



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

TÍTULO:

“EL FRAUDE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL PERÍODO 2015-2016”

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

AUTORA:

GABRIELA YOSUA MEDINA GARCES

TUTOR:

Dr. FREDDY HIDALGO CAJO

RIOBAMBA- ECUADOR

2017

FICHA TÉCNICA

a.- TÍTULO DEL PROYECTO:

“EL FRAUDE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL PERÍODO 2015-2016”

b.- ORGANISMO RESPONSABLE:

Universidad Nacional de Chimborazo

Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas

Escuela de Derecho

c.- AUTORA:

Gabriela Yosua Medina Garcés

d.- TUTOR:

Dr. Freddy Hidalgo Cajo

e.- BENEFICIARIOS:

La presente investigación al ser ejecutada beneficiará a los Servidores Públicos de los organismos que controlan las obligaciones y derechos laborales, a los profesionales que laboran en el libre ejercicio profesional, y en general a la población que trabaja bajo relación de dependencia en la ciudad de Riobamba.

f.- LUGAR DE REALIZACIÓN:

El trabajo investigativo se realizará en la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba.

g.- TIEMPO DE DURACIÓN:

El tiempo estimado que se empleará en la ejecución de la investigación es aproximadamente de cinco meses, contabilizados a partir de la aprobación del Proyecto de Investigación.

h.- COSTO ESTIMADO:

El costo estimado de la realización de este proyecto es de \$500 (QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS)

i.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Por las características del título de investigación la línea es el Derecho Laboral.



INFORME DEL TUTOR

Dr. Freddy Hidalgo Cajo.

CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente todo el desarrollo de la Tesis titulada: **“EL FRAUDE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL PERÍODO 2015-2016”**, elaborado por la Señorita Gabriela Yosua Medina Garcés, tengo a bien informar que el trabajo indicado cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser expuesta al público, luego de haber sido evaluada por el tribunal designado por lo tanto, autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.

Dr. Freddy Hidalgo Cajo

TUTOR

HOJA DE CALIFICACIÓN



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

TÍTULO:

“EL FRAUDE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL PERÍODO 2015-2016”

Tesis de grado para la obtención del título Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

TUTOR

Dr. Freddy Hidalgo Cajo

DIEZ (10)

CALIFICACIÓN

FIRMA

MIEMBRO N°1

Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez

DIEZ (10)

CALIFICACIÓN

FIRMA

MIEMBRO N°2

Dr. Hernán Garcés Castañeda

DIEZ (10)

CALIFICACIÓN

FIRMA

NOTA FINAL 10.

DERECHOS DE AUTENTICIDAD

Gabriela Yosua Medina Garcés, con C.I 0604081141, estudiante de la Carrera de Derecho de Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, declaro que soy responsable de las ideas, pensamientos, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación.



Gabriela Yosua Medina Garcés.

0604081141

AGRADECIMIENTO

Agradezco las bondades y amor de nuestro Padre Celestial y nuestra Madre Santa, por darme la oportunidad de gozar de los privilegios de la salud, bienestar y una familia, que a pesar de los obstáculos que se presentan en la vida siempre han sido mi fortaleza para continuar luchando en busca de mis metas y objetivos.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, especialmente a aquellos profesionales, docentes y amigos que estuvieron presentes en mi proceso de formación como estudiante en busca de mi anhelo de culminar mi carrera universitaria, quienes han compartido sus valiosos conocimientos impartiendo sus cátedras.

A mis padres por su gran amor y paciencia en mi proceso de formación profesional, a ellos mis agradecimientos infinitos.

A mi hermano por su apoyo incondicional, mi compañero de vida, mi ejemplo a seguir.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación jurídica lo dedico a mi familia pilares fundamentales en mi proceso de formación académica y quienes me han apoyado incondicionalmente para poder culminar con éxito mi carrera profesional en el ámbito del Derecho.

A mis padres amados quienes son mi fortaleza y pilar fundamental en mi vida. A mi madre, aquella mujer que ha sido ejemplo de lucha y perseverancia, aquella persona que me ha dado su amor incondicional, y me ha guiado por el camino correcto. A mi padre, quien ha forjado hijos de bien, quien con su ejemplo nos ha enseñado a ser personas responsables, aquel que con su amor ha dejado cimientos fuertes en mi corazón, al que no envidia y extiende la mano desinteresadamente a quien la necesita.

