



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados del Ecuador**

Autor:

Morocho Betancourt, María Fernanda

Tutor:

Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **María Fernanda Morocho Betancourt**, con cédula de ciudadanía **060445473-6**, autora del trabajo de investigación titulado: **La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



María Fernanda Morocho Betancourt

C.I: 060445473-6

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador**, presentado por **María Fernanda Morocho Betancourt**, con cédula de identidad número 060445473-6, certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 27 días del mes de julio de 2023.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. María Lorena Coba Quintana
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Abg. Alex Fabricio Lluguin Valdiviezo
TUTOR





Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

UNACH-RGF-01-04-02.20

VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **MOROCHO BETANCOURT MARÍA FERNANDA** con CC: 060445473-6, estudiante de la Carrera de Derecho, **NO VIGENTE**, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL ECUADOR**", cumple con el 5%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de julio de 2023



firmado digitalmente por:
**ALEX FABRICIO
LLUGUIN VALDIVIEZO**

Abg. Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

La presente investigación dedico a mi familia por haber sido el apoyo y motivo de cada día y haberme generado seguridad durante el trayecto de mi vida estudiantil. La confianza brindada y el orgullo generado en su ser, fue la principal herramienta para hoy estar plasmando pequeñas palabras en su nombre.

Se la dedico a mi pareja por haber sido un compañero de apoyo y empuje para culminar esta gran etapa, a pesar de las dificultades fue la mano extendida que llena de valor ayudo y motivo a esta finalización.

Finalmente, a mi abuela que desde el cielo segura se siente feliz por este logro, y la “abogada de la familia” ahora es una realidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgen del Cisne, por haberme brindado vida, salud y sabiduría durante todo el trayecto de mi carrera profesional y culminar exitosamente con los conocimientos necesarios para una vida profesional.

A mis padres por la vida y educación, ya que, los valores inculcados me han convertido en un ser humano consciente y correcta que me ha permitido abrir grandes oportunidades en la vida.

A mis hermanos y sobrinos por haberme convertido en su ejemplo e inspiración, me han motiva en los momentos más difíciles para seguir adelante, sus grandes consejos de vida quedan en mi mente siempre para ser la profesional que merecen.

A mis tutores que en diferentes momentos me han apoyado, han sido la guía necesaria en este proceso de aprendizaje y paciencia; conjuntamente a mis docentes por el conocimiento impartido como catedráticos y profesionales ejemplares de la Universidad Nacional de Chimborazo.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	15
1.2.1 Objetivo General.....	15
1.2.2 Objetivos Específicos.	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
UNIDAD I. DERECHO LABORAL Y DE LOS CONTRATOS	16
1.1. Antecedentes históricos del Derecho Laboral.....	16
1.2. Evolución del trabajo en el Ecuador.	19
1.3. Regularización del trabajo en el Ecuador.	20
1.4. Definición y características de los contratos individuales de trabajo.	22
UNIDAD II. SIMULACIÓN LABORAL	27
2.1. Definiciones de la simulación laboral.....	27
2.2. Características de la simulación laboral.....	28
2.3. Simulación laboral en la normativa internacional.	29
UNIDAD III. SIMULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN ECUADOR.....	34
3.1. Antecedentes de la simulación de contratos en el Ecuador.	34
3.2. Normativas aplicables a la simulación de contratos individuales.....	35
3.3. Regulación a la simulación de contratos individuales en Ecuador.	36
3.4. Análisis de Caso Práctico.....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	41
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	41

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y TAMAÑO DE MUESTRA.	41
3.4. HIPÓTESIS.....	42
3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
LEGISLACIÓN	55
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	43
Tabla 2.....	44
Tabla 3.....	44
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	48
Tabla 8.....	49
Tabla 9.....	50
Tabla 10.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	43
Figura 2.	44
Figura 3.	45
Figura 4.	46
Figura 5.	47
Figura 6.	48
Figura 7.	48
Figura 8.	49
Figura 9.	50
Figura 10.	51

RESUMEN

La vulneración de derechos de los trabajadores se presenta comúnmente en el Ecuador, por varios factores y medios. De ahí que, tras la promulgación de la Constitución de 2008 ha representado una mayor protección de tutelas y derechos a favor de los trabajadores, debido a que la Carta Fundamental hace alusión a la prohibición de toda forma de precarización laboral y sanciona la simulación, ya que representaría una relación jurídica inexistente que a base de engaños es utilizada por el empleador. El objetivo de la presente investigación es analizar la simulación de los contratos individuales de trabajo en el Ecuador. La metodología utilizada en el presente estudio es de carácter no experimental, descriptivo y de campo. Se trabajo con una muestra probabilística al azar, con personal que pertenece al código de trabajo en diferentes instituciones de la ciudad de Riobamba. Realizado el estudio se puede concluir que la simulación de los contratos individuales de trabajo en el Ecuador nace con la tercerización, figura jurídica que anteriormente se aplicada en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores; se ha podido establecer que esta figura jurídica efectivamente no se encuentra regulada y sancionada debidamente en otras normas infra constitucionales, por tanto, la existencia de un vacío legal que ha generado violación de derechos y principios constitucionales.

Palabras claves: simulación, contratos individuales, trabajador, empleador, derechos, Constitución.

ABSTRACT

The violation of workers' rights occurs commonly in Ecuador due to various factors and means. Hence, after the promulgation of the 2008 Constitution, it has represented more excellent protection of guardianships and rights in favor of workers because the Fundamental Charter alludes to the prohibition of all forms of labor precariousness and sanctions simulation since that would represent a non-existent legal relationship that is used by the employer based on deception. This research aims to analyze the simulation of individual work contracts in Ecuador. The methodology used in this study is non-experimental, descriptive, and field. We work with a random probabilistic sample, with personnel belonging to the labor code in different institutions in the city of Riobamba. Once the study has been carried out, it can be concluded that the simulation of individual work contracts in Ecuador was born with outsourcing, a legal figure that was previously applied in labor relations between employers and workers; It has been possible to establish that this legal figure is not adequately regulated and sanctioned in other infra-constitutional norms, therefore, the existence of a legal vacuum that has generated violation of constitutional rights and principles.

Keywords: simulation, individual contracts, worker, employer, rights, Constitution.



Reviewed by:
Mgs. Maria Fernanda Ponce
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603818188

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La protección a los derechos del trabajador en el ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano, desde la promulgación de la Constitución de 2008 ha presentado grandes cambios significativos para su reconocimiento y protección; las garantías constitucionales que se considera como el impedimento a la violación y prohibiciones de aquellas políticas que las producen. (Argudo et al., 2021) Por la característica de dialectico se requiere de análisis, estudio y reformas, ya que, aquellos vacíos legales que mantienen las normas infraconstitucionales como el Código de Trabajo han ocasionado que el empleador se aproveche del trabajador; tanto así que, la simulación laboral como una figura jurídica descrita en la Constitución y no regulada en materia laboral, es usada como un medio de engaño al suscribir contratos individuales de trabajo.

El problema jurídico que se exhibe para realizar el presente estudio es debido a las condiciones precarias que muchos de los trabajadores aceptan en su vida laboral debido a múltiples factores que dan paso a su aceptación. Así como menciona Gaspar et al. (2020) los trabajadores han renunciado a ciertas obligaciones que les corresponde en el ámbito laboral por el hecho de trabajar y sustentar dicha necesidad. (p.384).

La presente investigación nace de un análisis jurídico y desde una posición de justicia con los trabajadores, debido a la existencia de varias figuras jurídicas que se han convertido simplemente en letra escrita. Los vacíos legales generados son aprovechados y el más débiles en una relación laboral como lo es el trabajador se convierten en víctimas y principal perjudicado, en consecuencia el aporte impuesto a la investigación es con los trabajadores de manera que tengan un mayor conocimiento sobre las diversas formas en las que presenta la simulación al momento de firmar un contrato de trabajo individual, así como permitirá analizar la diversidad de opciones jurídicas que aporten a la solución de este problema que ataña a la sociedad.

La estructuración de la investigación esta presentada en tres unidades de análisis que conforman el marco teórico, partiendo de antecedentes y generalidades del derecho laboral, continuamente se introduce a la simulación con diversas definiciones, características y dentro del cual se incluye derecho comparado. Posterior a aquello el desarrollo del tema a investigar sobre la simulación a los contratos individuales de trabajo en el Ecuador y finalmente el análisis de resultados de la encuesta aplicada.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ordenamiento jurídico vigente en el Ecuador mantiene vacíos legales especialmente en el ámbito laboral, que han ocasionado que se realicen contrataciones individuales a base de engaños y perjuicio en los trabajadores quienes de forma voluntaria aceptan condiciones laborales precarias, debido a la necesidad que provoca el desempleo en el Ecuador y los altos niveles de pobreza se evidencia los abusos y manejo laboral deprimente.

La figura de la simulación laboral es considerada como una acción prohibida y no usada que debe ser sancionada de acuerdo a la ley, debido a que esta nace al momento de contratar y se genera una relación laboral entre el empleador y trabajador. Lo que ocasiona es un perjuicio a terceros debido a la utilización del engaño como medio para ejecutar algo que no es verdadero y es generado por acuerdo entre las partes.

De esta manera, la simulación se configura como un acto que utiliza la apariencia de realidad y se encarga de ocultar la verdadera situación o actividad, a pesar de estar regulada en la carta fundamental no mantiene un desarrollo o estructuración específica que determine las sanciones adecuadas por la utilización de esta figura, ya que al carecer de regulación es utilizada por los empleadores como un medio de beneficio propio que genera inestabilidad al trabajador y en parte vulnera derechos consagrados.

La simulación se considera inexistente en materia laboral, pero el acto jurídico de utilización de esta figura no genera indefensión en caso de presentarse, puesto que, la doctrina ha determinado que en caso de presentarse y ser llevado a los tribunales esta debería configurar de acuerdo a las consecuencias ocasionadas y deber ser sancionadas como una infracción en materia penal.

Las legislaciones latinoamericanas mantienen una perspectiva de la aplicación de la simulación laboral como una figura jurídica útil, algunas dentro de su ordenamiento jurídico las regulan y sancionan de acuerdo a su aplicación, mientras que otras han generado jurisprudencia para mantener un orden en las relaciones laborales y que de manera jurídica exista una armonía procesal.

Además de aquello, el derecho comparado aporta en la creación de una idea de determinación del alcance y tratamiento que se le da dentro de su ordenamiento jurídico y serviría como base para generar un proyecto en materia laboral que permita la reforma del cuerpo legal y se adapte esta figura jurídica.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General.

- Analizar la simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador, mediante revisión bibliográfica y de normativas aplicables, y su afectación en los trabajadores.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Determinar los derechos laborales de los trabajadores que han suscrito contratos individuales, mediante la utilización de material doctrinario y jurídico, y las consecuencias de su vulneración.
- Definir los efectos que genera la simulación en los trabajadores, a través un análisis teórico y derecho comparado, y las condiciones para su aceptación.
- Identificar las distintas formas de simulación en los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo, con la aplicación de encuestas y la existencia durante su experiencia laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

UNIDAD I. DERECHO LABORAL Y DE LOS CONTRATOS

1.1. Antecedentes históricos del Derecho Laboral.

El nacimiento de una relación laboral a lo largo de la historia, se refleja cuando el ser humano por la necesidad de adquirir ganancias a fin de cubrir necesidades presta sus servicios a una o varias personas. Es ahí cuando su regularización es necesaria dentro de las relaciones sociales entre trabajador y empleador.

La revolución industrial es un antecedente en la historia del derecho laboral, ya que las personas obreras tras sus condiciones de trabajo vuelven la razón de un inicio de lucha por sus derechos. De aquello un autor determina que:

Las primeras protestas y manifestaciones de los trabajadores en contra de las ínfimas condiciones de vida y de trabajo que padecían, se ubican en la Inglaterra de los XVIII y XIX. Con la aparición y crecimiento de las fábricas, aunado a la fuerza motriz que proporcionaba el vapor para mover las máquinas, la salud y la vida de los trabajadores se vieron gravemente comprometidas, ya que no existía ordenamiento jurídico alguno que regule la relación entre el capital y el trabajo (Franco, 2014, p. 3).

