajador, de acuerdo a los términos del contrato.*

*Del mismo modo, para evitar la explotación al trabajador y caer precariedad laboral en el capítulo V habla de la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones estableciendo en la ley.*

### ***Ley de Seguridad Social***

Siendo la Constitución de la República del Ecuador la determina que es deber primordial del Estado garantizar el trabajo a sus ciudadanos y sin discriminación alguna, como un derecho y un deber social y económico del trabajador. El empleador está en la obligación de garantizar estos derechos ya que de acuerdo a esta Ley el trabajador sea cual fuere la modalidad de contratación laboral, tiene derecho a gozar y exigir la afiliación al seguro social, por lo cual la investigación se permite sustentar sus argumentos en el artículo 2 de esta ley que señala que “*todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin*

*ella, pueden solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados” (Ley de Seguridad Social, Art. 2, pág. 1).*

Es indispensable señalar que los derechos laborales forman parte de los derechos económicos sociales y culturales del trabajador, es decir, estos derechos son parte de las retribuciones de segunda generación, por cuanto el trabajo es un derecho económico y social; y, la base fundamental de la economía del Ecuador.

## CAPITULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 2.1.Método

El desarrollo la investigación al tener el carácter de una investigación científica fue necesario valerse de una serie de métodos y técnicas que permitan un análisis jurídico-doctrinario del problema y en el avance sistemático del conocimiento del tema de tal manera que permita la comprobación de la hipótesis propuesta así como el cumplimiento de los objetivos planteados, para lo cual se valió métodos empíricos compuestos por la observación científica, la medición, el análisis estadístico y documental.

También, fue necesario hacer uso de los métodos teóricos como:

**Método inductivo**, Toda vez que la investigación partió del análisis generalizado de un caso particular como la simulación de contratos en el sector laboral del cantón Echeandía, donde sus trabajadores se presume que han sido atropellados en el principio de irrenunciabilidad, este método permitió conocer las causas del problema.

**Método Deductivo**: Este método dentro del proceso de la investigación permitió realizar un análisis sintético, lo contrario de lo anterior, presenta principios, definiciones, leyes o normas generales de donde se extrae conclusiones consecuentes, para examinar cosas particulares.

**Analítico-sintético**: Este método permitió realizar un análisis pormenorizado sobre la situación laboral de los trabajadores con respecto a la coerción y sanción de la simulación que provoca fraude laboral perjudicando al trabajador.

**Método exegético**: Este método que generalmente este ligado con las ciencias jurídicas fue el que viabilizo el análisis del contenido jurídico de las normas legales ordenado por artículos o capítulos.

**Método comparativo**: Este método se aplica a todas las ramas del Derecho, por lo que sirvió para hacer comparaciones y concordancias de leyes de Derecho nacional e internacional, especialmente en el marco legal.

## 2.2. Tipo de investigación

**Por el carácter de la investigación:** fue mixta con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Cualitativo por el predominio de la aplicación de métodos teóricos y cuantitativa por que se aplicó métodos empíricos para la recolección de la información.

**Por el propósito:** Aplicada, porque la investigación no se limitó a un estudio teórico de análisis jurídico, él trabajó se realizó observando y aplicando directamente instrumentos de investigación a todos los involucrados en este estudio.

**Por el nivel de estudio:** Descriptivo o Correlacional: Porque el propósito de esta investigación estuvo encaminada a observar y describir los hechos, explicar cuáles son sus causas y cómo se interrelacionan las variables y factores determinantes de la simulación de contratos en el ámbito laboral de Echeandía.

**Por el origen:** De campo porque se realizó un estudio sistemático de los hechos en lugares donde se originó la información y bibliográfica porque de forma predominante se basó en la revisión de libros, revistas, monografías, tesis e información electrónica actualizadas y de diversos autores que se relacionan con el paradigma de la investigación.

**.Por la dimensión temporal:** Fue de diseño transversal, la investigación aplico una encuesta a un grupo de sujetos – actores en el ámbito jurídico-laboral en un solo momento temporal.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Entrevista:** Esta permitió conocer el punto de vista de profesionales del Derecho de libre ejercicio y a funcionarios del Ministerio de Trabajo sobre el problema de la simulación de contratos que provoca fraude laboral y viola el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador en el cantón Echeandía.

**Encuesta:** Se aplicó un cuestionario de preguntas dirigido a los ciudadanos del cantón Echeandía con el objeto de identificar las causas y efectos del problema planteado.

**Instrumentos:** Se desarrollará una guía de preguntas para la entrevista y un cuestionario de preguntas cerradas y de opción múltiple recabar la información necesaria sobre el tema de estudio y realizar su respectivo análisis e interpretación

## 2.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

### Criterios de inclusión

En el estudio de la presente investigación serán tomados en cuenta los funcionarios del Ministerio de Trabajo de la provincia de Bolívar, Abogados en libre ejercicio y habitantes que pertenecen al Cantón del cantón Echeandía de la Provincia de Bolívar.

### Criterios de exclusión

Para el estudio se excluye a todas las menores de edad, a las personas jubiladas y personas que no habitan en el cantón Echeandía, en vista de que no pueden aportar información relevante sobre el lugar en el cual se enfoca la investigación.

## 2.5. Población y muestra

La realización de esta investigación que se llevó a cabo en el cantón Echeandía, provincia de Bolívar se utilizó los extractos:

<b>Técnica</b>	<b>COMPOSICIÓN</b>	<b>POBLACION</b>
Entrevistas	Funcionarios del Ministerio del trabajo	2
	Abogados en libre ejercicio	5
Encuesta	Habitantes del Cantón Echeandía	30
	<b>Total</b>	<b>37</b>

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido de número de la población.

## 3.6 Localización geográfica del estudio

La investigación se llevó a cabo en el cantón Echeandía de la provincia Bolívar

## CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1. Resultados de la encuesta

1. ¿Conoce usted que es la Simulación de contratos laborales?