A mi hermano, aquel amigo incondicional que ha luchado y ha soñado despierto a mi lado, quien me ha regalado la energía que muchas veces hicieron falta en este recorrido de mi formación como profesional, todo esto con el propósito de ver culminar mi sueño universitario.

A mi abuelita, mi segunda madre, la razón de mi progreso, quien ha llenado mis días de alegría, mi confidente fiel.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
INFORME DEL TUTOR	IV
HOJA DE CALIFICACIÓN	V
DERECHOS DE AUTENTICIDAD.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	XVI
CAPITULO I	- 1 -
MARCO REFERENCIAL	- 1 -
1.1. Planteamiento del problema.....	- 1 -
1.2. Formulación del problema	- 2 -
1.3. Objetivos	- 3 -
1.3.1. Objetivo General	- 3 -
1.3.2 Objetivos Específicos.....	- 3 -
1.4 Justificación e Importancia	- 3 -
CAPÍTULO II.....	- 5 -
MARCO TEÓRICO	- 5 -
2.1. Antecedentes de la Investigación.	- 5 -
2.2. Fundamentación Teórica.....	- 5 -
UNIDAD I	- 6 -
1.1.1 DE LA RELACIÓN LABORAL	- 6 -
1.1.1.1. Definición	- 6 -
1.1.1.2. Principio de la Relación Laboral	- 8 -
1.1.1.3 Contrato de Trabajo	- 14 -
1.1.1.4 Requisitos de Fondo y Forma.....	- 15 -
1.1.1.5 Terminación de la Relación Laboral	- 16 -
1.1.1.6 Causas para la Terminación de la Relación Laboral.....	- 17 -

1.1.1.7 Procedimiento para la terminación de la Relación Laboral.....	- 19 -
UNIDAD II.....	- 21 -
2.2.1. DEL FRAUDE EN LA RELACIÓN LABORAL.....	- 21 -
2.2.1.1. Definición	- 21 -
2.2.1.2. Elementos	- 22 -
2.2.1.3. Relación del Fraude Laboral y Títulos Ejecutivos.....	- 23 -
2.2.1.4. Títulos Ejecutivos	- 23 -
2.2.1.5. Clases de Títulos Ejecutivos.	- 24 -
2.2.1.6. Objeto del Título Ejecutivo	- 25 -
2.2.1.7. Exigibilidad de las obligaciones	- 26 -
2.2.1.8. La falta de tipicidad del Fraude Laboral	- 27 -
2.2.1.9. Causas y efectos del Fraude Laboral.....	- 29 -
UNIDAD III	- 30 -
3.3.1 INCIDENCIA DEL FRAUDE LABORAL EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	- 30 -
3.3.1.1 Juicios en los que se ha practicado el Fraude Laboral	- 30 -
3.3.1.2 Posibles sanciones para el Empleador que incurra en el Fraude Laboral.....	- 57 -
UNIDAD IV	- 58 -
4.4.1 EL JUCIO ORAL EN MATERIA LABORAL	- 58 -
4.4.1.1 Antecedentes	- 58 -
4.4.1.2 Características	- 59 -
4.4.1.3 Principios Fundamentales dentro del Juicio Laboral Oral	- 60 -
4.4.1.3.1 Definición de Principios Procesales	- 60 -
4.4.1.3.2 Definición del Principio de Oralidad.....	- 61 -
4.4.1.3.3 Principios Fundamentales del Sistema Oral Laboral	- 62 -
4.4.1.4 La sentencia del Juicio Oral en materia Laboral	- 69 -
4.4.1.4.1 Partes de la sentencia.	- 69 -
4.4.1.4.2. Plazos y Términos para dictar sentencia.....	- 70 -
4.4.1.4.3. Principio de Motivación en la sentencia del Juicio Oral en materia Laboral.....	- 71 -
4.4.1.4.4. Contenido de las resoluciones dictadas en audiencia.....	- 72 -
4.4.1.4.5. Contenido de la sentencia escrita.....	- 73 -
4.4.1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	- 74 -
UNIDAD V	- 76 -
5.5.1. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	- 76 -