En los periodos a lo largo de la historia la mano de obra era considerada para una actividad artesanal la cual, era poco productiva puesto que solo necesitaba cubrir aquellas necesidades que nacían de las pequeñas poblaciones, el ser humano con el crecimiento social se encargó de evolucionar, pero su capacidad para producir seguía siendo bajo en la calidad de necesidad. Si bien, la prestación de aquellos servicios que los trabajadores brindaban tenía un reconocimiento y distribución que carecía de equidad, ya que se daba más de lo que se reconocía.

La conquista social que generaron los trabajadores tras la revolución industrial constituyó en una protección a los derechos del proletariado ante el ente capitalista, se fundamentaron hechos relevantes en un mejoramiento en las condiciones, pero si bien muchos no lo consideran como la explotación u opresión que se creía tenían las personas. Por su parte Cabieses Guillermo (2013), cree haber sido una manera de salvarlos de una hambruna, miseria y atraso, ya que la industrialización de las empresas generó gran

levantamiento de personas o migración hasta estos lugares que optaron como un trabajo mucho más rentable para aquel entonces. De manera que, se cuestiona el hecho de haber considerado una condición de vida mejor a la que representaba estar en los campos, el haber tergiversado parte de la historia dio paso al derecho laboral, su regulación ha generado más desempleo por la falta de oportunidad y acceso al trabajo.

Como considera Cevallos (2019), que la existencia de varias Revoluciones Industriales representó un giro o cambio tanto en la sociedad, como es aspectos que sostiene la misma, hablando del ámbito económico, intelectual, la demografía y la producción que genera cada establecimiento. Los cambios que se generaban y dejaban marcas en cada generación se fueron ejecutando de manera distinta, consecuentemente existió la alteración en aquellos factores representativos, iniciando con la sociedad u economía.

De aquello que el derecho representó un cuidado integral de los trabajadores, en sentido de adaptarse a la realidad social de aquellas nuevas necesidades que surgen a lo largo de la vida y su aspecto dialectico como característica de la norma permite una mayor protección, consiguiendo en si un cambio en la estructura y regulación que para entonces era requerido.

A través de aquellos acontecimientos históricos el derecho laboral comienza a tener un realce y un importante papel dentro de la sociedad. Las nuevas relaciones que mantenía el ser humano, pasan por un proceso de adaptabilidad donde prima los derechos y se reconoce como sujeto de derechos al trabajador dentro de una relación que general el trabajo, la mano de obra comienza a significar una necesidad y las normas jurídicas que rigen bajo un sistema de costumbre requieren de un cuerpo normativo que regule las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Con el tiempo el ámbito internacional y aquellas comunidades dedicadas a la protección de los derechos colectivos crea la Organización Internacional del Trabajo, un organismo que se encarga desde su inicio a regular los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, dándoles protección y seguridad jurídica para que las relaciones sociales se basen en hechos de paz. Así también, la Organización de las Naciones Unidas representa un ente importante para el ser humano, creada con la finalidad de cumplir aspectos necesarios que requerían de atención y se encarga de promover niveles de vida óptimos, progreso, desarrollo, y en lo laboral otorgar estabilidad.

Tras los hechos constituidos durante la Revolución Industrial que marcaron las relaciones laborales, y la inestabilidad de los trabajadores por las condiciones laborales, como el aumento de su horario de trabajo, puesto que se encontraban en condiciones de abuso y un mal estar en cuanto a su salud ya que, provocaba grandes pérdidas y afectaciones graves encontrándose en un estado de explotación laboral. Si bien, este periodo fue cambiando con el tiempo y permitió una reivindicación laboral y un antecedente lamentable, permite marcar una brecha en la historia.

La Revolución Francesa por su parte, constituye una matriz política a diferencia de la Revolución Industrial que era considerada por el lado económico. En este sentido, comienza un proceso de estabilidad y regulación que marca en los trabajadores un tiempo distinto, debido a que la intervención del Gobierno Monárquico quien para entonces debe tomar medidas que estabilicen las grandes revueltas que los trabajadores cansados de un sistema represivo realizaban con el fin de dar un cambio a sus condiciones laborales.

Así también, como lo menciona Muñoz Subía y Portela (2021), “las prerrogativas de la monarquía y el influjo de los enciclopedistas fueron los detonantes de la Revolución Francesa, que empezó con la toma de la Bastilla el 14 de julio de 1789 bajo el lema libertad, igualdad y fraternidad” (p. 50). En tal modo, existieron alza de precios en la adquisición de productos de primera necesidad que para entonces era el capitalismo el mayor beneficiario dando paso a disturbios o levantamiento de trabajadores.

Dos figuras que cambiaron las perspectivas de los Estados, se encargaron de promover la intervención en la realidad que vivía la sociedad, se solidificó la idea de industrializar empresas públicas. En análisis propuesto por el autor denomina que:

Karl Marx y Federich Engels en el Manifiesto Comunista promueven la intervención del Estado en los aspectos de la sociedad, en especial, la concentración de las industrias de transporte y la creación de industrias de carácter público. Se utilizó el término comunista por cuanto se había denominado socialismo a aquellas reuniones que se llevaban a cabo por burgueses en salones de la ciudad, mientras que el comunismo abarcaba al proletariado y se entendía más identificado con el carácter revolucionario de esta filosofía, que influyó en la Revolución del 22 de febrero de 1848 en Francia. (Muñoz Subía & Portela, 2021, p. 51)

Estos personajes renombrados estuvieron catalogados como comunistas debido a que, en medio de revueltas y opiniones para aquel entonces buscaron que las diferencias

sociales y los menos afortunados sean vistos como algo más que personas necesitadas de poco para sobrevivir, y lograr un equilibrio paritario entre todos. Por consiguiente, da pie al reconocimiento de los derechos del trabajador y existe un mayor nombramiento a la legislación laboral reconociendo los sindicatos como figuras de protección mejorando la calidad de trabajo.

1.2. Evolución del trabajo en el Ecuador.

El periodo capitalista por el que transcurrió el Estado ecuatoriano, permitió visibilizar una precarización laboral que trajo consigo consecuencias negativas en el desarrollo económico de la sociedad. Para Segura William (2016), a nivel mundial existió un deterioro en todo aspecto que permita un buen desarrollo productivo, hubo procesos de readaptación y reestructuración de las acciones laborales para tener un enfoque más centralizado y prospero en la producción capitalista.

En Ecuador durante los años setenta u ochenta el país paso por una precariedad laboral denigrante, debido a que el capitalismo colocaba su rendimiento y enriquecimiento propio. La impertinencia generada como un fenómeno, hizo que un nuevo ciclo expansivo sea ventajoso para el capitalista que impulsaba muchas irregularidades con la mano de obra, sin dejar de lado la pertinencia del proceso por el que en aquellos entonces se colocaba los medios en el ámbito tecnológico teniendo como resultado la denominada modernización tardía. Comienza un estado de descontrol en el ámbito laboral imparables, donde una estabilidad laboral o una firma de contrato no se encontraba debidamente ejecutado y debido a las grandes necesidades seguían siendo repetitivas.

La precariedad laboral por la que el Ecuador ha transcurrido con los años, demuestra la falta del compromiso jurídico por la que deben pasar muchos trabajadores, en tal sentido, hace referencia a las condiciones tanto del trabajador, como de la forma en que se desempeña durante el trabajo. Se ha establecido que durante los noventa en Latinoamérica se presenta por la globalización, privatización y desregularización.

Un Organismo Internacional al respecto resalta:

Las cifras sobre la tasa de desempleo no reflejan toda la dimensión del problema del empleo en el país. En efecto, la tasa de desempleo en Quito, Guayaquil y Cuenca, desde febrero del 2003 hasta febrero del 2004, llega a 10.1% con una

tendencia al alza en los primeros meses de este último año. (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO], 2004).

Por tanto, se habla de la existencia de una precarización laboral en personas asalariadas por las condiciones en que efectúan su trabajo, sin dejar de lado que la minoría demuestran todo lo contrario ya que, aquellas se mantenían con mejores condiciones laborales, teniendo de aquello una desigualdad e imparcialidad en la realidad laboral.

Las Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014), en su análisis sobre la evolución del empleo informal en el país, da a conocer el crecimiento económico interno durante los años 2001 al 2012, representando de alguna manera un cambio dentro del espacio laboral, a pesar de haber pasado por una crisis en tiempos anteriores pero la rápida recuperación permite visualizar los cambios sociales; de manera general el trabajo fue en creciente y las oportunidades se vieron beneficiosas para el sector público y privado.

La evolución del trabajo en el Ecuador tiene sus líneas de tiempo plasmadas desde una perspectiva deteriorada hasta un incremento y avance laboral, el inicio de una precarización en el país debido a las condiciones, inestabilidad, entorno social e inexistencia de derecho, se convirtió en la debilidad de los trabajadores como sujetos vulnerables; por otra parte, con el transcurso del tiempo y la atención dada al manejo del trabajo, se ha conseguido una mejor relación entre el Estado y el trabajador, para hoy en día contar con un estándar elevado de protección de derechos y mejoramiento en la calidad de trabajo.

1.3. Regularización del trabajo en el Ecuador.

Como menciona Porras Velasco (2013), el capitalismo se sostiene por dos factores primordiales por un lado se encuentra los medios de producción y por el otro la mano de obra que genera y es libre de acceder. Esto durante el siglo XIX e inicios del XX cuando el capitalismo se encontraba en su declive en el país, no obstante, en aquel entonces cuando la producción del capitalismo, producen y generan un aumento en la mano de obra por la producción agroexportadora y el comercio que empieza a generar las empresas, representaron una actividad sostenible para el capital, debido a que la mano de obra en su mayoría provenía de la sierra permitiendo ampliar la producción y ganancias.

Una de las obras más importantes en aquel entonces fue el Ferrocarril, tomo una fuerza para la extensión de las plantaciones de cacao, pero no del todo eficiente en el ámbito

económico interno porque no estuvo al nivel de convertirse en una fuente principal. Debido a las relaciones y alianzas generadas por la agroexportación se puso dar inicio a la creación del Banco Agrícola Comercial, una entidad que gracias a producción e intervención permitió la difusión de la moneda en el territorio; posterior a aquello, y debido a los problemas que generó la guerra mundial se presenta un déficit en las exportaciones dando como resultado que el capital existente sostenga una parte de aquello que representaba la continuidad de producción y exportación.

Los problemas generados en los ecuatorianos representan el inicio de tensiones entre los pobres, la mano de obra que trabajaba empezó a mantener relaciones laborales precarias y los despidos fue en creciente cada día. Debido a esta situación, el levantamiento de los trabajadores a través de la huelga que generó a su vez muertes, representó un inicio de lucha tras la crisis e inestabilidad social, así el cambio de gobiernos y creación de instituciones públicas de regulación estatal configuran los pilares para el manejo del país.

El autor en cuanto al tema descrito se permite destacar que:

Tanto en los gobiernos de Isidro Ayora, como en el de Federico Páez (1935-1937), se empiezan a dictar leyes laborales. Ayora expide una serie de leyes que facilitan el desarrollo de la industria textil, sobre todo de Quito. Páez, por su lado, impulsa normas de salario mínimo para los trabajadores textiles, leyes que regulan el jornal para trabajadores de la Sierra, instituto de previsión social, etc. (Porrás, 2013, p. 20)

Con estas premisas se dan los pasos hasta la expedición del Código de Trabajo de 1938 que contenía extractos rescatados de las normativas que constituían en años anteriores; también, la Constitución de 1929 aborda temas sociales y de relaciones personales, permite reconocer en el ámbito laboral los derechos que tienen los trabajadores, se inserta en destacar la jornada de trabajo, la libre adquisición de obligaciones, el salario, los descansos a los que se hacen acreedores e indemnizaciones, y demás importantes para el trabajador. Estos aspectos permitieron reconocer la libertad a paralizarse a través de la huelga, la pertinencia de los sindicatos y se crean los tribunales encargados de mediar.

Con todo eso, se refleja la grande lucha que el trabajador ecuatoriano ha tenido que ejecutar, ya que si bien, las normas laborales anteriores a 1938 recaban en minoría los derechos al trabajador, no representa una protección integral de todo aquello por lo que tuvo que pasar el país, tras luchas y muertes que pudieron y hasta el día de hoy significó un

avance, la incorporación de aquellos derechos o principios internacionales impuestos por la OIT que constituyeron firmeza y protección en beneficio del trabajador.