**Tabla 1:** La simulación de contratos laborales

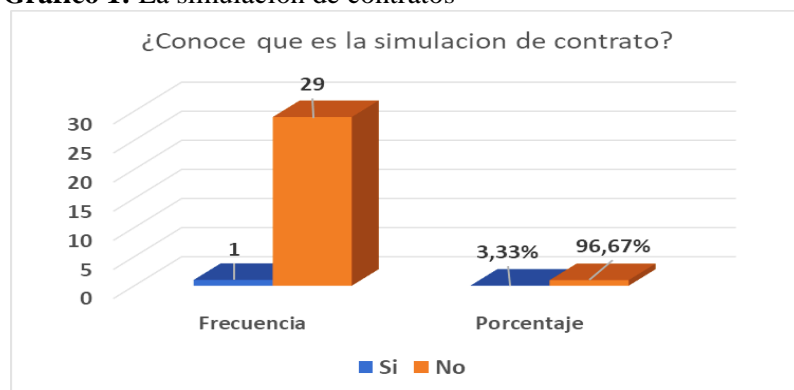
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	3,33%
No	29	96,67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Doménica Lema Paredes

Fuente: Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

Fecha: 24/10/2021

**Gráfico 1:** La simulación de contratos



### Análisis

Los resultados que se presenta en el gráfico nos permiten ver con claridad que la figura jurídico-laboral de la simulación que provoca fraude laboral no es de conocimiento de todos los trabajadores del cantón Echeandía así lo demuestra en un 96,67% de personas encuestadas y tan solo 3,33% han señalado que si conocen.

### Interpretación

Del análisis efectuado se evidencia la importancia que tiene para los trabajadores, estar actualizados y/o conocer en que consiste la simulación de contratos, de ahí se deduce que, el empleador se aprovecha de este desconocimiento del trabajador y del vacío jurídico para sacar ventajas a su favor violando lo que dispone el Art. 3 del Código de trabajo.



2. ¿Sabe usted que los trabajadores tienen derechos irrenunciables garantizados por la ley?

**Tabla 2:** Derechos irrenunciables del trabajador garantizados por la ley

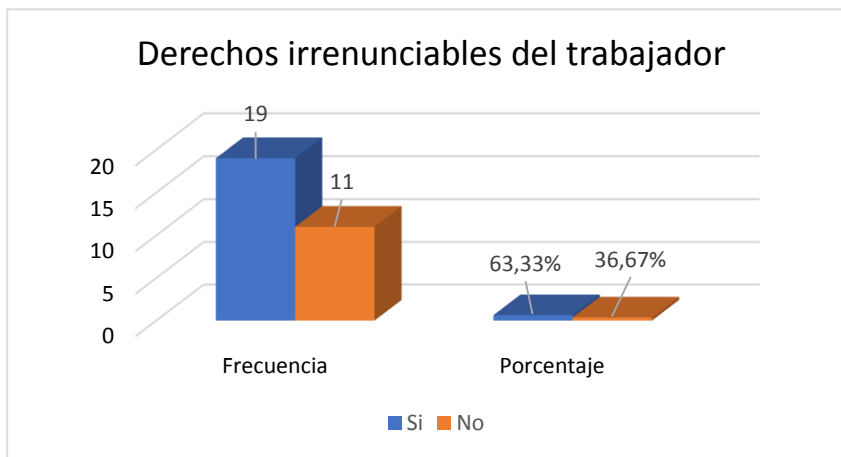
Situación	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	63,33%
No	11	36,67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 2:** Derechos irrenunciables del trabajador



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

### Análisis

Vemos en los datos estadísticos que el 63,33% de los trabajadores encuestados si tiene conocimiento de sus derechos indispensables, mientras que un considerable 36,67% manifiesta que no conocen sus derechos como trabajadores y mucho menos que estos derechos sean irrenunciables

### Interpretación

Del análisis se puede deducir dos cosas: Primero que posiblemente lo único que conocen son su derecho básico como recibir un salario cualquiera que este fuere, afiliación al IESS, pago de los décimos tercero y cuarto. Segundo al no conocer que es la simulación de contratos los trabajadores están expuestos a caer en el engaño y por necesidad aceptar las condiciones que sus empleadores les imponen.

### 3. ¿Cree usted que los empleadores respetan los derechos de los trabajadores?

**Tabla 3:** El respeto de los derechos al trabajador por el empleador

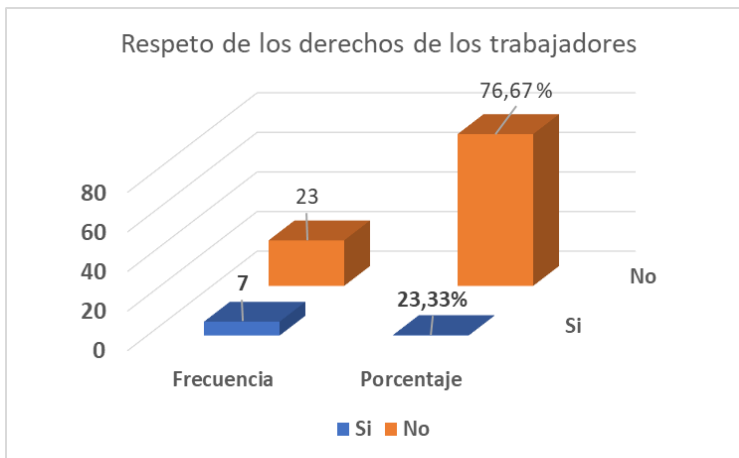
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	23,33%
No	23	76,67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 3:** respeto a los derechos del trabajador



#### Análisis

Los datos estadísticos en esta pregunta señalan que el 76,67% de las personas encuestadas sienten que los empleadores no respetan sus derechos laborales, faltando a lo dispuesto en el Art. 4 del código de trabajo y numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la Republica que señalan que los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario y el 23,33% señalan que los empleadores si respetan sus derechos

#### Interpretación

Del análisis se puede deducir que la simulación no solo es la vulneración de uno o dos derechos, sino todos los derechos laborales del trabajador, al hacerle trabajar bajo un régimen civil, cuando en realidad tiene un régimen laboral, privándoles de esta manera de derechos como a la estabilidad laboral, remuneración básica unificada, remuneraciones adicionales, seguridad social, entre otros.

4. ¿Sabía usted que el empleador utiliza la simulación de contratos para evitar pagar los beneficios que por ley le corresponde al trabajador?