5.5.2. Variables	- 76 -
5.5.2.1. Variable Independiente.....	- 76 -
5.5.2.2. Variable Dependiente.....	- 76 -
5.5.3. Operacionalización de las variables.....	- 77 -
CAPITULO II.....	- 80 -
MARCO METODOLÓGICO.....	- 80 -
2.1. Método.....	- 80 -
2.1.1 Tipo de investigación.....	- 80 -
2.1.2-Métodos, técnicas e instrumentos	- 80 -
2.1.3. Diseño de la Investigación.....	- 81 -
2.2. Población y Muestra.....	- 81 -
2.2.1. Población.....	- 81 -
3.2.2.- Muestra	- 82 -
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos.....	- 83 -
3.3.1 Técnicas.....	- 83 -
3.3.2. Instrumentos.....	- 83 -
3.4. Técnicas de Procedimiento e Interpretación de Datos.....	- 83 -
3.4.1 Técnicas.....	- 83 -
3.4.2. Instrumentos.....	- 83 -
3.4. Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos.....	- 84 -
2.5. Verificación de la idea a defender.....	- 91 -
CAPÍTULO IV	- 92 -
4.1. Conclusiones y Recomendaciones	- 92 -
Conclusiones	- 92 -
Recomendaciones	- 93 -
4.2 Marco Propositivo	- 94 -
BIBLIOGRAFÍA	- 98 -
ANEXOS	- 101 -

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01	-84-
TABLA N° 02	-85-
TABLA N° 03	-86-
TABLA N°04	-87-
TABLA N°05	-88-
TABLA N° 06	-89-
TABLA N° 07	-90-

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01	-84-
GRÁFICO N° 02	-85-
GRÁFICO N° 03	-86-
GRÁFICO N°04	-87-
GRÁFICO N°05	-88-
GRÁFICO N°06	-89-
GRÁFICO N° 07	-90-


RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación ofrece al lector una temática poco discutida en el seno de la Academia y el ámbito legislativo, y que parte de un problema que afecta los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, esto es que el Código del Trabajo al no tipificar al fraude laboral, pues vulnera los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Ciertamente, esta práctica es utilizada por ciertos empleadores como forma de no pagar a los trabajadores lo que por ley les corresponde; lo que se evidencia de muchas formas, siendo las más comunes el hacer pasar una relación civil cuando en la práctica es una relación laboral bajo dependencia, o cuando se hace constar en papeles el pago de remuneraciones a los trabajadores, siendo que en la práctica se canceló un valor menor al que consta por escrito, y que otras veces incluso el valor referido nunca se canceló, etc. En todo caso, estas prácticas que resultan comunes fueron abordadas en el nuevo marco constitucional establecido en el 2008 en Montecristi, cuando en el artículo 327 se estableció que la simulación y el fraude en el ámbito laboral deben ser sancionados de acuerdo a la ley, pero el problema surge, cuando la ley a la que hace referencia la Constitución de la República no dice nada. Efectivamente, al legislador se le olvidó incluir esta figura jurídico-laboral en el Código Orgánico Integral Penal o en el Código del Trabajo, por lo que su práctica no tiene un marco claro para ser sancionado. Al respecto, se ha abordado el problema en el quehacer académico proponiendo que esta práctica sea tipificada como delito en el Código Orgánico Integral Penal; sin embargo, el autor exhibe una propuesta novedosa y viable que no se parece a lo expresado en trabajos de investigación anteriores, esto es, que el fraude laboral sea sancionado y tipificado en el Código del Trabajo en beneficio del trabajador o la trabajadora perjudicada. Lo que permitirá garantizar sus derechos laborales y hacerlos cumplir en base al principio de primacía de la realidad.