Los gobiernos procuraron mantener una deuda externa en dólares, mientras que la interna en nuestra moneda que era el sucre, y tras estos actos socio-económicos se reforma el Código de Trabajo y provocó que los salarios sean modificados hasta el punto de representar una disminución, del mismo modo las reformas trajeron consigo la inestabilidad laboral, suspensión del contrato sin remuneración alguna, la cantidad de trabajadores para la conformación sindical u organizaciones, y demás regulaciones que no favorecían al trabajador.

Los hechos a través de la historia retoman un camino mucho más estable con la promulgación de la Constitución de 2008. Para Argudo-González et al. (2021), las prescripciones establecidas en la norma están direccionadas a mejorar y establecer nuevos principios que estén guiados a la práctica del derecho y la justicia social, el garantizar su aplicación permite la no vulneración de derechos y marcar el inicio de un Estado diferente y bien forjado.

De aquello, se entiende que las nuevas adquisiciones normativas regulan una relación laboral mucho más cautelosa en cuanto a los derechos consagrados en la Constitución, por tanto, los trabajadores que se encuentran en precariedad laboral y vulneración de derechos se estarían dando un cambio total. La protección al sujeto más débil de una relación laboral, constituye la aplicación de los principios universales y dentro del ordenamiento jurídico adaptando la reforma a la realidad social de los trabajadores.

1.4. Definición y características de los contratos individuales de trabajo.

Con la promulgación de la Constitución de 2008, permitió dar un cambio en las relaciones sociales anteriormente reguladas por la de 1998, de modo que, caracteriza la supremacía como un aspecto capaz de regir el ordenamiento jurídico inferior, convirtiendo al estado en constitucional de derechos y justicia. Su cambio significativo para los trabajadores una fortaleza en sus derechos, que durante los años noventa fueron cruelmente afectados.

Esta norma supone que el trabajo es un derecho y deber social, como base de la economía en la cual se garantizará el respeto a la persona y su decisión. (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E], 2021) Este derecho comprende una necesidad que el Estado debe adoptar y tutelar, bajo las circunstancias en las que puedan llegar a enfrentar

los trabajadores en el ámbito laboral. El actual de las políticas públicas deben ser estimulantes para el ser humano de tal manera, que puedan generar una concientización y protección de derechos sin discriminación.

El papel de la seguridad jurídica representa ante la sociedad un modernismo y libertad para su desenvolvimiento racional, de manera que generan una estabilidad y certeza en derechos y deberes que en este caso poseen los trabajadores. En tal caso, la situación que enfrenta el trabajador en relación a la promulgación de una norma, permite que estos confíen en la aseveración que maneja una norma, su protección con el tiempo a mejorado la estabilidad laboral y un mejor desarrollo en una sociedad democrática. (Vinuesa et al., 2021)

En este sentido nuestra Constitución reconoce y garantiza el derecho al trabajo, así como estipula también que la relación laboral entre trabajador y empleador puede presentarse de dos maneras: bilateral y directa. Es así como especifica lo que corresponde a esta investigación, las prohibiciones en cuanto al estado del trabajo y aquellas que lleguen a afectar los derechos de los trabajadores, e incluyen a la simulación, fraude y enriquecimiento como actos sancionados por la ley de menor jerarquía o encargada de minimiza los daños de los más vulnerables; así mismo el principio universal de irrenunciabilidad de derechos impide que sea considerado como un deseo espontaneo, sino mas bien que sirve como excepción en los casos en que la ley misma pueda facultar y aceptar.

Por otra parte, el Código de Trabajo [C.T] (2023) refiere como la norma específica para materia laboral, aquella encargada de regular las acciones y relaciones entre trabajador y empleador, sin dejar de lado las de carácter internacional en las que el Ecuador se encuentra adscrito y se utilizan para casos específicos. Las relaciones laborales tienen su inicio con la suscripción de un contrato, mismo que comprende acuerdo entre las partes, aquel que figurara las obligaciones y derechos de cada uno, aquellas formalidades hacen posible su validez.

1.4.1. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo se lo definiría como aquel acuerdo, ya sea verbal o escrito que de forma inmediata crea derechos y obligaciones entre las partes involucradas comprometidas en dar, hacer o no hacer de forma voluntaria, teniendo en cuenta que estarían aceptando una idea de regular sus acciones por medio de un acto. La voluntariedad permite

configurara el consentimiento dado por ambas partes, de ahí que nace una característica y principio laboral que es la presunción de existencia o primacía de la realidad, que significaría el mero reconocimiento o existencia de una relación laboral con el fin de evitar el fraude o simulación.

Para Hidalgo Andrade (2009), el contrato de trabajo en el Derecho Romano aparece como un consentimiento de las personas que deban dar o prestar, dándose por una parte aquel que no tiene causa y aquel que sí. El contexto iría relacionado con las acciones que están realizando bajo un acuerdo que generaría obligaciones de cumplimiento; así mismo, habla del contrato de contraer el cual refiere de adquirir el derecho, asumir la obligación y reducir a escrito el acto pactado.

Los elementos del contrato de trabajo como describe la norma laboral son, las partes contratantes como el empleador y trabajador; objeto, que refiere al hecho de ser lícitos y personales; la generación de un vínculo dependiente o subordinación, se recogen bajo un orden o mando impartido por el empleador; la remuneración justa por la actividad encomendada; y, el plazo para realizarlo en los tiempos que determine el acuerdo, y se establece el tiempo u horario a cumplir mientras se realiza el trabajo. Las particularidades que busca el contrato de trabajo es generar seguridad y protección de los derechos del trabajador, y así también del empleador con el fin de dar cumplimiento a las normas jerárquicas que regulan el trabajo.

1.4.2. Clasificación de contratos de Trabajo

En el Código de Trabajo vigente, la clasificación general del contrato esta direccionado a ser:

- a. Expreso o tácito:** la primera corresponde a que las partes acuerdan ciertas condiciones, tanto de palabra o por escrito; mientras que, la segunda hace alusión al hecho de a falta de estipulación se sobre entenderá la relación entre empleador y trabajador. (C.T., 2023)
- b. A sueldo, jornal, participación y mixto:** hace referencia la primera al acuerdo en la remuneración, la segunda pacta la remuneración por cierto tiempo, la tercera su remuneración son las utilidades, y la última a más de su salario estable tiene parte en el producto que genera el negocio. (C.T., 2023)

- c. **Por tiempo indefinido, temporada, eventual y ocasional:** Indefinido cuando el tiempo no implica un fin, sino más bien va de acuerdo a la necesidad del trabajador en cierta actividad. El de temporada, son llamados los trabajadores según se requiera en periodos discontinuos, por otra parte, el eventual es circunstancial a falta de algún trabajador o por situaciones de mayor demanda; y, el ocasional refiere a eventualidades extraordinarias y por ende no habituales en las que requieren de un trabajador en un tiempo no mayor a 30 días. (C.T., 2023)
- d. **Obra cierta, tarea y destajo:** la obra cierta consiste en la realización de actividades determinadas, bajo remuneración por ella y sin importar el tiempo que llegue a tomarse. Por tarea, es la ejecución de una cantidad determinada en un tiempo previamente establecido y estará cumpliendo la jornada una vez realizado; y a destajo es la realización por partes y su pago va de acuerdo a aquello sin importar el tiempo. (C.T., 2023)
- e. **Individual, grupo o equipo:** Los contratos individuales son aquellos donde el trabajador por su persona es contratado para prestar sus servicios sin intervención de otros. Los beneficios son únicos y exclusivos del mismo; mientras que el de equipo describe la celebración de contrato con un grupo de trabajadores con iguales derechos y obligaciones. (C.T., 2023)

1.4.3. Contrato individual de Trabajo.

De acuerdo con Cabanellas de Torres (2015), en su Diccionario Jurídico se habla de contrato individual a aquel que se tiene como objeto la prestación prolongada de servicios, mediante la cual uno entrega una a cambio una remuneración. Este considera que la compensación debe ser equitativa de acuerdo a los beneficios que se está recibiendo, de manera que se reconozca la calidad del servicio.

Muchos de los autores que describen al contrato individual concuerdan al establecer la existencia de las partes tanto al trabajador, como al empleador sea natural o jurídico. El reconocimiento mediante la remuneración pactada es una forma de agradecer la prestación de algún servicio; es el caso que en nuestra legislación ecuatoriana en materia laboral se da una conceptualización que abarca elementos necesarios que debe obtener esta figura jurídica, si dejar de lado que lo primordial en la contratación es la voluntad de las partes para la celebración de un contrato.

Las solemnidades inherentes que debe contener todo contrato según nuestro Código Civil [C.C] (2022), comprenden la capacidad, consentimiento y que este no adolezca de vicio alguno, el objeto sea lícito, y causa lícita. La capacidad por su parte, hace alusión a que todas las personas lo son, excepto aquellas que la misma ley determine como incapaz, en este caso los dementes, sordo mudos que no pueden darse a entender por escrito y los menores que no tienen una capacidad relativa, esto debido a que en materia laboral si pueden contratar quienes hayan cumplido los quince años y nace su capacidad legal para suscribir contratos, de tal manera que adquieren los mismos derechos pero con diferencia de obligaciones a cumplir.

El consentimiento se refiere a la capacidad de decisión, en este caso el trabajador y empleador al momento de contratar y plasmar sus condiciones, sin que estos vulneren derecho alguno. La principal caracterización de este elemento es que debe otorgarse libre de vicio alguno que afecte las relaciones de trabajo. (González, 2021) Además, se considera que el consentimiento debe ser de forma libre y pleno de conocimiento, para no recaer en los vicios que a su vez genera una invalidez jurídica al momento de contratar, y así si fuere el caso constituya un error, fuerza o dolo.

La licitud en el objeto va más allá de las partes contratantes, más bien es la figura que se da a la actividad o con el propósito del contrato que debe ir de acuerdo al ordenamiento jurídico, sin romper ni hacer daño a alguien con la ejecución de una actividad determinada; el contratar con el fin de hacer algo o con el objeto de ilícito conlleva a una nulidad que no generaría una relación entre las partes, sino más bien que estas estarían yendo más allá de las pertinencias y legalidades.

Para González González (2021) los elementos esenciales al momento de suscribir un contrato deben figurar en un acuerdo voluntario, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación o dependencia, y una remuneración. Estos configuran necesariamente la validez al momento de firmar un contrato entre trabajador y empleador, son aspectos claves que deben sobre salir más allá de aquellos que puedan generar cambios o falsedades, las partes convienen por una necesidad que deben cubrir.

La voluntad o acuerdo voluntario es específicamente de las partes contratantes, debe nacer de aquellos decidir si hacer o no algo de forma libre. Según Torres Torres (2012) este elemento existente a través de la manifestación que hacen las partes. Por otra parte, la prestación de servicios lícitos y personales es el resultado de la obligación creada por el contrato, ya que debe existir esa prestación de servicio para considerar la relación laboral,

y debe ejecutarse directamente por el trabajador. Este va de la mano con la subordinación, ya que a alguien debe responder el trabajador y quien debe disponer como empleador a ejecutar la actividad encomendada; y así recae en la remuneración justa como recompensa por el servicio prestado, debe estar de acuerdo al alcance de su trabajo y lo pactado entre las partes.

UNIDAD II. SIMULACIÓN LABORAL

2.1. Definiciones de la simulación laboral.

La simulación representa una situación fingida ejecutada por una persona, así como una imitación de aspectos que son reales y evidentes. Lo que hace la simulación en materia laboral, es que las condiciones en las que se genera el trabajo son similares a la real con aspectos particulares que resulta en un entorno parecido, volviéndolo meramente engañoso. Según García Suárez (2021) la simulación hace alusión al engaño que se debe a terceros, consecuentemente el Estado y la norma se envuelven dentro de la problemática jurídica y buscan una repercusión legal a quien refiera de esta figura.

La definición mas adecuada para la simulación es constituir la en un engaño, siendo una apariencia de la realidad que se encarga de ocultar la verdad frente a un acto laboral. El encubrimiento de características que se deben a las contrataciones laborales y que hacen de la relación laboral la generación de obligaciones y derechos de las partes, son modificados y contradictorios a las normas jurídicas aparentando algo distinto a lo que realmente debe considerarse. Esta figura estará visible en varios actos laborales, violando de alguna manera aquellos elementos esenciales que jurídicamente son necesarios para su validez. (Bósquez, 2017)

La caracterización dada a la simulación es de una figura engañosa, diseñada para aparentar un acto formal distinto al real. Se encarga de alterar esa realidad utilizada como un medio adecuado e idónea a ser aplicado, sin importar el resultado o consecuencias. La finalidad esta relacionada con el beneficio propio o de cierto grupo, sus consecuencias son negativas e impiden un crecimiento económico y social.