**Tabla 4 :**

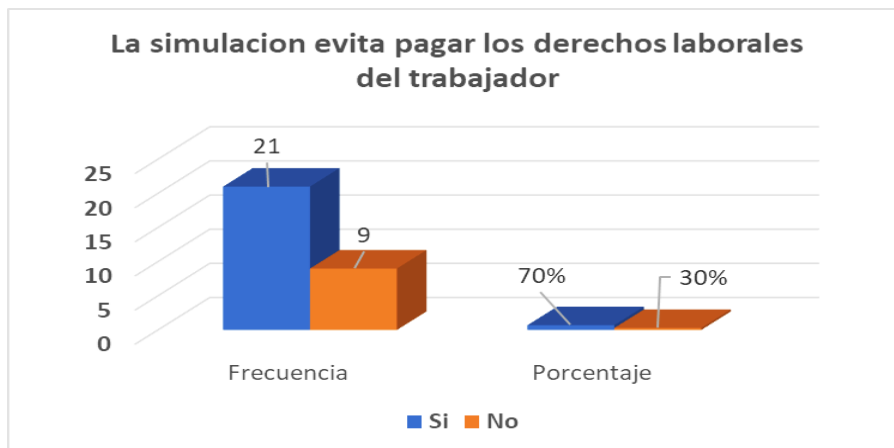
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	70%
No	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 4:** La simulación evita pagar los derechos laborales del trabajador



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

### Análisis

Al observar los datos del gráfico se puede apreciar que el 70% de encuestados dicen que si conocen que la simulación es utilizada para incumplir lo que dispone el Artículo 42 del Código de Trabajo sobre la obligatoriedad del empleador de cumplir las múltiples obligaciones en favor del trabajador. Sin embargo, el 30% desconocen este particular.

### Interpretación

Se deduce que los empleadores se aprovechan para no brindar estabilidad laboral, un sueldo digno, motivación, seguridad social, entre otros beneficios que brinda un trabajo formal y bien remunerado como lo establece la ley, además; queda demostrado que a muchos de los empleados no les interesa informarse antes de empezar una relación laboral, su único deseo es trabajar

5. ¿Con qué tipo de contrato ha laborado más, en estos últimos años?

**Tabla 5:** Contrato por escrito o su contrato es verbal

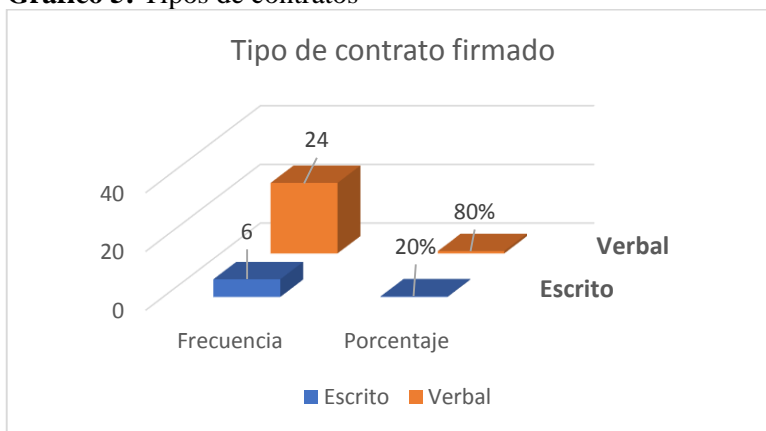
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Escrito	6	20%
Verbal	24	80%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/20

**Gráfico 5:** Tipos de contratos



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

### Análisis

De lo que se puede ver en la estadística el 80% de encuestados han manifestado que trabajan por un acuerdo verbal con su patrono que se ampara en la consideración del Art. 11 literal *a* del Código, es decir, con un contrato expreso de tipo verbal que no cumple las expectativas del trabajador. El 20% de los encuestados señalan que tiene un contrato escrito que le asegura estabilidad laboral.

### Interpretación

De lo dicho en el análisis se deduce que el trabajo como acción y efecto de prestar un servicio que va en favor de un empleador, no está brindando tranquilidad al trabajador mediante la firma de un contrato que garantice estabilidad laboral, de donde se presume que son sujeto de vulneración de sus derechos laborales.

6. ¿Usted ha firmado alguna vez un contrato simulado?

**Tabla 6:** ¿Usted alguna vez ha firmado bajo conocimiento un contrato simulado?

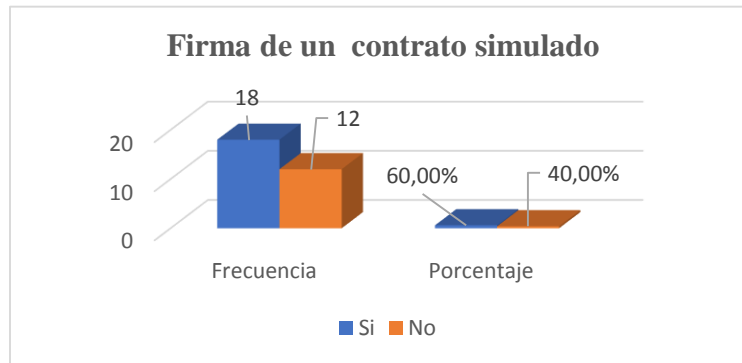
<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	18	60%
No	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 6:** Firma de contratos simulados



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

### **Análisis**

El análisis de esta pregunta deja en evidencia que las necesidades de un trabajo es la razón principal por lo que las personas se ven obligadas a acceder a un contrato de esta naturaleza sin importar sus derechos y peor aún las consecuencias de verse vulnerable ante su patrono, no deja otra explicación, pues el 60% de las personas encuestadas dicen haber aceptado un contrato simulado y el 40% dice que no firmaron un contrato simulado.

### **Interpretación**

En el análisis se evidencia cómo la figura jurídico-laboral de la simulación como parte de un fraude laboral es fácil de cometerla por parte del empleador, ya que no tiene ninguna sanción. Pero eso no quita que los jueces tienen la obligación de fallar en favor del trabajador haciéndole pagar al empleador todos los beneficios legales; Lo que debería evidenciarse no solo en el ámbito laboral sino también en el penal.

7. ¿Por cuál de estas situaciones usted ha firmado un contrato simulado?