Abstract

This research offers the reader a little discussed thematic within the Academy and the legislative area, this is part of a problem that affects the labor rights of the workers, and this is that the Labor Code, by not typifying to labor fraud violates the rights of workers. Certainly this practice is used by certain employers as a way of not paying the workers they have by law; Which is evidenced in many ways, the most common being to pass a civil relationship when in practice is a labor relationship under dependency, or when it is recorded on paper the payment of remuneration to workers, being in practice Canceled a value lower than that stated in writing, and that other times even the referred value was never canceled, etc. In any case, these practices which are common were addressed in the new constitutional framework established in 2008 in Montecristi, when article 327 established that simulation and fraud in the workplace should be sanctioned according to the law, but the problem arises, when the law to which the Constitution of the Republic refers does not say anything.

In fact, the legislator forgot to include this legal-labor figure in the Integrated Organic Code or the Labor Code, so its practice does not have a clear framework to be sanctioned. In this regard, the problem has been addressed in academic endeavor by proposing that this practice be criminalized in the Integrated Criminal Code. However, the author presents a novel and viable proposal that does not resemble what was expressed in previous research, so that that labor fraud is sanctioned by establishing it with the compensation for untimely dismissal that the Labor Code has for the effect in Favor of the injured worker. This will allow them to guarantee their labor rights and enforce them based on the principle of primacy of reality.



Reviewed by: Chariguamán, Silvana
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ofrece al lector una temática poco discutida en el seno de la Academia y el ámbito legislativo, y que parte de un problema que afecta los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, que se dan en la suscripción de documentos mercantiles que contengan obligación económica; entre trabajadores y empleadores, antes, durante y después de la relación laboral, para que las Garantías Constitucionales y legales de los trabajadores, no sean vulnerados, se hagan respetar y de ser el caso se reparen los derechos de los trabajadores, esto es que el Código del Trabajo al no Tipificar al Fraude Laboral como un medio utilizado por el empleador para dar por terminada la relación laboral, vulnera los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Ciertamente, esta práctica es utilizada por ciertos empleadores como forma de no pagar a los trabajadores lo que por ley les corresponde; lo que se evidencia de muchas formas, siendo las más comunes el hacer pasar una relación civil cuando en la práctica es una relación laboral bajo dependencia, o cuando se hace constar en papeles el pago de remuneraciones a los trabajadores, siendo que en la práctica se canceló un valor menor al que consta por escrito, y que otras veces incluso el valor referido nunca se canceló, etc.

En todo caso, estas prácticas que resultan comunes fueron abordadas en el nuevo marco constitucional establecido en el 2008 en Montecristi, cuando en el artículo 327 se estableció que la simulación y el fraude en el ámbito laboral deben ser sancionados de acuerdo a la ley, pero el problema surge, cuando la ley a la que hace referencia la Constitución de la República no dice nada. Efectivamente, al legislador se le olvidó incluir esta figura jurídico-laboral en el Código del Trabajo, por lo que su práctica no tiene un marco claro para ser sancionado.

El fin de la investigación según las pautas señaladas anteriormente es analizar la suscripción de documentos mercantiles que contienen una obligación económica, entre trabajadores y empleadores, su objeto, los principios constitucionales y legales aplicables; y que efectos jurídicos se producen por esta suscripción, razones por las que constituye una investigación de vital importancia, especialmente por su naturaleza jurídica.

Al respecto, se ha abordado el problema en el quehacer académico proponiendo que esta práctica sea tipificada y sancionada dentro del Código de Trabajo; sin embargo, el autor exhibe una propuesta novedosa y viable que no se parece a lo expresado en trabajos de investigación anteriores, esto es, el fraude laboral sea tipificado en el Código del Trabajo, en favor del trabajador o la trabajadora perjudicada. Lo que permitirá garantizar sus derechos laborales y hacerlos cumplir en base al principio de la primacía de la realidad.

Los posibles resultados que se pretende alcanzar con el desarrollo de la presente investigación serán de beneficio para la abogacía y por ende para el Sistema Judicial Ecuatoriano, por cuanto se realizará varios tipos de recomendaciones y una propuesta de Ley Reformatoria, cuyo fin será precautelar los derechos básicos del trabajador y sancionar la práctica del Fraude Laboral

CAPITULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1. Planteamiento del problema

Mediante la lucha histórica, por parte de la clase trabajadora, se ha logrado la promulgación de derechos que amparan al trabajador, por ser la parte más vulnerable dentro de la relación laboral; estos derechos, plasmados en nuestra legislación, específicamente en el Código de Trabajo, obligan al empleador, en todo momento a respetarlos y cumplirlos como manda la ley, así también, obliga al Estado a controlar y exigir que se cumplan los derechos de los trabajadores, pues el trabajo es un derecho y un deber social.