La simulación en una relación laboral representa una inexistencia jurídica ya que, las normas permiten una armonía entre lo actuado y al ser aplicada esta figura se estaría contradiciendo entre lo dicho y lo actuado. Para Calderón Guzmán (2014) la simulación es aquel término jurídico utilizado para referirse a una apariencia o inexistencia de cierto acto,

dando a entender que la representación de algo que se quiere es el motivo que puede configurar el actuar indebido, por tanto, habría una distorsión de los hechos constituidos como aparentes.

La simulación laboral vendría siendo aquellas acciones aparentes pero legales, de esta forma el empleador se vale con la finalidad de evitar esas responsabilidades que recaen sobre él, posterior a una contratación cuando se ha generado una relación laboral. Para que la simulación laboral se configure en la realidad laboral dependerá siempre de las dos partes, ya que tanto el empleador por beneficio propio propone dicho acto y el trabajador que se ve en una necesidad de aceptarlo, la realiza sin temor alguno; debo a aquello figura la voluntariedad que se genera de forma consciente y bajo un acuerdo común, con el fin de formar un acuerdo aparente que no existe o que sea distinto al real.

Constituye un problema difícil de resolver y erradicar, ya que si bien, las necesidades con las que se plantean o se aceptan son reales y genera una idoneidad para las partes. Las consecuencias no llegan a ser la clave de su solución o freno, ya que, el acuerdo y voluntad dan paso a una generación de complicidad y continuidad, este ocultamiento basado en engaños estaría siendo una forma de sustentar los acontecimientos.

2.2. Características de la simulación laboral.

La simulación laboral en el contexto de voluntad, consciente y de mutuo acuerdo, con el fin de engañar a un tercero aparentando un acto jurídico no real e inexistente o distinto al real, llega a representar una afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos, debido a que el trabajador estaría siendo violentado aquellos derechos que nacen o mejoran con la aceptación de un contrato basados en ley. (Cuenca, 2011) La justicia o jurisprudencia con el fin de ver por el más débil no exige pruebas certeras para evidenciar la realidad, sino que, la presunción o indicios configuran el análisis de la verdad y permite la calificación de encontrarlo al contrato como simulado.

Esta figura por definición es aquella lícita, que no tiene el fin de perjudicar a un tercero, ni mucho menos violentar normas jurídicas, no afectando así un bien jurídico protegido, pero no le quita el hecho de poder ser declarado como nulo. Así como simulación ilícita esta buscando hacer un daño o causar perjuicio a un tercero. (Bósquez, 2017) Estos aspectos son diferenciados en el objeto por el cual se estaría suscribiendo un contrato laboral, el ocultamiento conlleva y genera problemas jurídicos.

Según Irureta (2013), como se citó en García (2021) describe que las situaciones de la simulación en el ámbito laboral comprenden el acuerdo simulador que se encarga de encubrir el acto laboral, es aquel que no rompe las reglas jurídicas en el contrato, pero las partes estarían alterándolo de tal forma que el empleador no cumpla esa función sino como alguien distinto o un acreedor simple.

Los actos válidos con resultado fraudulento, este refiere un acuerdo de las partes que genera una formalidad válida de un contrato disimulado. El sujeto aparente como agente simulador, este hace alusión a que el empleador oculta su identidad verdadera y el trabajador no tiene idea; y la simulación con perjuicio a un tercero, es cuando se engaña a terceros fuera del vínculo con el contrato.

Las clases de simulación laboral o las formas en que se presentan al momento de suscribir un contrato de trabajo están dispuestas, por:

- a. En la persona, esto va direccionado al empleador que esta detrás de otra simulada y suscribe el contrato con el trabajador.
- b. En la clausula del contrato, cuando su naturaleza o determinación esta direccionada a una diferente a la real.
- c. En la categoría del trabajo, se refiere a la calidad del trabajador que es distinta a la pactada.
- d. En el salario o sueldo, tiene que ver con la remuneración distinta a la que puede llegar a percibir el trabajador.

2.3. Simulación laboral en la normativa internacional.

	LEGISLACIONES			
	ECUADOR	MÉXICO	CHILE	PERÚ
<i>NORMATIVA</i>	Constitución de la República del Ecuador	Ley Sustantiva Penal del Distrito Federal o Código Penal Federal	Código de Trabajo	Código Penal
<i>REGULACIÓN</i>	Art. 327, inc. 2 CRE: Se penaliza y sanciona de acuerdo con la ley, la simulación.	Art. 387, lit. x. CPF: Se castiga con prisión cuando simule un contrato, acto o escrito judicial.	Simulación como acto ilícito que debe ser sancionado. No existe regulación exacta de las formas contractuales de simulación.	Art. 168, núm. 2 CP: Será reprimido con pena privativa de Libertad, quien preste trabajo personal sin retribución.
<i>GENERALIDAD</i>	Mandato Constituyente No. 8, de abril de 2008: elimina y prohíbe la tercerización laboral e intermediación.	Es punible, cuando ocasione perjuicio a un tercero u obtenga lucro.	Simulación y fraude laboral de forma corporativa, por los “holdings empresariales”.	Empresas tercerizadoras de servicios eventuales contratan a tiempo indeterminado.
<i>SANCIONES</i>	Ninguna	Sanciona evasión del pago de obligaciones fiscales y laborales.	Ninguna	Sanciona con pena privativa de libertad.

2.3.1. México

La legislación laboral mexicana establece que la simulación laboral es considerada como un delito, debido a que los tribunales de justicia en diferentes niveles han emitido fallos al respecto, denominan la existencia de varias formas de simulación en el ámbito público o privado. Varias sentencias indemnizatorias y restitutorias en las que involucra los derechos de los trabajadores se han ejecutado mediante la denominada vía de acción de amparo directo, estos hacen alusión en los casos en que una autoridad viole o vulnere los derechos reconocidos y garantizados en la legislación constitucional, protegiéndolas de normas generales, actos u omisiones provenientes de un poder público o de particulares. (García, B. 2021)

En materia penal el Código Penal Federal, sanciona con pena privativa de libertad en tres diferentes niveles de acuerdo a las cantidades que defraude, pero así mismo da a entender que las mismas penas están reglamentadas para los casos de simulación, tanto en la suscripción de un contrato o a su vez cuando se aprovechan de las malas condiciones económicas de un trabajador y les pagan menos de su salario correspondiente o cuando emiten recibos, comprobantes de pagos con cantidades superiores a las que en realidad entregan. (Bósquez, J. 2017) La particularidad de esta legislación es que el delito de fraude engloba a la simulación de actos y contratos y por ende los sanciona de acuerdo a la magnitud económica que representa para el trabajador.

Se habla de la tercerización como una forma de simulación, bajo ciertos criterios y aspectos que en tanto pueden ser aceptados y otros sancionados. Por una parte, se acepta esta tercerización cuando la empresa requiera ejecutar contrataciones de trabajadores para que realicen labores no habituales, pero también si contrata a las denominadas empresas “outsourcing” que para Dean et al. (2011) son negocios diseñados para prestación de servicios en un área específica y que mediante proveedores externos que brindan servicios o bienes que operan una empresa; y estos trabajadores laboran dentro de la empresa principal como trabajadores normales y llegan a elevar el pago de aquellas obligaciones tanto fiscales como laborales, la ley si sanciona con penas privativas de libertad, y además por efectuar la actividad emitan facturación falsa se convierte en un delito. (García, B. 2021)

A su vez, dentro de la legislación mexicana se habla de la subcontratación como una figura legal que puede recaer en el delito de defraudación fiscal con sanción de 2 a 40 años

u otros delitos anexos según las características o finalidades, puesto que, pueden hacerlo para evitar el pago de aquellas obligaciones favorables para el trabajador como es la seguridad social y también al pago fiscal.

2.3.2. Chile

En cuanto a la legislación chilena la simulación laboral en el derecho laboral plantea la misma división de esta figura, ya que establece que se encuentra en dos aristas distintas como en nuestra jurisdicción de ello que, se verifica una simulación absoluta y otra relativa con las mismas caracterizaciones e intenciones. (Irureta, 2013) Por su parte, hace mención a que la absoluta muestra un acto jurídico con causa falsa que no tiene nada real y esto llegara a causar una nulidad del negocio que se ha simulado, pero las consecuencias más allá de aquello representan el recaer en una infracción administrativa; mientras que la relativa sería lo contrario al referirse al hecho de disimular de forma que se estaría sustituyendo por uno distinto.

Al referirse a un ordenamiento jurídico latinoamericano Chile protege al trabajador a través de una norma precisa para regir el comportamiento laboral como lo es el Código de Trabajo, así como en nuestra legislación no se especifica a la simulación como una figura individual con descripción propia o características contractuales aptas para sancionar, sino que más bien sanciona las condiciones del ocultamiento que se produce en una relación laboral existente. (García Suárez, 2021)

La realidad y la aproximación a regir la simulación dentro del ordenamiento jurídico chileno esta lejos de ser considerado, pero a través de la doctrina mantienen la idea entendible de identificar a la simulación como un acontecimiento contrario a lo real o que en realidad no existe, o a su vez a aquello que se convierte en algo completamente distinto a lo que representa. Si bien, Ruay Sáez (2017) hace un análisis doctrinal al artículo 507 del Código de Trabajo Chileno, menciona claramente que el legislador durante la reforma no ha podido representar cuales son las circunstancias en las que se aplicaría la normativa en casos de simulación y que sanción conllevarían en los casos de presentarse.

En tal sentido, la jurisdicción chilena esta de acuerdo en que las circunstancias analizadas dentro de un proceso legal deben ser de acuerdo al juzgador y la idea de no hacer daño al trabajador, debido a que dentro del código hace alusión a características que podrían hacer del trabajador un culpable más que inocente, por tanto, deberían ser

consideradas como nulas, pero como ni la legislación, ni la autoridad laboral administrativa como es el caso de la Dirección de Trabajo no posee competencia para emitir un pronunciamiento sobre la existencia de la simulación.

2.3.3. Perú

La simulación en la legislación peruana tiene antecedentes a través de los fallos emitidos por la justicia ordinaria constitucional, que se recogen de aquellos despidos denominados fraudulentos y nulos, la consideración del principio de primacía de realidad y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que a su vez se encuentran sustentados por la prohibición del catalogado como despido arbitrario. (García, 2021) En este contexto, se han presentado sucesos laborales en el Perú como la contratación por parte de las instituciones públicas con trabajadores bajo modalidades o contratos que dentro del ordenamiento jurídico no existe la subordinación, pero que coloca a este trabajador como uno contratado común y que tiene derechos completos, con la única finalidad de no hacerlo acreedor a sus derechos de seguridad social y pagarles adecuadamente sus beneficios de ley.

El análisis que ha implicado en la jurisdicción peruana tras las grandes demandas por los hechos que configuran el despido por la falta de subordinación, ha permitido configurar el principio de primacía de la realidad como un sustento y beneficio para el trabajador en la lucha por sus derechos. Para García Suárez (2021) la simulación de contratación se ha presentado con la tercerización, se menciona como acontecimientos simulados en el sector público cuando el ente estatal no contrata de forma directa, sino que busca deslinda y responsabilizar a intermediarios de las obligaciones laborales que les corresponde. (p. 60) La naturaleza de la contratación es otra de las formas en la que se ha buscado simular, ya que, comúnmente representan un contrato eventual, mientras que la realidad el trabajador esta laborando de forma habitual.

Cuando existe un caso de despido resulta como nulo o arbitrario y se aplica por la vía de amparo directo, que constituye una forma de resarcir los daños causados al trabajador. De igual manera, al presentarse alguno de los casos que configurarían la simulación por medio del despido ineficaz en Perú, solo se reintegra cuando son dirigentes sindicales, una persona con discapacidad o mujer embarazada y/o lactante. Los medios en los que interponen son ante el Juez del tribunal contencioso administrativo cuando se rigen bajo la ley de administración pública.