**Tabla 7:** Razones por la que se firma un contrato simulado

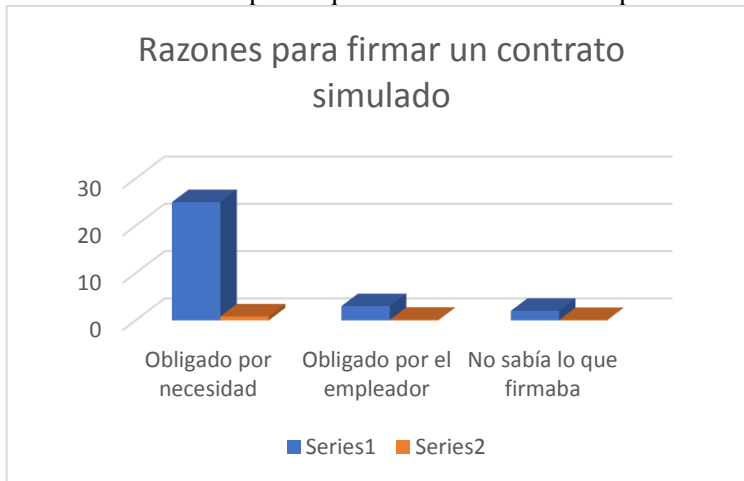
Situación	Frecuencia	Porcentaje
Obligado por necesidad	25	83,33%
Obligado por el empleador	3	10%
No sabía lo que firmaba	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 7:** Razones por la que no se demanda al empleador



### Análisis

De los resultados de la pregunta siete se observa que el 83,33% de los trabajadores han firmado un contrato simulado por necesidad y el 10% afirman haber llegado aún acuerdo mutuo y en una minoría dicen haber sido obligados o que no sabían lo que firmaban, una minoría dicen lo hicieron obligados o no sabían lo que firmaban.

### Interpretación

Del análisis se deduce que cualquiera que fuera el motivo para firmar un contrato escrito o llegado a un acuerdo verbal, la simulación de contratos se da de todas formas y se sabe que la falta de fuentes de trabajo hace que el trabajador este obligado aceptar las condiciones que le impone, el empleador por la necesidad de acceder a un trabajo lo acepta.

8. ¿Ha sido usted alguna vez despedido sin el reconocimiento de sus derechos?

**Tabla 8:** despedido de forma intempestiva sin ser reconocido sus derechos laborales

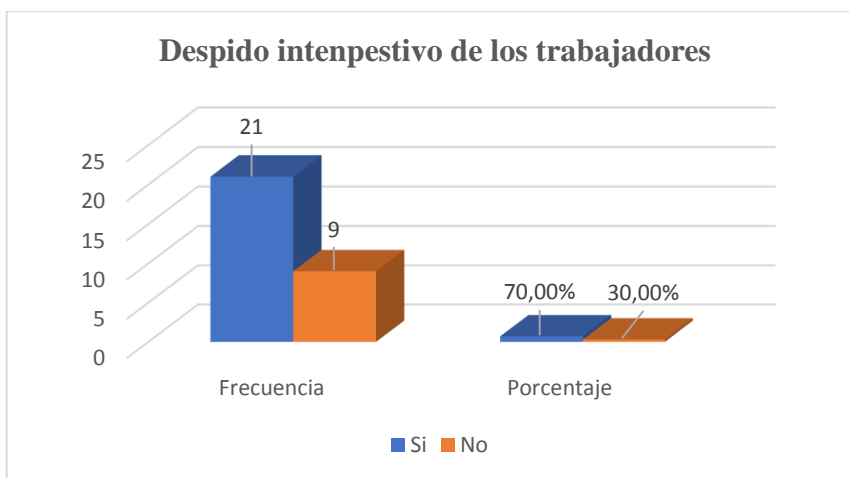
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	70%
No	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 8:** Despedido intempestivo de los trabajadores



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

### Análisis

En este análisis de la estadística señala que apenas el 30% de encuestados señalan que no han sido despedidos de forma intempestiva mientras tanto 70% dicen que, si han sido despedidos de forma intempestiva o la terminación injustificada de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador,

### Interpretación

Del análisis se concluye que existe clara violación del artículo 188 del Código de Trabajo el cual establece que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y de acuerdo a la escala establecida por año.

9. ¿Qué razones ha tenido usted para implantar una demanda a su empleador que no reconoció sus derechos laborales?

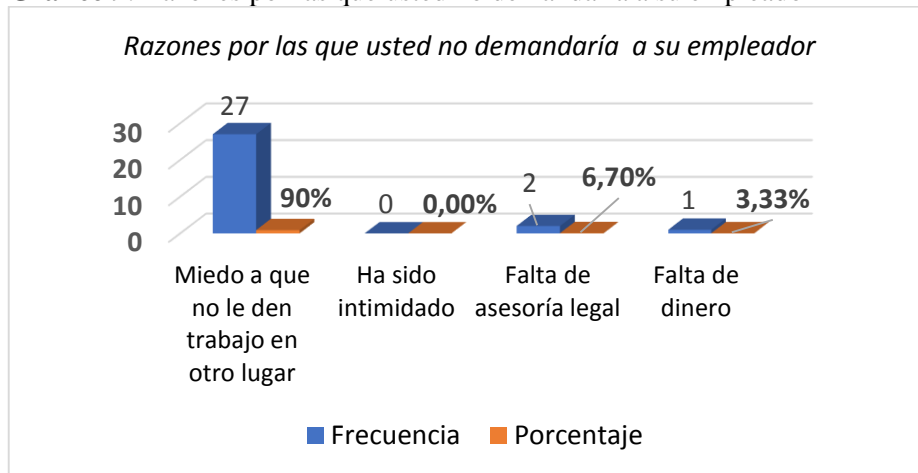
**Tabla 9:** Ha planteado una demanda al empleador que no reconoció sus derechos

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Miedo a que no le den trabajo en otro lugar	27	90%
Ha sido intimidado	0	0,0%
Falta de asesoría legal	2	6,7%
Falta de dinero	1	3,33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Gráfico 9:** Razones por las que usted no demandaría a su empleador



### **Análisis**

De los resultados obtenidos en la pregunta nueve se puede apreciar que el 90% de los trabajadores no plantearan una demanda para reclamar sus derechos por temor a crear un precedente que les perjudique a la hora de solicitar un trabajo en otro lugar. El 6,7% dicen que no han planteado una demanda por no tener una asesoría legal, el 3,33% por falta de dinero.

### **Interpretación**

Una vez analizado los datos de esta pregunta al margen del desconocimiento del Art. 188 del código de trabajo que obliga al empleador a pagar una indemnización por despido intempestivo, está el miedo a crear un antecedente para futuros contratos, lo que no le permite plantear una acción legal en contra de su patrono. De esto se deduce que el problema es mucho más profundo como la falta de fuentes de trabajo en el cantón Echeandía.