Para el efecto, el Estado, como máximo garantista de los derechos y como la entidad encargada de cumplir y hacer cumplir la normativa jurídica del país, ha creado varias dependencias judiciales y administrativas para la vigilancia y cumplimiento de los derechos laborales, así como de su sanción y reparación en caso de ser vulnerados. Encontramos instituciones de vigilancia como es el Ministerio de Relaciones Laborales, Direcciones de Trabajo e Inspectorías de Trabajo quienes están encargadas de la vigilancia constante para que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales; y, encontramos a la jurisdicción laboral, encarnada en los jueces laborales y el procedimiento oral laboral, los mismos quienes conocen y resuelven sobre las controversias laborales, obligando al empleador a cumplir con su obligación.

En el marco de lo expuesto, encontramos que los derechos laborales no pueden ser vulnerados por mandato legal, puesto que, configurada la relación laboral, los derechos del trabajador son de inmediata aplicación, de no serlo, estos se pueden reclamar por la vía administrativa o judicial.

Lamentablemente, en nuestra cultura nacional por la llamada viveza criolla, los empleadores buscan medios legales pero con objeto ilícito para dejar de cumplir con sus obligaciones, buscando una manera de aparentar la inexistencia de la relación laboral o coaccionando al trabajador para que este no demande el cumplimiento de sus derechos, ya sea con amenazas o con medios coercitivos, haciendo entender al trabajador que si demanda sus derechos, este podrá ser objeto de otra demanda que le causará un mal

irreparable, usualmente para este tipo de coerción se utiliza los llamados títulos ejecutivos, que como es de conocimiento general, llevan consigo una obligación civil del tipo económica; este tipo de actuaciones provocan que el trabajador no demande sus derechos por temor a que el empleador lo demande y ejecute la obligación económica.

Hay que recalcar que la emisión y suscripción de títulos ejecutivos como las letras de cambio y los pagarés a la orden no están prohibidos por nuestra legislación y que son plenamente validos cuando se presentan al cobro o cuando se exige su pago por la vía judicial.

Descuentos ilegales, multas improcedentes, rebajas de la remuneración indebidas, La ilicitud del acto se da cuando de manera dolosa, el empleador previo al inicio de la relación laboral, obliga al trabajador a suscribir uno de estos documentos en blanco, advirtiéndole que, si el trabajador entablara una demanda, se ejecutaría la letra de cambio o pagaré a la orden por una cantidad superior a la cuantía de la demanda laboral; el solo hecho de obligar a la suscripción de un documento mercantil en blanco es una ilicitud y se agrava al momento de existir una amenaza.

El problema radica esencialmente, en que estando establecido por la Constitución que esto debe sancionarse no está tipificada en la ley y por esto se sigue causando daño a los trabajadores al no existir dentro de la ley sanciones y no existe una legislación adecuada para evitar y sancionar el fraude laboral, ya que la firma de los documentos mercantiles entre empleadores y trabajadores es permitida y lícita, solo que configura en infracción de tipo penal, al momento que se declare el chantaje o extorsión, y en el caso de los documentos mercantiles, la falsedad ideológica; razón por la cual, la práctica de este fraude es común y los trabajadores se ven desprotegidos por la falta de legislación aplicable en materia laboral, dejando en la impunidad este tipo de actitud dolosa.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo el Fraude Laboral incide en las sentencias del Juicio Individual de trabajo emitidas en la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar a través de un análisis crítico, jurídico y doctrinario cómo incide el Fraude Laboral en la Legislación Ecuatoriana, en las sentencias del Juicio Individual de trabajo emitidas en la Unidad Judicial de Trabajo, en la ciudad de Riobamba, durante el período 2015 - 2016, con el propósito de elaborar un anteproyecto de ley reformativa al Código de Trabajo que tipifique y sancione el Fraude Laboral para evitar la impunidad.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer las circunstancias que hacen que el trabajador sea la parte más vulnerable dentro de una relación laboral;
- Determinar cuáles son los documentos mercantiles mayormente utilizados para coaccionar ilegalmente al trabajador;
- Establecer los principios, derechos y garantías, legales y constitucionales que protegen al trabajador dentro de una relación laboral; y,
- Determinar las consecuencias jurídicas que produce la suscripción de documentos mercantiles en blanco y con objeto diferente al establecido en la ley.