UNIDAD III. SIMULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN ECUADOR

3.1. Antecedentes de la simulación de contratos en el Ecuador.

El nacimiento de la tercerización durante los setenta, en el ámbito empresarial transcurre debido a los niveles de competitividad y producción. Por tanto, las inversiones estaban reguladas para optimizar recursos, generar empleo y crecimiento de ganancias de ahí que la flexibilidad laboral se convierte en un medio óptimo para el tiempo, provocando así la intermediación y tercerización. (Noroña, 2014) En los ochenta la fuerza obtenida como experiencia, paso a convertirse en el objeto principal en las empresas donde la tercerización como objeto ayudo a la disminución de costos.

En el país la figura de la tercerización esta presente a partir de 1938 en el Código de Trabajo, por lo que según Noroña Negrete (2014) en los que hacia alusión a aquellos derechos que corresponden a los trabajadores que han sido intermediados y que posteriormente se seguiría usando debidamente modificado. (p. 16)

Con el tiempo se crean empresas con especificaciones de intermediarias que son abaladas y autorizadas por el Ministerio de Trabajo, la presencia de estas entidades constituía un problema en el ámbito jurídico, pero social era considerado como algo normal; es así como aparece la Compañía Cementera Nacional S.A, que debido a la gran demanda de la mano de obra para 1976, subcontrata trabajadores de otra empresa a fin de cubrir las necesidades, pero a su vez que no le generen una relación laboral, ya que, para entonces era considerado como una forma de contratar por un tiempo determinado.

A pesar de la crisis económica desatada en la década de los noventa que produjo una inestabilidad en los trabajadores, debido a la presencia de cambios laborales como las contrataciones por hora, intermediaciones y la tercerización como una forma de contratar e invadir obligaciones y la presencia de varias formas de simulación. (Argudo et al., 2021) Tras el cambio transformador que el Estado constitucional de derechos y justicia, toma durante la reforma constitucional de 2008 se establecieron prioridades en los derechos de las personas y más aún en materia laboral dándole una denominación al trabajador como sujeto de derechos y con mayor protección frente al empleador.

Si bien la erradicación de la intermediación o tercerización como una forma de simular en materia laboral, fue regulada de alguna manera en el sistema de contratación no dejo de

ser modificable o engañado por las empresas o empleadores. (Noroña, 2014) Debido aquello tras análisis de investigativas del Banco Central del Ecuador, se pudo determinar que a partir del 2006 a 2010 la prestación de servicios fue en ascenso y esto ocasiono un gran nivel de contrataciones con el uso de aquellos vacíos legales en cuanto a la tercerización, dándoles la denominación a los trabajadores de independientes, mientras que sus actividades denotaban la relación directa violando así sus derechos.

De esta manera la Ley Reformatoria del Código de Trabajo aprobada en 2006 regulaba la pertinencia de la intermediación laboral. Según Noroña Negrete (2014) siempre y cuando este generado con no más del 50% de los trabajadores, esta acción jurídica se convirtió en una evasión de obligaciones por parte de las empresas, el Estado y el Gobierno. (p. 19) De manera que, quienes debieron implementar medidas regulatorias de control al sistema de contratación en el país, debido aquello se dio paso a un sistema continuo y repetitivo en la legislación hasta la actualidad en la que se presencia la tercerización como una manera de simulación laboral.

3.2. Normativas aplicables a la simulación de contratos individuales.

Desde la reforma constitucional los derechos de los trabajadores fueron tomando importancia en las relaciones laborales, el Estado estaría a cargo de protegerlos frente a posibles violaciones, de manera que, la Constitución de la República del Ecuador [C.R.E] (2008) tipifica en su artículo 327 las caracterización de la relación laboral en bilateral y directa, dando a entender que tanto el trabajador como el empleador deben mantener una conexión que los relacione y a su vez, que sean exclusivos en la intervención. Así también, las prohibiciones que deben tener en cuenta, como la que nos tañe que es la intermediación y tercerización laboral en aquellas actividades que genera la empresa o que realizaría el trabajador, y todas aquellas que causen una afectación a los derechos de los trabajadores.

En cuanto al segundo inciso, ya se habla de una posible sanción por incumplimiento de la norma que refiere al incumplimiento de obligaciones, fraude, simulación y enriquecimiento injusto, las mismas que generarían penalización y sanción por la ley vigente. Más allá de establecer tipificación explícita en materia laboral sobre la simulación lo que puede estar pretendiendo la Constitución es dar paso a una reforma de ley posterior, ya que, si bien el órgano legislativo está encargado de crear, modificar o derogar aun no tipifica como infracción penal.

En el Código de Trabajo en cambio, están reguladas la relación que existe entre el empleador y el trabajador como sujetos que mantiene una relación directa y bilateral al momento de suscribir un contrato, se encuentra regulado los derechos y obligaciones que tienen cada uno de ellos. (Argudo et al., 2021) En los casos de incumplimiento de estas obligaciones cualquiera de las partes afectadas tiene la posibilidad de generar un reclamo administrativo o judicial según el caso, a fin de generar una recompensa que resarza el daño causado por medio de las indemnizaciones, multas o recargos. De la misma manera, no se establecería una norma o conducta específica que regule la simulación como una acción que requiera de sanción.

Por su parte, en materia penal las tipificaciones de las conductas delictivas se encuentran plasmadas en la norma, por ende, los comportamientos conductuales de las personas están sancionadas debidamente, pero en los que se adecuen pueden ser tomados en materia laboral y que embarque al engaño como la conducta visible de la simulación y, por tanto, puede relacionarse con el tipo penal de estafa o abuso de confianza. Al entender que las normas son aplicables de forma interpretativa según los casos, se puede regular un comportamiento y no dejarlo como un vacío legal que no genere consecuencias sancionatorias para quien las infringe.

La aplicación de las normas jurídicas en los casos de existencia de simulación en los contratos individuales de trabajo o en general en materia laboral, estarían aplicados de acuerdo a la necesidad o conducta de la persona que infringe la norma, o que a través de engaño pretende demostrar algo distinto a la verdad. Partiendo desde la norma constitucional sustenta la prohibición y sanción de cualquier forma de simulación, fraude o enriquecimiento injusto que se genere en materia laboral, de allí que las normas específicas del mismo ámbito intervienen para regular generalidades de las relaciones laborales y posterior a aquello las de igual o inferior jerarquía que se ajusten al hecho transcurrido.

3.3. Regulación a la simulación de contratos individuales en Ecuador.

El Código de Trabajo especifica que la contratación determina una relación entre el trabajador y el empleador, en tal sentido generan una dependencia o subordinación, concordantes con la libertad al trabajo y la libre contratación. Los aspectos que configuran prohibiciones en cuando a la obligatoriedad que ejecutar su labor debidamente justificado a través del contrato y bajo una remuneración adecuada, respetando sus derechos consagrados en la Constitución. Las normas infra constitucionales ayudan en la protección

de derechos de los trabajadores, es por cuanto que, las disposiciones de la Código Civil, Código Orgánico General de Procesos, Código Orgánico Integral Penal, y demás aplicables en los casos de una simulación laboral en la suscripción de un contrato individual, generan sustento en la defensa y argumentación jurídica necesaria.

El principio de seguridad jurídica hace alusión al hecho de aplicar la Constitución, demás normas e instrumentos internacionales de manera adecuada y óptima por parte de las autoridades competentes administradoras de justicia, de esta manera da pie a ser apoyo en los casos de presenciar una simulación a un contrato individual, ya que, a la presencia de una denuncia las normas aplicables se adecuarían a la conducta infringida por el empleador y daría fuerza a que la parte más débil genere un logro significativo.

Según lo que establece Argudo-González et, al. (2021) para introducir a la simulación de un contrato en materia penal como un tipo, se puede comprobar el encubrimiento que se quiere dar a la relación laboral personal y directa generada con el trabajador, por tanto, en un proceso judicial la carga de la prueba recae sobre la persona que alega la existencia de la relación de dependencia que durante el tiempo de la prestación de sus servicios signifiquen que esta figura se constituya, y estos atributos sean valorados y considerados.

En cuanto a una regulación precisa, se a analizado la inexistencia de la misma, ya que en la legislación ecuatoriana su configuración típica no se configura. Así también, Argudo-González et al. (2021), establece que la doctrina ha especificado que esta figura puede llegar a configurarse dentro de los delitos de estafa, falsificación y uso de documento falso tipificado en el COIP, por lo que podría ser calificada como una conducta de mera actividad ya que no estaría generando un daño al trabajador, sino más bien simula la relación laboral, así como otra conducta cualquiera. (p.397)

Por otra parte, uno de los aspectos que harían parte de la simulación y estaría considerado como tal dentro de la legislación, es el enriquecimiento privado no justificado y el no afiliar a los trabajadores a la seguridad social que se encuentran en una relación de dependencia. Estos delitos ya estarían tipificados y debidamente sancionados con privación de libertad al empleador que las incumpla, remitiendo un plazo adecuado en el caso de la afiliación; mientras que, el enriquecimiento injustificado estaría dirigido directamente al daño que deseen causar al trabajador por un error o acción dolosa por el empleador. Más allá de aquello, la legislación esta limitada a reconocer la figura de simulación de los contratos individuales de trabajo como un tipo penal o comportamiento que requiera de atención.

3.4. Análisis de Caso Práctico

Número de Proceso: 07205202002128

Asunto: Acción de Protección

Judicatura: Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de El Oro.

Accionante: Zambrano García Ronald Alfredo

Demandado: Ing. Clemente Esteban Bravo Riofrio, Representante del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro; y, Juan Enmanuel Izquierdo Intriago, Procurador General del Estado.

El caso a ser analizado es una sentencia emitida por la Sala de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de El Oro, que llega a su conocimiento por una Acción de Protección, planteada por el Sr. Ronald Zambrano ex trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro, en contra de dicha entidad pública por una presunta vulneración de derechos constitucionales.

Los hechos de forma general están relacionados desde que inicio su relación laboral bajo contratos de servicios ocasionales firmados en 2018, 2019 y 2020 cuando fue notificado con la terminación del mismo, habiente motivado por artículos de la LOSEP, más no por el Código de Trabajo cuando debían haber generado un cambio en su condición laboral según como lo establecía la Sentencia No. 018-18-SIN-CC de la Corte Constitucional y Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-373 emitido por el Ministerio de Trabajo en agosto de 2019.

En la argumentación planteada por la parte accionada que justificaría la aplicación de la Acción de Protección en el presente caso, esta relacionado con una contratación aparentemente simulada, ya que desde su ingreso como instructor de bailoterapia en 2018 con la firma de un contrato por servicios ocasionales correspondiente a los proyectos de inversión planteados por la Secretaria de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GAD Provincial, generando una relación de dependencia y demás derechos inherentes; posteriormente en 2019 lo vuelven a contratar con la misma modalidad y sucesivamente en 2020 año en el que se le notifica en el mes de agosto con la terminación anticipada del contrato por consecuencias de la pandemia y sustentado en lo que determina el artículo 58 de la LOSEP y 146 de su Reglamento.

La argumentación planteada es que el GAD Provincial no había analizado su régimen laboral, el marco jurídico y que a su vez se incumplió con la sentencia No. 018-18-SIN-CC emitida por la Corte Constitucional a partir de agosto de 2018. Así también, en forma general para el caso que nos compete se establece vulneración de derecho a la seguridad jurídica, derecho al trabajo, al debido proceso en la garantía de la motivación y por tanto, pretende se le acepte la demanda en varios términos como son: se declare la vulneración de derechos constitucionales, se deje sin efecto la notificación que notifico su terminación de contrato, se disponga el reintegro a través de un contrato indefinido, reparación económica y disculpas públicas.

En cuanto a la parte accionada de manera general busca justificar la actividad que realizaba el accionante, ya que su contrato de servicios ocasionales dentro de un proyecto generado en apoyo y formación de las actividades deportivas de la provincia, más no era considerado como obrero, haciendo alusión a que se esta solicitando un régimen que no le corresponde, sustentado en que la terminación del contrato de forma anticipada era por el cierre de los proyectos de 2020 que fueron anticipados por la pandemia que no permitía ejecutarlos y las partidas presupuestarias fueron suprimidas. Así también, el sustento que brinda la Procuraduría General del Estado en el caso esta enmarcada en la improcedencia de la acción por no haber cumplido los requisitos necesarios para proceder, así como determinar que está sujeto a la LOSEP por ser un proyecto que bajo inversión y generación de partida presupuestaria generaba una relación laboral, pero no una estabilidad laboral.