10. ¿Considera usted que se deben hacer reformas al Código de Trabajo ecuatoriano para evitar la simulación de contratos y garantizará los derechos del trabajador?

**Tabla 10:** Considera usted que la tipificación como delito penal a la simulación

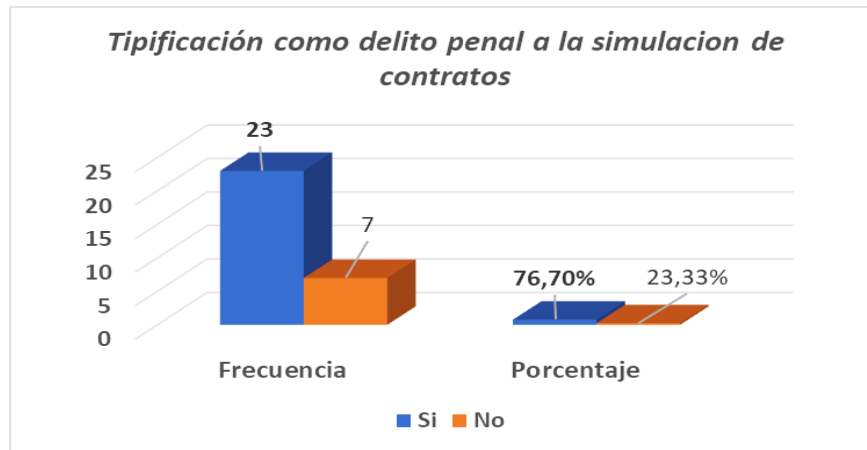
<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	23	76,7%
No	7	23,33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	

**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

**Fecha:** 24/10/2021

**Gráfico 10:** Tipificación como delito penal a la simulación



**Elaborado por:** Doménica Lema Paredes

**Fuente:** Trabajadores públicos y privados del cantón Echeandía

### Análisis

Como podemos ver en el gráfico estadístico el 76,70% de los trabajadores encuestados tienen la esperanza que se reforme el Código trabajo donde se controle y se sancione la simulación de contratos se respetará y garantizará sus derechos, sin embargo, 23,33% dicen que no la tipificación como delito penal no garantizara los derechos del trabajador.

### Interpretación

El análisis de esta pregunta permite deducir que la práctica ilegítima e ilegal de la simulación que provoca el fraude laboral y vulnera los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador, solo disminuirá mediante la imposición de una sanción económica o penal a los empleadores para que no continúen trasgrediendo ese derecho fundamental adquirido aun si esto se da por necesidad de tener un trabajo.

## **ENTREVISTAS**

Como parte del presente trabajo investigativo se realizó un plan de entrevista a cinco Abogados de libre ejercicio y a dos funcionarios del Ministerio de Trabajo de la provincia Bolívar para tratar con ellos sobre el tema motivo de esta investigación y conocer de sus importantes puntos de vista profesional. A continuación, se presentan los resultados.

### **PREGUNTA No. 1**

*1. ¿Considera usted que la simulación de contratos, puede producir consecuencias jurídicas penales al empleador?; de ser afirmativa su respuesta determine cuáles son esas consecuencias.*

En esta pregunta cuatro de los cinco Abogados de libre ejercicio del cantón Echeandía han coincidido con los funcionarios del Ministerio de Trabajo, al decir que en nuestro país no se produce consecuencias jurídicas penales al empleador por simulación de contrato por cuanto esta figural de fraude laboral, a pesar de estar contemplado en la Constitución de la Republica y señala que se penalizar y se sancionara de acuerdo a la ley (Art. 327), no se especifica que ley es la encargada de hacer cumplir esta disposición.

### **COMENTARIO**

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en nuestro país se encuentran garantizados nuestra Carta Magna, Tratados y acuerdos internacionales vigentes, leyes especiales y decretos ejecutivos. Esto lo conocemos casi todos los ciudadanos y conoce el trabajador, así quedó demostrado en la pregunta tres de la encuesta a los trabajadores del cantón Echeandía, sin embargo, a pesar de la declaratoria de las leyes en la práctica no se puede ejecutar, como lo han señalado los profesionales entrevistado, la reclamación que puede ejercer el trabajador simplemente es limitada y la oportunidad a realizarla es aún peor, esto deja en evidente indefensión al trabajador, por lo que se torna urgente necesario proponer reformas sustanciales a las leyes, específicamente al artículo 327 de la Constitución.

## **PREGUNTA 2**

*2. ¿Cree usted que, en el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería hacer reforma que garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores?; de ser afirmativa su respuesta que cambios considera necesarios a la ley o su reglamento*

Los dos funcionarios del Ministerio de Trabajo entrevistados señalan que si se debe reformar el Código porque ya está caduco y que la Asamblea Nacional debería hacer reformas en que se incorpore una reforma legal al Código del Trabajo, donde se establezca una fuerte sanción administrativa y pecuniaria a los empleadores que pacten con el trabajador celebrar contratos bajo la figura de simulación, enfatizan que garantizará el respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores.

Por otro lado, los cuatro de cinco Abogados profesionales de libre ejercicio manifiestan que siempre ha existido la necesidad jurídica de reformar el Código del Trabajo y su reglamento, pero que hoy en día es de urgente necesidad que la Asamblea Nacional incorpore reformas legales a las acciones provenientes de actos o contratos simulados.

## **COMENTARIO**

Se podría decir que casi la totalidad de los entrevistados manifiesta que en la actualidad existe la necesidad urgente de una reforma jurídica que garantice los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales del trabajador mediante una sanción a todas las acciones provenientes de actos o contratos simulados.

Esto nos hace ver que la necesidad histórica de proteger a los trabajadores todos lo tenemos claro, lo que no está claro es, que los organismos de control no están pendientes de garantizar las buenas relaciones laborales que permita el desarrollo y progreso social a la clase trabajadora respetando los principios promulgados y aceptados universalmente al inicio de toda relación laboral, donde el trabajador es el que carece los recursos necesarios para equipararse al poder económico y social que posee el empleador, Por ello el legislador ecuatoriano debe tener la decisión ética y moral, más que política para encontrar soluciones que eliminen esta disparidad con reformas puntuales a la normativa vigente, reformas que repriman con todo el rigor a los actos provenientes de la simulación que hoy en día a tomado más fuerza que nunca.