1.4 Justificación e Importancia

El presente trabajo proyecta ser un análisis jurídico de las causas y consecuencias que se dan en la suscripción de documentos mercantiles que contengan obligación económica; entre trabajadores y empleadores, antes, durante y después de la relación laboral, para que las Garantías Constitucionales y legales de los trabajadores, no sean vulnerados; y, a través de la aplicación de la Normativa Jurídica Nacional e Internacional, se hagan respetar y de ser el caso se reparen los derechos de los trabajadores .

La Relación Laboral, se da cuando una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona, con la contraprestación de una remuneración, esta relación obliga a las dos partes, el trabajador a cumplir diligentemente con sus obligaciones, bajo la dirección y dependencia del empleador; y este se obliga a remunerar al trabajador otorgándole todos los derechos y privilegios que establece la ley.

El fin de la investigación según las pautas señaladas anteriormente es analizar la suscripción de documentos mercantiles que contienen una obligación económica, entre trabajadores y empleadores, su objeto, los principios constitucionales y legales aplicables; y que efectos jurídicos se producen por esta suscripción, razones por las que constituye una investigación de vital importancia, especialmente por su naturaleza jurídica.

La investigación será un referente para todos los profesionales del derecho, usuarios y estudiantes de derecho de la ciudad de Riobamba y de nuestro país, a fin de que los mismos acojan las posibles recomendaciones en unos casos y en otros las probables soluciones que permitirán la correcta observancia de las Garantías y Derechos que amparan a los trabajadores.

Los posibles resultados que se pretende alcanzar con el desarrollo de la presente investigación serán de beneficio para la abogacía y por ende para el Sistema Judicial Ecuatoriano, por cuanto se realizará varios tipos de recomendaciones y una propuesta de Ley Reformatoria, cuyo fin será precautelar los derechos básicos del trabajador y sancionar la práctica del Fraude Laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Después de efectuar la correspondiente investigación documental y bibliográfica en las principales bibliotecas de la ciudad de Riobamba, se establece que aún no se ha realizado una investigación sobre el Fraude Laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo, por lo mismo será un aporte de consideración enorme para los profesionales del derecho y los funcionarios encargados de velar por el respeto de los derechos que amparan a los trabajadores.

2.2. Fundamentación Teórica.

La presente investigación se fundamentará en la teoría del conocimiento científico, crítico y teórico, por cuanto, toda la información recopilada será razonada, criticada jurídicamente, con el propósito de poder llegar a tener un nuevo conocimiento sobre la problemática.

La fundamentación teórica de este trabajo, se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Código Civil, Código Orgánico General de Procesos, que abarcan un conjunto de temas y subtemas que tiene estrecha relación con el problema a investigarse.

UNIDAD I

1.1.1 DE LA RELACIÓN LABORAL

1.1.1.1. Definición

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.¹

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados.

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

¹ SOTO, Manuel (2002). “*Derecho Laboral*”. Editorial Eliasta. Primera Edición. México

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.² Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea

Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar. En muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que las organizan de manera universal. Por un lado, uno de los elementos más importantes de cualquier relación laboral es el salario o el pago que la persona recibirá por su trabajo. El monto del salario puede estar impuesto universalmente (por ejemplo, para una actividad específica se sabe que el mínimo acordado debe ser de tanto dinero) o puede variar dependiendo de circunstancias específicas si el trabajador es autónomo, si el trabajo es temporal, si es por horas, si se pagan horas extras entre otras.

Por lo general, el Estado es el responsable de establecer políticas que respeten los derechos de los trabajadores tanto en el ámbito público como en el privado y si bien se sabe que el ámbito público es más estable en este sentido, el privado también puede ser controlado por el Estado.