Los miembros del tribunal conformado por el Dr. Arturo Márquez, Dra. Martha Sánchez y Ab. Cecilia Grijalva, emiten un análisis motivado de los hechos y los requisitos necesarios que deben contemplarse en dicho caso, y evaluar las condiciones de cada una de las pretensiones realizadas por el accionado, así cuestionan en ciertos aspectos el pronunciamiento de la Jueza que llevaba la causa en instancia menor. El tribunal se encuadra en analizar el Art. 58 de la LOSEP, y a fin de establecer si debía cambiar el régimen laboral al Código de Trabajo o no. En la sustentación de la causa el tribunal se pronuncia rechazando la demanda por cuestión de que se tratan de proyectos de inversión y están sujetos a una temporalidad, por ello que validan la firma de varios contratos ocasionales y que todos los hechos están adecuados a la normativa que sostiene la notificación de la terminación del contrato.

En el presente caso, se emite voto salvado por parte del Dr. Arturo Márquez, quien fundamenta esta decisión en un aspecto importante y que debió ser considerado por los

demás miembros, y es que no se aplicó y considero la sentencia No. 018-18-SIN-CC emitida por la Corte Constitucional, ya que se estaba justificando una relación laboral con la entidad pública que estaría afectando la seguridad jurídica, manifestando que es obligación ineludible de la entidad tener presente las enmiendas y dicha sentencia que entro en vigencia en 2018, y que la situación del Sr. Zambrano debió estar contextualizado y tutelado bajo el Código de Trabajo. Más allá de aquello, se debió considerar las directrices elaboradas por el Ministerio del Trabajo quien por Acuerdo Ministerial claramente establece el procedimiento a seguir al tratarse de trabajadores que se encontraban laborando bajo contrato de servicios ocasionales.

El análisis realizado a la sentencia al estar contextualizado en el ámbito Constitucional, no pierde la esencia en el ámbito laboral que lo inicia, debido a que se disputan muchos aspectos laborales y dentro del tema de la simulación existen ciertos aspectos que aluden a un hecho referido que quizá estuvo justificado jurídicamente, pero a su vez encuentra quiebres que generan duda en la aplicación del derecho. Se observa como a pesar de ser claros en la suscripción de un contrato dentro de una entidad pública, puede llevar a un perjuicio del trabajador, ya que, no solo se está afectado su situación personal sino económica por las condiciones que sacudió al mundo entero, pero a pesar de aquello existe una grieta de duda y aplicación de las normas, y uno de los jueces adentra en un análisis más extenso en aplicación a pronunciamientos emitidos respecto al problema que atañe el caso.

En cuanto a la simulación laboral, se puede decir que en cierto aspecto se estaría ejecutando, ya que la necesidad de la contratación de la entidad hizo que se generen varios contratos bajo una misma modalidad, quizá su actividad estuvo centrada en un hecho específico pero no estaba generando una estabilidad, ya que durante tres años de forma ininterrumpida el accionante estaba laborando y como una forma de eludir ciertas obligaciones no estaba siendo regulado por el Código de Trabajo, sino más bien la entidad busco una forma distinta de contratar. A pesar de aquello, también se podría analizar desde otro punto de vista y establecer que dicha contratación se hacía de manera correcta, quizá por la necesidad de aquel entonces de ejecutar proyectos por la administración de aquel entonces.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Investigación dogmática, por la necesidad de un análisis del ordenamiento jurídico nacional e internacional para determinar un contexto jurídico positivo.

Investigación bibliográfica, debido a la búsqueda bibliográfica necesaria que parte una investigación, basada en fuentes de libros o documentos actuales que aplique al presente caso.

Investigación histórico jurídica, debido a que requiere de antecedentes históricos jurídicos nacionales e internacionales que marcan una evolución social.

Investigación descriptiva, debido a que permitirá describir cualidades y características de la simulación de contratos individuales de trabajo.

Investigación de campo, debido a que se estará aplicando instrumento de investigación en una población determinada y en un lugar establecido.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Por la naturaleza de la investigación esta es de tipo no experimental, debido a que no está expuesta a manipulación de variables y solo encuentra expuesta a observación, de diseño transaccional o transversal, puesto que, se efectúa en un tiempo único y determinado que corresponde al mes de diciembre 2022-mayo 2023; e, investigación descriptiva por el objetivo de indagar la incidencia de ciertas modalidades que se verifica en la variable, y considerada de campo porque se estudiará la situación en el lugar de los hechos con una población determinada.

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y TAMAÑO DE MUESTRA.

Población: La población o universo dentro de la investigación serán las denominadas infinitas por la extensión poblacional, debido a que no se lleva un control numérico de los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo que se rigen bajo el Código de Trabajo vigente.

Muestra: Por la extensión poblacional se aplicará la muestra probabilística aleatorio simple como un método pertinente de elección bajo las mismas condiciones de las personas encuestadas que refleje la obtención de resultados, y por facilidad para la

investigadora se adecua en la cantidad de 30 trabajadores de la ciudad de Riobamba que se someten a las regulaciones del Código de Trabajo.

3.4. HIPÓTESIS.

La simulación de los contratos individuales de trabajo vulnera los derechos a la libertad del trabajo y contratación, a una remuneración adecuada y la prestación de los servicios lícitos y personales de los trabajadores riobambeños y ecuatorianos, durante la suscripción de un contrato con un empleador.

3.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Método Inductivo: Este método permitió que la investigación parta de un hecho específico hasta la conclusión generalizada mucho más amplia. Lo que se busco es que mediante la observación de los hechos como el contrato individual se analicen ciertos factores que ayuden a desarrollar la teoría de la simulación de contratos que se pueden presentar en una realidad, a fin de garantizar derechos de los trabajadores.

Método Jurídico-analítico: Este método permitió en la investigación analizar y estudiar aquellos aspectos que hacen del problema una interrogante, como también las particularidades que conllevan a conclusiones precisas. De este modo, el análisis jurídico y su alcance pondrá en contexto del ordenamiento jurídico para determinar si las normas aplicables vigentes regulan la simulación.

Método dogmático: Este método permitió recoger información varia dentro de la documentación de alcance que permita profundizar aspectos relacionados con norma, doctrina o jurisprudencia que actúen como base y sustento de la investigación. En el caso de la simulación permitirá darle un contexto más amplio a la figura a investigar en ordenamientos jurídicos distintos y compararlos entre si para establecer conclusiones.

Método Histórico-lógico: Este método permitió evaluar el decurso evolutivo del problema a investigar desde la perspectiva local, nacional e internacional con el fin de concluir una aplicación y existencia desde el comportamiento a través de la historia y la adaptación actual. Esto debido a que, la simulación en el tiempo fue considerada como un fenómeno existente y al momento su regulación no es precisa dentro del país.

Método de comparación jurídica: Este método permitió darle una comparación entre ordenamientos jurídicos de distintos países para lograr compararlos con la realidad de nuestra norma y de aquello que se interpreta como similar. En el problema de la simulación permitirá observar las características y concluir con una adecuada aplicación o reforma jurídica.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo de la encuesta aplicada en el presente trabajo de investigación es recabar información sobre la existencia de la simulación en contratos individuales de trabajo en el Ecuador, con la aplicación de encuestas a trabajadores que se rigen bajo el Código de Trabajo en el cantón Riobamba de una población de 30 personas las cuales respondieron a las siguientes preguntas:

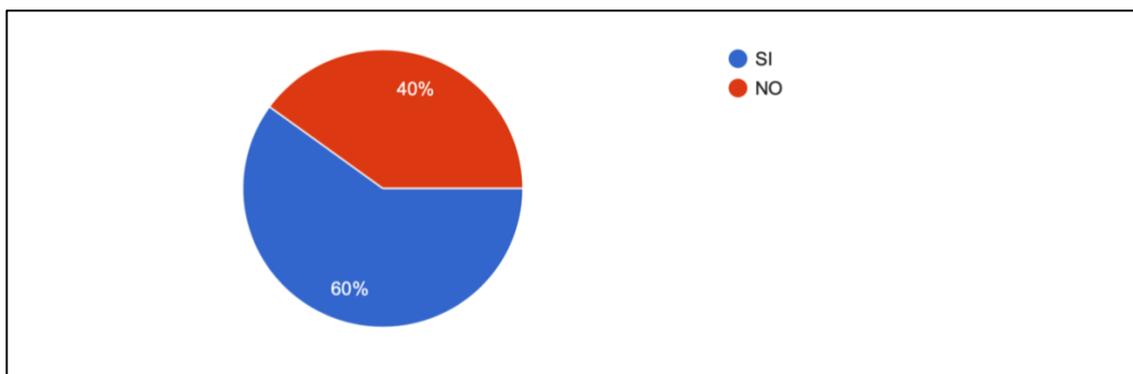
Tabla 1.

Suscripción de contrato individual de trabajo.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 1.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación.

Se evidencian que del 100% de encuestados, el 60% equivalente a 18 personas manifiestan haber suscrito en algún momento un contrato individual de trabajo en el Ecuador, lo que les ha permitido mejorar su estabilidad económica y estar subordinados a

alguien tras la firma del contrato, a su vez reconocer que algunos de los trabajadores no lo han hecho o quizá no reconocen la firma de un contrato individual como técnicamente se lo describe en la norma.

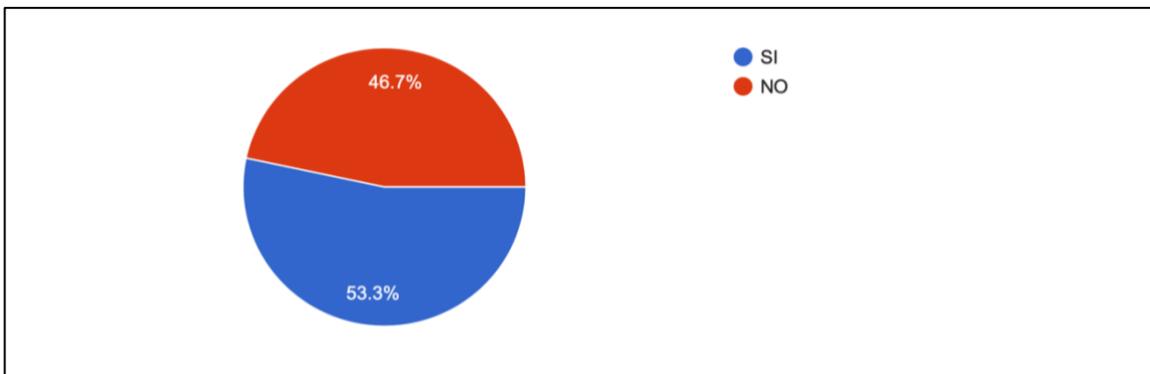
Tabla 2.

Suscripción de contrato bajo relación de dependencia.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	16	53.3%
NO	14	46.7%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 2.



Elaborado por: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se muestra que del 100% de trabajadores encuestados, el 53.3% equivalente a 16 encuestados manifiesta que al haber suscrito un contrato individual de trabajo con un empleador y este ha sido bajo relación de dependencia. Se puede comprobar que en su gran mayoría la relación de dependencia siempre estuvo presente desde el momento de la firma del contrato, la generación de esta relación es automática y tras la aplicación de la encuesta se comprueba que pocos de los trabajadores no poseen conocimiento sobre el enunciado.

Tabla 3.

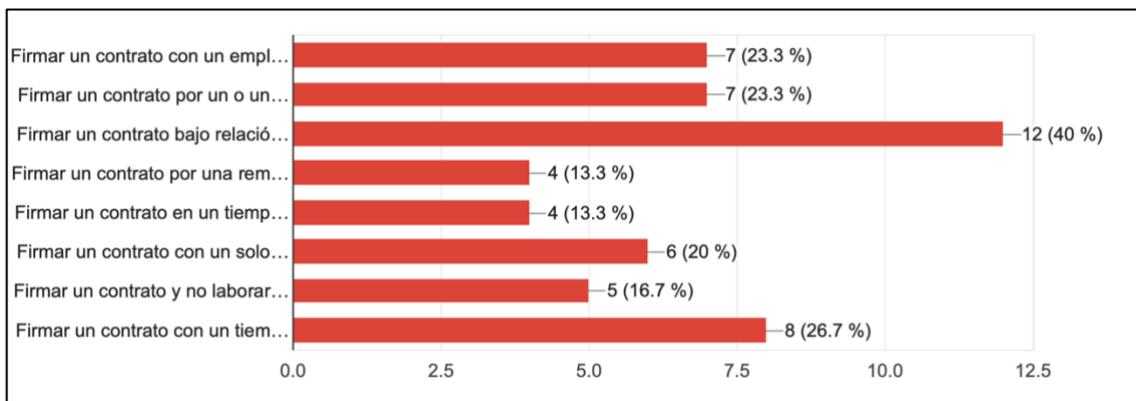
Figuras de simulación en los contratos individuales.

CRITERIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
FIRMAR UN CONTRATO CON UN EMPLEADOR	7	23.3%

DISTINTO AL VERDADERO FIRMAR UN CONTRATO POR UN O UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA Y REALIZAR OTRA DISTINTA	7	23.3%
FIRMAR UN CONTRATO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA	12	40%
FIRMAR UN CONTRATO POR UNA REMUNERACIÓN DISTINTA A LA RECIBIDA.	4	13.3%
FIRMAR UN CONTRATO EN UN TIEMPO DISTINTO AL INICIO DE SU ACTIVIDAD LABORAL.	4	13.3%
FIRMAR UN CONTRATO Y NO LABORAR O MANTENER UNA RELACIÓN LABORAL	6	20%
FIRMAR UN CONTRATO CON UN TIEMPO DE PLAZO DETERMINADO	5	16.7%
FIRMAR UN CONTRATO CON UN SOLO EMPLEADOR	8	26.7%
TOTAL		

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 3.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se evidencia que del 100% de encuestados, el 40% equivalente a 12 personas manifiestan haber firmado un contrato bajo relación de dependencia es una figura de simulación de contratos individuales de trabajo; mientras que, por otro lado, solo el 13.3% de los encuestados cree que simular es firmar un contrato por una remuneración distinta a la recibida y firmar un contrato en un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral. Esto refleja que la figura jurídica de simulación no está comprendida o mantiene una cotidianidad de conocimiento para los trabajadores, provocando así consecuencias negativas y beneficiosas para el empleador. Y de manera general se puede observar que muy pocos de los encuestados pueden relacionar la simulación con firmar un contrato por una actividad, remuneración, empleador u objeto distinto al que realmente llega a ejecutar.

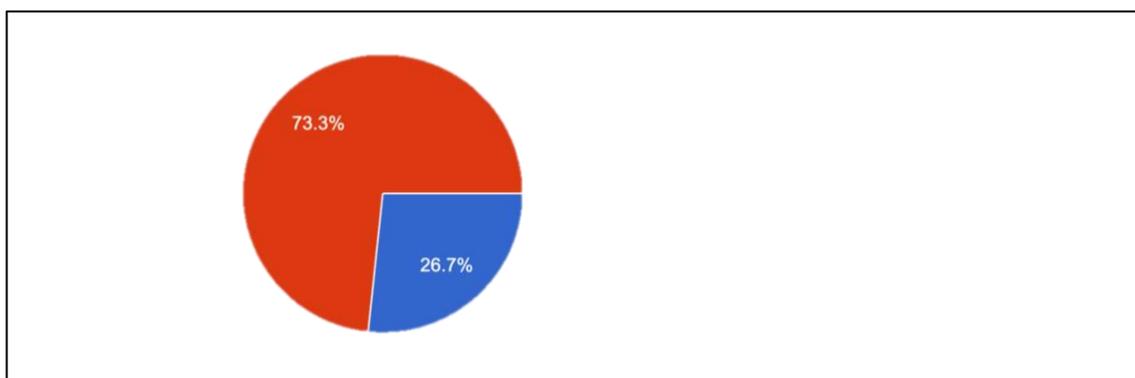
Tabla 4.

Firmar un contrato con empleador distinto.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	8	26.7%
NO	22	73.3%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 4.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se observa que del 100% de los encuestados, el 73.3% equivalente a 22 personas manifiesta no haber firmado un contrato con un empleador distinto al verdadero. De acuerdo a lo observado, a pesar de las circunstancias en las que se encuentre el trabajador no han suscrito con empleador distinto un contrato de trabajo, a fin de generar la prestación de servicios a una tercera persona.

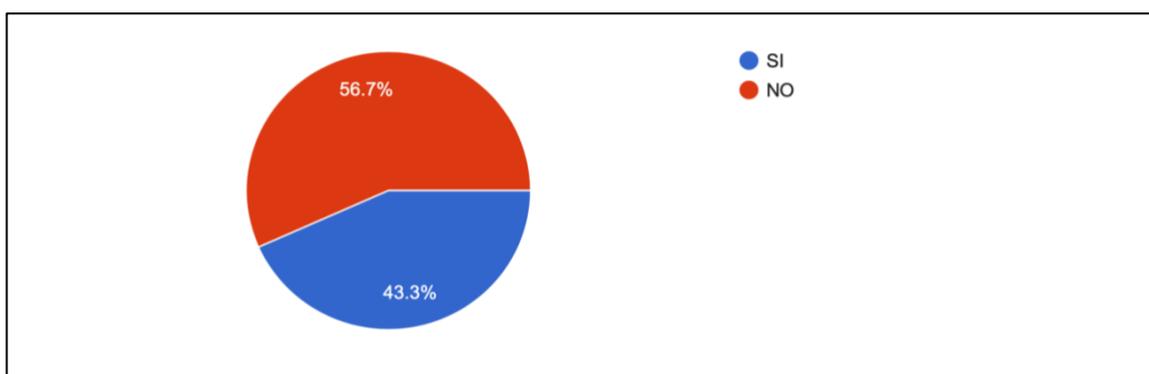
Tabla 5.

Firma de un contrato por una actividad específica y realizar otra.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	13	43.3%
NO	17	56.7%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 5.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se puede apreciar que del 100% de los encuestados, el 56.7% equivalente a 17 personas manifiestan no haber firmado un contrato de trabajo por una actividad específica y realizar otra distinta; demostrando que no siempre los contratos de trabajo que firman y acuerdan el trabajador y empleador son tal como se acuerda, sino que más bien estar ocultando diversas actividades que realizan más allá de las acordadas. A pesar de los resultados obtenidos no existe mucha diferencia en si realizaron una actividad específica a una distinta.

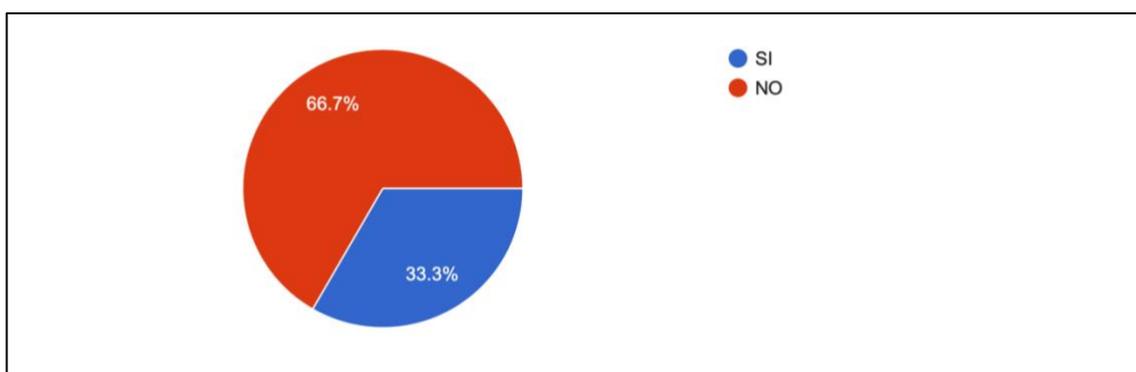
Tabla 6.

Firma de un contrato por una remuneración distinta a la recibida.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	10	33.3%
NO	20	66.7%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 6.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se puede observar que del 100% de los encuestados, el 66.7% equivalente a 20 personas manifiestan no haber firmado un contrato de trabajo por una remuneración distinta a la recibida. De esta manera se observa que la remuneración que reciben los trabajadores tras la firma de un contrato es respetada por los empleadores, siendo un derecho primordial del trabajador, y a su vez no se ven afectados económicamente.

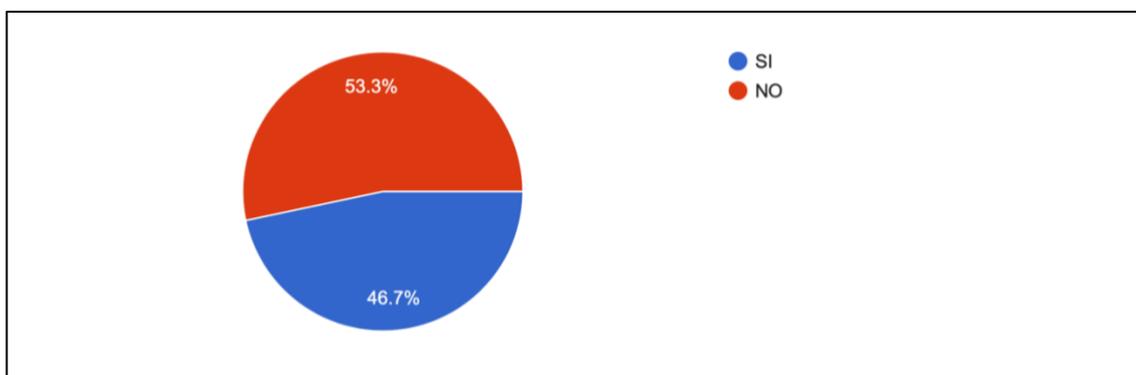
Tabla 7.

Firma de un contrato por un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	14	46.7%
NO	16	53.3%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 7.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se evidencia que del 100% de los encuestados, el 53.3% equivalente a 16 personas manifiestan no haber firmado un contrato por un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral. Para tal enunciado se puede observar que para los trabajadores al momento de suscribir su contrato de trabajo lo inicio en el tiempo pactado, eso representa que se respeta el transcurso de tiempo y no hubo modificaciones en la verdad del contrato; sin embargo, no se ve muy distante a aquellos que si han iniciado su actividad laboral en un tiempo distinto al acordado, ya que muchas veces esta figura de simulación se realiza por no cumplir con las obligaciones que compete al empleador como en la modificación de la remuneración o pago del Seguro Social.

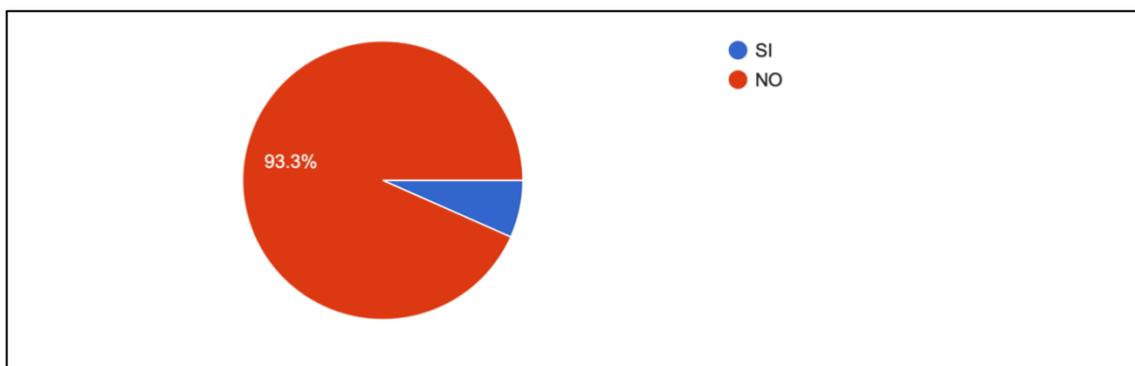
Tabla 8.

Firma de un contrato y no laborar.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	2	6.7%
NO	28	93.3%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 8.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se ilustra que del 100% de los encuestados, el 93.3% equivalente a 28 personas manifiestan no haber firmado un contrato y no haber laborado o mantener una relación laboral. Se interpreta que muchos de los trabajadores no han suscrito un contrato y no han

laborado o generaron una relación laboral, dando a entender que su aceptación podría recaer en consecuencias jurídicas contra el empleador y trabajador.