### PREGUNTA 3

*¿De acuerdo a su experiencia profesional, ha tratado o conoce de algún caso en el que se haya sancionado al empleador por violar los derechos de los trabajadores utilizando la figura de la simulación de contrato?; en caso de ser afirmativa su respuesta determine cuál.*

En esta pregunta, los cinco abogados de libre ejercicio del cantón Echeandía han señalado que solo han escuchado hablar a colegas de otras ciudades sobre demanda por engaño mediante la utilización de contratos simulados, pero dicen no conocer nada sobre el proceso y su fin. Por su parte las funcionarias del Ministerio de trabajo dicen que, si han existido y existen muchos casos de esta naturaleza, pero resulta muy insignificante en relación a los cientos de miles de casos que existen en el país, pero que no son denunciados por los trabajadores.

En los pocos casos donde el trabajador a demandado al empleador por incumplimientos de sus obligaciones al terminar su relación laboral, por ser irrenunciables los derechos del trabajador se ha obligado a pagar las compensaciones que por ley le corresponde haciendo uso del Art. 37 del Código de Trabajo, pero también han existido casos en el que las demandas a tratado en ser atendidas o los abogados han dilatado los casos, y por aplicación de artículo 635 de este mismo código han prescrito y el empleador no ha recibido ningún tipo de sanción de tipo administrativa o penal y en muchos de los casos ni siquiera han pagado sus obligaciones.

Además, las funcionarias hacen una aclaración señalando que el fraude en el ámbito jurídico y la simulación laboral no son lo mismo, la defraudación como tal si recibe sanción, pero la simulación al no estar tipificada como delito no puede ser sancionada, por lo que esta práctica se convierte en una herramienta del empleador para siga cometiendo fraude a través de la figura de la simulación de contratos.

## COMENTARIO

De lo expresando en la entrevista por las dos personas funcionarias del Ministerio de Trabajo de Guaranda está claro que la simulación no es tema de discusión para ser sancionado por cometerlo, incluso cuando la simulación es empleada con fines ilícitos con la intención, de ocultar la violación de infracciones legales que perjudicar a los trabajadores, puede deducir que al hacer uso del Art. 37 sobre la regulación de los contratos donde se señala claramente que los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario, es decir que, no importa el contenido del contrato, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y puede exigirlos en el momento que lo desee el trabajador.

Por todo lo expuesto, es importante tipificar como delito penal a la celebración de contratos simulados y que tengan un carácter de imprescriptibles, ya que, de acuerdo a lo expuesto por las funcionarias, no se puede sancionar, pero si obligar a cumplir sus obligaciones, lo que abre una puerta de esperanza para el trabajador. El reto esta realizar reformas legales y en concientizar a la clase obrera sobre sus derechos legales para que puedan reclamar.

## PREGUNTA 4

*¿Considera usted que la tipificación como delito penal a la figura de simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral garantizará el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador y disminuirá el índice de estos casos?; de ser afirmativa su respuesta que pasos se debería seguir para conseguir este objetivo*

En esta pregunta, los dos funcionarios del Ministerio de Trabajo coinciden que la única forma de parar estas prácticas ilícitas que utilizan los empleadores para perjudicar a sus trabajadores es haciendo enmiendas a ciertos artículos de la Constitución (Art. 327) donde supuestamente se garantizan los derechos a la clase trabajadora. La directora de este Ministerio de Trabajo de Guaranda dice, que si se enmienda el Art. 327 de la Constitución se debería hacer también a través de una reforma en el COIP, añadiendo un artículo que puntualice el tipo de sanción y que tenga el carácter de imprescriptible,

porque la disposición legal contenida en el artículo 635 del actual Código del Trabajo, es perniciosa para los intereses del trabajador, pues en este artículo se permite la prescripción en un plazo de tres años de las operaciones que provienen de actos o contratos laborales, basados en este texto han existido casos que las defensas de los empleadores dilatan el caso y ahí termina todo.

Además, acota que el Código de trabajo debe ser revisado y reformado porque en ciertas cosas está ya muy caduco. Sobre los pasos a seguir, dicen que solo existe un camino, que el ciudadano común o alguna organización presente una propuesta a la Asamblea Nacional. Por su parte los profesionales de derecho de libre ejercicio, señalan que es necesaria hacer reformas legales que permitan sancionar penalmente la simulación de contratos porque esta práctica es la más utilizada para estafar al trabajador. Sobre los pasos a seguir cuatro de los entrevistados coinciden que es deber de los Assembleístas y de los trabajadores presentar una propuesta.

## **COMENTARIO**

De acuerdo al análisis realizado al contenido de las entrevistas, en efecto, es necesario plantear reformas legales a la Constitución del Ecuador, específicamente al artículo 327, en cuyo contenido existe un vacío jurídico al no señalar que la simulación y el fraude en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley, pero no especifica a que ley se refiere

Por otro lado, el Código de Trabajo actualmente vigente fue promulgado en 1938 y aunque a él se han introducido numerosas reformas como la del 2014 estas no han cambiado ni podían cambiar el sistema de este Código que responde a la estructura económica dominante en el país y con esto muchos trabajadores se han visto vulnerados en sus derechos y se han quedado en la desocupación; por lo que se considera necesario que en nuestra legislación ecuatoriana plantee reformas profundas en favor de los trabajadores. Por su parte el Derecho Laboral y constitucional deberán, dirigir sus mejores esfuerzos en el control para que el empleador cumpla con sus obligaciones en favor de los trabajadores, caso contrario se recrear escenarios primitivos amparados en el interés de unos pocos y se corre el riesgo de ver sucumbir aún más a nuestra fuerza laboral.

## 4.2. DISCUSIÓN

Una vez que se ha analizado la información recopilada de fuentes bibliográficas y de las entrevistas a los Abogados de libre ejercicio del cantón Echeandía y a los funcionarios del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Guaranda se ha considerado que la relación jurídica laboral es irreal, inexisten que se constituye a partir de la simulación de contratos y que se convierten en un caso de fraude laboral.