Otro tema importante en el ámbito de las relaciones laborales es el contrato, aunque el mismo no existe universalmente ni tampoco históricamente debido a que por mucho tiempo las relaciones laborales se establecieron en base a la palabra de las personas involucradas. El contrato es el documento en el cual figuran las condiciones del trabajo, el tipo de tarea a desarrollar, el tipo de pago y otro tipo de arreglos agregados que se

²GRISOLIA Julio (2012). “*Manual de Derecho Laboral*”. Editorial Abeledo Perrot. Primera Edición. Buenos Aires.

puedan hacer. El contrato es la parte legal más importante de las relaciones laborales y debe ser respetada por ambas partes.

1.1.1.2. Principio de la relación laboral

En el Derecho Laboral, existen una serie de principios que buscan proteger a la parte desvalida en la relación laboral, es decir su fin es lograr el trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja, esto, el trabajador, siendo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación.

Así tenemos que para autores como el profesor colombiano John Morales los principios laborales son: “el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad, la buena fe y la no discriminación”.³

Los efectos de la simulación referente al contrato de trabajo, se determina y se enfoca precisamente en los derechos del trabajador, al celebrarse este tipo de contratos, se viola el conjunto de derechos establecidos en nuestra Constitución de la República del Ecuador, como es el caso de evitar la afiliación de los trabajadores ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para no reconocer horas extras y suplementarias según lo establece el Código del Trabajo, muchas de las veces vacaciones no pagadas, un salario justo y por ende legal conforme se encuentra establecido en el contrato de trabajo.

1.1.1.2.1. El principio protector

El derecho laboral tiene una clara vocación de tutela y protección del más débil, el trabajador. En las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. Se podría señalar que el principio de protección es la razón de ser del derecho del trabajo.

Queda evidenciado que el principio protector se constituye en la columna vertebral de toda la legislación laboral y su propósito fundamental es “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador”

³MORALES, Jhon (2002). “*Teoría de los Derechos Humanos*”. Editorial Telmis. Primera Edición. Bogotá.

En lo que respecta a cuál es su modo de aplicación, este principio protector consta de tres partes:

a) In dubio pro operario: en el diccionario jurídico de Manuel Ossorio encontramos que es un principio del Derecho Laboral que establece que cuando existan dudas razonables en la discusión entre el obrero o empleado y su empleador, con respecto a los reclamos efectuados o las imputaciones alegadas, los jueces deberán decidir la cuestión en la forma más favorable a la parte más débil de la relación contractual: el trabajador.⁴

El principio Pro operario, que ha de inspirar siempre en los casos dudosos a los encargados de decidir un conflicto de intereses de orden laboral, ha encontrado formulaciones más concretas que deben tenerse en cuenta también por los propios interesados o particulares que intervienen en la relación laboral. Tal es el caso del llamado principio de norma más favorable, que orienta al intérprete de la norma para que, caso de confluir varias normas aplicables a un mismo supuesto de hecho, deberá aplicarse la norma que sea más favorable a los intereses del trabajador. De aquél deriva el de la condición más beneficiosa, principio que aconseja aplicarla entre normas que se suceden en el tiempo, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

b) Norma más favorable: En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del in dubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

c) La condición más beneficiosa: Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador.

⁴OSSORIO Manuel, (2013) *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*. Editorial Datascan. Primera Edición. Guatemala.

1.1.1.2 Irrenunciabilidad de los derechos

En Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.⁵

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

El principio de irrenunciabilidad expresa que ni a petición expresa del trabajador, se pueden transgredir sus derechos, o renunciar a los mismos. Esta norma fundamental de aplicación en el derecho laboral, está contemplada en el inciso segundo del artículo 326 de la Carta Fundamental del Estado, y en el artículo 4 del Código del Trabajo, que manifiesta: los derechos del trabajador son irrenunciables.