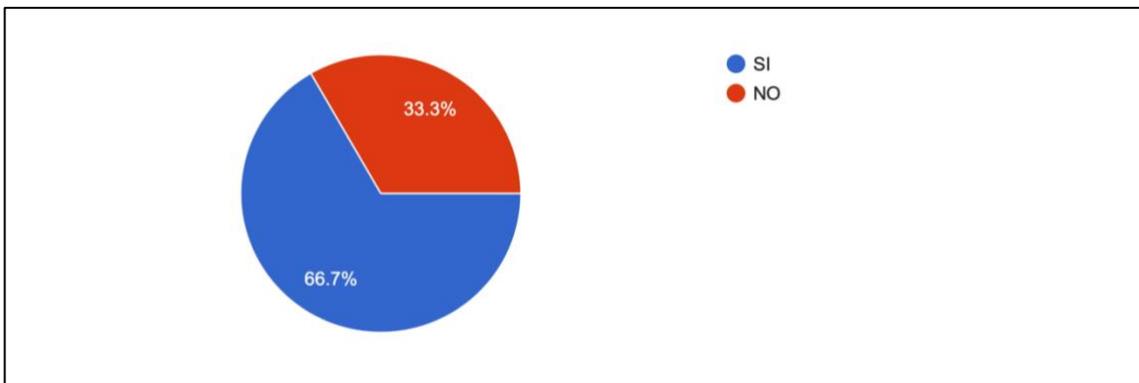
Tabla 9.

Simulación y fraude laboral.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	20	66.7%
NO	10	33.3%
TOTAL	30	100%

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 9.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se puede percibir que del 100% de los encuestados, el 66.7% equivalente a 20 personas manifiestan que se puede considerar la simulación como fraude laboral. A pesar de aquella consideración la norma jurídica vigente en el país no los relaciona, sino más bien son dos figuras distintas pero que mantienen sanción en casos de cometerlos. Por otra parte, el 33.3% interpreta una diferencia entre ellas, ya que se entiende que la simulación es engañar de tal manera que la verdad se encuentre oculta, mientras que el fraude laboral es darle una falsedad a algo y buscar la manera que camuflarlo.

Tabla 10.

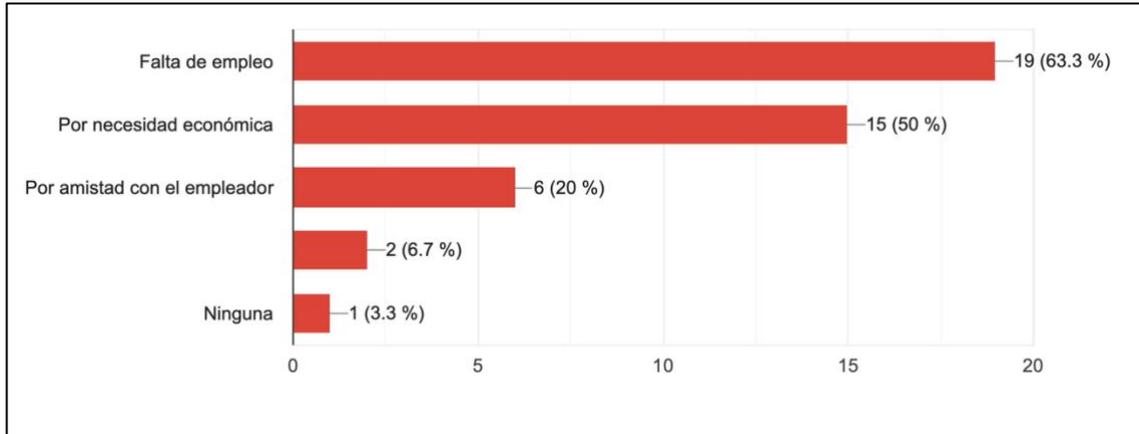
Aceptación de la simulación.

CRITERIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
-----------	---------------------	---------------------

FALTA DE EMPLEO	19	63.3%
POR NECESIDAD ECONÓMICA	15	50%
POR AMISTAD CON EL EMPLEADOR	6	20%
OTROS	3	10%
TOTAL		

Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Figura 10.



Autora: María Fernanda Morocho Betancourt

Análisis e Interpretación

Se puede percibir que del 100% de los encuestados, el 63.3% equivalente a 19 personas manifiestan que una de las razones más comunes por las que las personas aceptan la simulación laboral es por falta de empleo, y continuamente según los criterios enfocados. De tal forma se observa, que en su gran mayoría es por beneficio propio o del empleador, muy pocos consideran que habrá diversas circunstancias por las cuales se presentan en la cotidianidad de la firma de un contrato de trabajo individual. La vulneración de derechos para este parámetro no estaría considerada como un sustento legal, sino más bien bajo conciencia de la propia persona trabajadora, la voluntad de aceptarlo esta en cada una de las partes.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La simulación de los contratos individuales de trabajo en el Ecuador tuvo mayor trascendencia con la tercerización laboral anteriormente regulada, debido a que tras la expedición de la Constitución de la República del Ecuador en 2008 la norma prohíbe la existencia de toda forma de simulación en materia laboral y la misma que deberá ser sancionada de acuerdo a la ley. Se ha podido establecer que esta figura jurídica efectivamente no se encuentra regulada y sancionada debidamente en otras normas infra constitucionales, por tanto, la existencia de un vacío legal que ha generado violación de derechos y principios constitucionales.
- Los derechos constitucionales de los trabajadores de manera general se denominan como irrenunciables, intangibles e inalienables, pero tras la presencia de los contratos individuales simulados, se ha podido presenciar vulneración de derechos como a la libertad de trabajo y contratación, el derecho a percibir una remuneración justa, a prestar sus servicios de lícitos y personales, y la vulneración al principio de seguridad jurídica.
- Los efectos que genera la simulación por la suscripción de contratos individuales de trabajo recaen en perjuicio de los trabajadores, forjando una precarización laboral y a su vez, presenta una inestabilidad laboral, económica y jurídica. Los empleadores están actuando en abuso de los vacíos legales que la norma constitucional genera y aceptada por los trabajadores por la falta de empleo, por necesidad económica y/o mantener una amistad con el empleador.
- Consecuentemente los resultados arrojados por la encuesta aplicada a trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo quienes en base a su experiencia laboral han suscrito contratos individuales de trabajo, se ha podido observar que la simulación se presenta en sus diferentes formas cuando se firma un contrato con un empleador distinto al verdadero, por una actividad distinta, por una remuneración distinta a la percibida, a un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral, y por la firma de un contrato y no laborar o mantener una relación de trabajo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda analizar y darle un mayor estudio a la figura de la simulación mediante proyectos de reforma al Código de Trabajo, a fin de incrementarlo en la norma como una figura jurídica individual de tal manera, asegurar y proteger a los derechos de los trabajadores.

Es importante que las políticas en materia laboral y penal estén direccionadas a la penalización de acuerdo a la gravedad causada al trabajador como consecuencia de la simulación, a su vez es pertinente que los jueces emitan un pronunciamiento sobre este fenómeno y sirva como doctrina a los profesionales del derecho.

Se sugiere que los planes de gobierno estén principalmente direccionados al cumplimiento verdadero en cuanto al mejoramiento en las fuentes de empleo, calidad de vida y seguridad social, que conjuntamente generan estabilidades y mayores oportunidades de trabajo. Brindar mayor apertura laboral a los profesionales jóvenes, a fin de mejorar las condiciones de vida que impidan cualquier forma de simulación.

Es necesario que el Ministerio de Trabajo genere medios de protección a los derechos de los trabajadores, siendo pertinente se realice controles e investigaciones que filtren las contrataciones realizadas. En consecuencia, ejecutar medios de regulación y justificación al momento de suscribir contratos.

BIBLIOGRAFÍA

- Argudo, L., Argudo, E., Argudo, E., & Tamayo, F. (2021). Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano. *FIPCAEC*, 6 (3), 621-651. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.418>
- Bósquez Remache, J. D. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la legislación ecuatoriana*. (Tesis de grado). Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Cabanellas de Torres, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L.
- Cabieses, G. (2013). *La Revolución Industrial y el derecho laboral*. *Elcato.org*. <https://www.elcato.org/la-revolucion-industrial-y-el-derecho-laboral>.
- Calderón Guzmán, G. L. (2014). *Tipificación en la legislación penal ecuatoriana de los delitos de incumplimiento de obligaciones, simulación, fraude y enriquecimiento injusto en materia laboral*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Loja.
- Cevallos Durán, J. K. (2019). *La Influencia de la Cuarta Revolución Industrial en el Derecho Laboral*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cuenca Ruiz, B. M. (2011). *Los contratos simulados en materia laboral, afectan a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador prescrita por la Constitución de la República del Ecuador*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Loja.
- Dean, M., Uriarte, O., Martínez, E., Orsatti, A., y Bueno, L. (2011). *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. <http://www.relats.org/documentos/CILAS.Segundolibro.pdf>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO]. (2004). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo, 2-8. <https://www.flacso.edu.ec/portal/files/docs/precariedad2.pdf>
- Franco, E. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 3-6. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001&lng=es&tlng=es.
- García Suárez, B. E. (2021). *La simulación laboral en el sector público*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- González González, M. J. (2021). *El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana*. Universidad del Azuay. (Tesis de grado). Universidad del Azuay.
- Hidalgo Andrade, G. (2009). *Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación*

internacional del trabajo. (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja.

Irureta Uriarte, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. (40), 213-250. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>

Muñoz Subía, K. & Portela, J. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 1, (1), 42-63.

Noroña Negrete, M. F. (2014). *Análisis socio-económico del impacto de la eliminación de la tercerización laboral en el mercado del sector textil del Ecuador*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (Junio, 2014). *Evolución del empleo informal en Ecuador: 2009-2012*. Programa de Promoción de la Formación en América Latina y el Caribe, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Porras Velasco, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código de Trabajo. *FORO* (19), 15-29.

Ruay Sáez, F. A. (2017). Simulación y subterfugio laboral: A propósito del alcance del actual artículo 507 del Código de Trabajo Chileno. (26), 155-216. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11862>

Segura Ruiz, W. A. (2016). *Análisis de la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador, en el periodo 2004-2013*. (Tesis de grado). Escuela Politécnica Nacional.

Torres Torres, C. R (2012). *El contrato individual de Trabajo a prueba y sus efectos jurídicos*. (Tesis de grado). Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Vinueza, N., Barcos, I. & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8 (19). 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>

LEGISLACIÓN

Constitución de la República del Ecuador [C.R.E]. (2021). [Reformada]. LEXIS.S.A.

Código de Trabajo [C.T.]. (2023). LEXIS S.A.

Código Civil [C.C.]. (2022). LEXIS S.A.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO CUESTIONARIO

El presente cuestionario esta dirigido a trabajadores que han suscrito contratos individuales de trabajo bajo el Código de Trabajo vigente en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

Introducción: la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**La simulación de los contratos individuales de trabajo en el Ecuador**” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Preguntas:

1.- ¿Ha suscrito usted en algún momento un contrato individual de trabajo en el Ecuador?

SÍ () NO ()

2.- ¿Al suscribir un contrato individual de trabajo con el empleador ha sido bajo relación de dependencia?

SÍ () NO ()

3.- ¿Conoce cuáles de los siguientes hace referencia la figura de la simulación de contratos individuales de trabajo? (señale las que considere)

- () Firmar un contrato con un empleador distinto al verdadero.
- () Firmar un contrato por un o una actividad específica y realizar otra distinta.
- () Firmar un contrato bajo relación de dependencia
- () Firmar un contrato por una remuneración distinta a la recibida.
- () Firmar un contrato en un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral.
- () Firmar un contrato y no laborar o mantener una relación laboral
- () Firmar un contrato con un tiempo de plazo determinado
- () Firmar un contrato con un solo empleador

4.- ¿Considera que usted pudo haber firmado un contrato con un empleador distinto al verdadero?

SÍ () NO ()

5. - ¿En algún momento usted pudo haber firmar un contrato por un o una actividad específica y realizar otra distinta?

SÍ () NO ()

6.- ¿Cree usted haber firmar un contrato de trabajo por una remuneración distinta a la recibida?

SÍ () NO ()

7. - ¿Usted ha firmado un contrato por un tiempo distinto al inicio de su actividad laboral?

SÍ () NO ()

8. - ¿En algún momento usted firmo un contrato y no laboro o mantuvo una relación laboral?

SÍ () NO ()

9.- ¿Usted considera que la simulación es considerada como fraude laboral?

SÍ () NO ()

10.- En el caso de haber aceptado cualquiera de las antes mencionadas formas de simulación, ¿Por qué lo hizo o caso contrario por qué considera que las personas lo aceptan?

() Falta de empleo

() Por necesidad económica

() Por amistad con el empleador

()Otros:.....