Bajo este argumento el punto de discusión de esta investigación se centra en la aplicación inciso segundo del Art. 327 de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) donde se puede establecer que la falta de estipulación en el Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014) para penalizar y sancionar el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral no existe; por tal razón, se complica a la hora de sancionar a los empleadores que incumplen sus obligaciones en el trabajador.

en las normas jurídicas vigentes

Como podemos ver, ninguno de los principios se cumple por falta de tipificación en las normas jurídicas vigentes, sancionar al empleador el incumplimiento de estas obligaciones, postura que es ratificada por lo manifestado en las entrevistas a los profesionales del derecho y a los funcionarios del Ministerio de Trabajo quienes al señalar puntualmente que hoy en día no existe ningún tipo de sanción ; por la falta de claridad en la disposición Constitucional del Artículo 327. Se señalan, además que lo único que se ha podido hacer es, obligar a reconocer los derechos del trabajador, más no ha sancionarlo.

Lo llamativo en estas declaraciones de los profesionales del derecho y que deben ser motivo de un profundo análisis, es que afirman que el problema depende mucho de los mismos trabajadores que aceptan este tipo de trabajo por necesidad ante la falta de fuentes de trabajo y oportunidades que enfrenta el sector laboral ecuatoriano, si bien es cierto que coincide con lo que dicen los trabajadores en la pregunta siete (7) donde vemos que las personas empleadas se ven abocados a transar su fuerza de trabajo por mutuo acuerdo o presionados por la necesidad de llevar el sustento para su familia y, en ocasiones los trabajadores desconoce lo que firman.

Nadie discute que el más alto deber del Estado es respetar y hacer respetar los

derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución de la república del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos, donde se señalan que estos derechos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora y servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte y las juezas y jueces administrarán justicia en defensa de los derechos del trabajador conforme a lo que preceptúa el artículo 75 de la Constitución y 5 del Código de Trabajo, cuando este se encuentre amenazado en el reconocimiento de ciertos derechos judiciales dentro un conflicto empleado trabajador.

Esto quiere decir, que el artículo 75 que señala: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e interés, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en indefensión”* (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

También en el Código de Trabajo ecuatoriano, encontramos que en su Art. 5 habla de la protección y garantías que tiene el trabajador cuando señala que: *los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos* (Código del Trabajo, 2022)

De acuerdo a lo analizado, el Estado y los organismos de control se han convertido en un espectador sin respuestas a este tipo de problemas que representa la simulación, permitiendo que el empleador tome decisiones unilaterales como se confirma en la pregunta ocho (8) de las encuestas donde un alto porcentaje de trabajadores señalan que fueron despedidos de forma intempestiva sin el reconocimiento de sus derechos por decisión unilateral de los empleadores a pesar que la Constitución establece que “la relación entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, y además prohíbe la simulación de contratos” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)..



## CAPITULO V

### 3. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

De los resultados de la investigación realizada muestra un claro indicador que el trabajador echeandiense desconoce que es la simulación de contratos, por lo que se concluye que se vuelve más fácil cometer este tipo de abuso laboral y se ha convertido en una herramienta útil para que el empleador cometa fraude en contra del trabajador y obtener beneficios a su favor, convirtiendo en una práctica que cada vez se va institucionalizado y ganado espacio en todos los ámbitos laborales.

Del análisis e interpretación de los resultados expresados en las entrevistas a los funcionarios del Ministerio de Trabajo del cantón Guaranda, abogados de libre ejercicio del cantón Echeandía y de la encuesta a los trabajadores se concluye que las normativas constitucionales expresada en el artículo 327 de la Constitución de la Republica no garantizan los derechos irrenunciables del trabajador, dejando expuesto al abuso de los empleadores

Se concluye que el Código de Trabajo vigente promulgado en 1938 en algunos cosos están caducos y aunque a él se han introducido numerosas reformas como la del 2014 y 2021, estas no han cambiado el sistema del Código que en su origen respondía a la estructura económica dominante en el país, por lo que no favorece a los intereses del trabajador de ahí la importancia de plantear reformas legales, estableciendo la potestad sancionadora en contra de los empleadores que utilicen la simulación de contratos en favor de sus interés y perjuicio de los trabajadores ecuatorianos.

## 5.2. Recomendaciones

De acuerdo a la información recopilada se conoce que el trabajador del cantón Echeandía desconocen que es la simulación de contratos y como le perjudica en sus derechos, por lo que se recomienda a los gremios de los trabajadores como Frente Unitario de los trabajadores (FUT), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y demás gremios sindicales, nacionales, provinciales y locales, promover programas de socialización sobre las normas declaradas en la Constitución de la República en cuanto a la protección de los derechos del trabajador, los derechos garantizados en el Código de Trabajo, para que el trabajador pueda exigir los derechos que tiene pero en la práctica y pueda reducir la distancia que existe entre lo declarado y la realidad

Se recomienda al Estado ecuatoriano y sus representantes, poner de manifiesto la voluntad política y administrativa para generar leyes que incentive y promueva la reactivación productiva en el Ecuador dedicando más tiempo y presupuesto para fortalecer el sector agrícola, empresarial, microempresarial que es donde se generan el mayor número de fuentes de trabajo.

Se sugiere a la Asamblea Nacional y a la comisión respectiva, considerar la posibilidad de reforma a los artículos 4, 44, 628 y 635 del Código de Trabajo, estableciendo la imprescriptibilidad, la prohibición y la potestad sancionadora para que los jueces e inspectores de trabajo en el país tengan la capacidad de sancionar controlar y evitar que se produzca la simulación y el fraude laboral.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

1. Alegre Acharan, Felipe Andrés (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. *Tesis de Maestría en Derecho Constitucional*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador
2. ASAMBLEA CONSTITUYENTE (2008). Constitución de la República. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito
3. Avalos Vaca, Diego (2015). La Simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno. tesis de Maestría en Derecho Laboral. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato
4. Bósquez Remache, J. D. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la Legislación Ecuatoriana*
5. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 2015 .
6. CARCABA FERNÁNDEZ, citado por Ovalle Germán (2017), *La simulación en los negocios jurídicos*, 1986, p. 39-40
7. CEPAL. (05 de 2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)
8. Chávez, N. (2005). Derecho Laboral Aplicado. Ediciones Universidad Central de Ecuador.
9. Código del Trabajo. (2012). Código del Trabajo. *CODIGO DEL TRABAJO. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>.
10. Constitución del la Republica del Ecuador. (2008). Del Valle, e. a. (2012).
11. De Diego, Julián Arturo (2009), Manual de Derecho del Trabajo y seguridad Social, 5ta, Edición, Argentina, 113.
12. Ecuador. Asamblea Nacional. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial 180. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec080es.pdf>
13. FERRARA Francisco (1961), citado por Ovalle, German (2020) “*La Simulación de los Negocios Jurídicos*”. Ediciones Exlibris. Primera Edición. España.
14. Graffas, I, (2016). Teoría General de los Contratos. México. Editorial Porrúa
15. Hellmut Suárez Martínez, Simulación, p. 183

16. INEC. (15 de 04 de 2019a). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin\\_mar2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf)
17. Ley Organica de Apoyo Humanitario . (2020). *Reduccion Emergente de la Jornada de Trabajo*. Quito: LEXIS FINDER
18. Montoya, A. (2011) *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Thomson Civitas.
19. Mora, Judith (2014). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador*. Tesis de pregrado. Universidad particular de Loja.
20. OIT. (2007). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_159778/lang-es/index.htm#Q1que%20es%20la%20discriminacion](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm#Q1que%20es%20la%20discriminacion)
21. ONU (2015) *Declaración Universal de Derechos Humanos, Derechos irrenunciables de toda persona trabajadora*, recuperado de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
22. OSSORIO Manuel, (2013) *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*. Editorial *Datascan*. Primera Edición. Guatemala
23. Ovalle German (2017), Tesis de Doctorado, titulado: *Delito de otorgamiento de contrato simulado en perjuicio de otros*, recuperado [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/482169/GOM\\_TESIS.pdf;jsessionid=89F9DFDBF69F7424E30EDD8B06AEBCBE?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/482169/GOM_TESIS.pdf;jsessionid=89F9DFDBF69F7424E30EDD8B06AEBCBE?sequence=1)
24. Romero Monge, A (2016), *Efectos de la Simulación en los contratos y su afectación a terceros* (Tesis doctoral), UDLA, Quito

## ANEXOS

### Anexos 1: Mapa de la ubicación geográfica del cantón Echeandía

Imagen 1: Ubicación geográfica del cantón Echeandía



### Anexos 2: Modela de la encuestas y entrevistas

#### ENCUESTA A LOS HABITANTES DEL CANTON ECHEANDIA

Estimado amigo/a

*La presente encuesta es parte de una investigación sobre la Simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral. El objetivo de esta encuesta, es determinar cuál es el nivel afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón Echeandía.*

*Se le agradece contestar en forma sincera marcando con una x cada una de las preguntas que a continuación son formuladas.*

*Esta encuesta es anónima por lo que, no es necesario que escriba su nombre.*

**Trabajo/a en el sector:** Público: \_\_\_\_\_ Privado: \_\_\_\_\_  
**Género:** M: \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

1. ¿Conoce usted que es la simulación de contratos laborales?

Si ( )  
No ( )

2. ¿Sabía usted que los trabajadores tienen derechos irrenunciables garantizado por la ley?

Si ( )  
No ( )

3. ¿Cree usted los empleadores respetan los derechos laborales de los trabajadores?

Si ( )  
No ( )

4. ¿Sabía usted que los empleadores utilizan la simulación de contratos para evitar pagar los beneficios que por ley le corresponde al trabajador?

Si ( )  
No ( )

5. ¿Con qué tipo de contratos ha laborado más en estos últimos años?

Escrito ( )  
Verbal ( )

6. ¿Usted alguna vez ha firmado bajo conocimiento algún contrato simulado?

Si ( )  
No ( )

7. ¿Por cual de estas situaciones ha firmado usted un contrato simulado?

Necesidad ( )  
Obligado ( )  
No sabia ( )

8. ¿Ha sido usted despedido sin el reconocimiento de sus derechos laborales?

Si ( )  
No ( )

9. ¿Qué razones ha tenido usted para no implantar una demanda al empleador que no ha cumplido con sus obligaciones?

Miedo a perder el trabajo ( )  
Falta de asesoría legal ( )  
Falta de dinero ( )

10. ¿Cree usted que se debe hacer reformas al Código trabajo ecuatoriano?

Si ( )  
No ( )

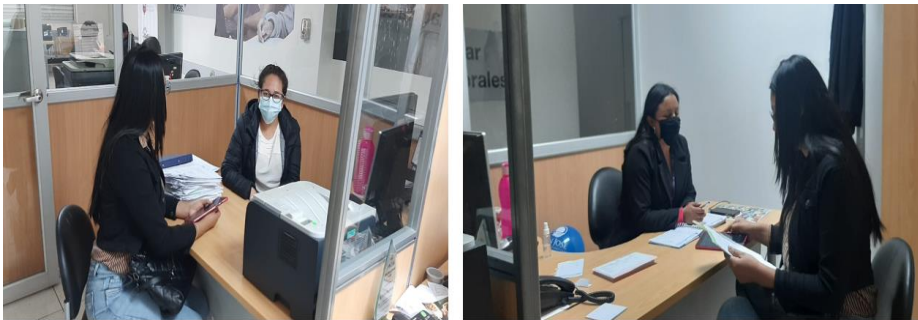
**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## GUIA DE ENTREVISTAS

1. ¿La simulación de contratos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?; de ser afirmativa su respuesta determine cuál es la consecuencia.
2. ¿Existe alguna excepción legal, para no aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador?; en caso de ser afirmativa su respuesta determine cuál.
3. ¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?; de ser afirmativa su respuesta que cambios considera necesarios a la ley o su reglamento.
4. ¿Considera usted que la tipificación como delito penal a la figura de simulación de contratos que ocasiona el fraude laboral garantizará el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador y disminuirá el índice de estos?; de ser afirmativa su respuesta que pasos se debería seguir para conseguir este objetivo.

### Anexos 3: Evidencias fotográficas

*Imágenes 2: Entrevista con funcionarios del Ministerio de Trabajo*



Directora del Ministerio de Trabajo de Guaranda

Funcionaria del Ministerio de Trabajo de Guaranda

*Imágenes 3: Entrevista con abogados de libre ejercicio del cantón Echeandía*



*Imágenes 4: Encuesta a los moradores del cantón Echeandía*



**Certifico**

Haber revisado el presente proyecto de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Universidad Estatal de Bolívar (UEB); en consecuencia, sugiero su presentación para los fines legales pertinentes

<b>Firma Estudiante</b>	<b>Firma Tutor (a)</b>
Doménica Vanessa Lema Paredes	Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
<b>29/09/2022</b>	<b>29/09/2022</b>