Como podemos darnos cuenta, cuando la norma constitucional y legal, señalan que los derechos son irrenunciables, indican que está prohibida la renuncia a las conquistas, beneficios y prestaciones sociales alcanzadas por los trabajadores. La firma de renuncia anticipada por parte del trabajador, está violando el principio de la irrenunciabilidad, pues se obliga a renunciar a todos los derechos que tendría el trabajador en su despido, de esta forma se está incurriendo en el fraude laboral.

Se encuentra establecido en ésta misma norma constitucional, al referirse que los derechos del trabajador “Son intangibles”, lo cual significa que los derechos de los trabajadores, consagrados en las normas legales, en los contratos colectivos y en otros instrumentos, tienen el carácter de durabilidad y estabilidad, evitando que se realicen

⁵MONTALVO, Alberto (2012). *“Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano”*. Editorial Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Primera Edición. Ecuador.

derogaciones o reformas lesivas a los intereses de los trabajadores. En definitiva, en función del principio de intangibilidad, los derechos y beneficios reconocidos y adquiridos por los trabajadores, no pueden ser desconocidos o menoscabados bajo ninguna circunstancia.

1.1.1.2.3 Principio de continuidad laboral

El principio de la continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, se podría definir como: “el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurren las causas taxativamente determinadas en la ley.”⁶

La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores.

Este principio debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador, e inclusive, en algunos casos, para la modificación de las condiciones de trabajo se requiere de autorización del trabajador, como por ejemplo para el cambio de ocupación garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral.

1.1.1.2.4 Principio de primacía de la realidad

Este criterio protector supone que ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar.

En materia laboral algunos empleadores tienden a esconder verdaderas relaciones de trabajo, bajo relación de subordinación, tras supuestas relaciones civiles, de locación de servicios, principalmente.

⁶GUZMAN LARA, Aníbal, (2011) “*Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador*”. Pudeleco Editores S.A, Quito, Ecuador

A efectos de no tener que sufragar los derechos que legalmente le corresponden a los trabajadores en suma, para no asumir mayores costos laborales y tampoco generar un vínculo contractual que sea difícil de disolver teniendo que alegar causas justas de despido. En ocasiones también se encubren relaciones laborales a plazo indeterminado bajo el ropaje de contratos sujetos a modalidad o plazo fijo. En todas estas situaciones prima lo que la realidad demuestre y no lo simulado por el empleador.

Así, el llamado Principio de Primacía de la Realidad constituye un mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral basado en la indisponibilidad de gran parte de las normas laborales.

Dicho mecanismo obra viciando de nulidad aquellos acuerdos que pretenden desconocer el ordenamiento laboral de manera tal que, si la realidad práctica y los acuerdos no coinciden, se tomará en consideración la primera.

Esto no significa que no haya autonomía de la voluntad en el ámbito laboral, sino que la habrá para establecer condiciones que mejoren los mínimos que las normas laborales reconocen al trabajador y de esta manera, dos personas podrían celebrar formalmente un contrato civil o mercantil bajo cualquier denominación que se tradujera materialmente, en la práctica, en una prestación con todas las características que definen al contrato laboral.

Para el jurista ecuatoriano Alberto Montalvo, la naturaleza jurídica del principio versa sobre dos puntos muy importantes:⁷

a) Mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral. -

Consiste en que el propio ordenamiento jurídico cuenta con un conjunto de reglas y principios en virtud de los cuáles aquél prevalece frente a posibles eventos que pretendan desconocerlos, pues el fundamento es el carácter imperativo o indisponible de mayor parte de normas laborales cuya consecuencia son los actos (del empleador o incluso acuerdo de partes) que pretendan desconocer el ordenamiento laboral indisponible o que pretendan encubrir situaciones vedadas por el propio ordenamiento, carecen de validez.

⁷ MONTALVO, Alberto (2012). *“Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano”*. Editorial Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Primera Edición. Ecuador.

b) Prevenir el fraude en la relación laboral.- situaciones de fraude que puede darse son:

- **Simulación absoluta.** - Las partes crean la apariencia de un contrato que no tienen intención de celebrar.
- **Simulación relativa.** - Los sujetos ocultan bajo la apariencia de un contrato un propósito negocial distinto.
- **Ocultación de relación:** No se trata en estricto de simulación negocial. Las partes no le han dado apariencia distinta a la relación de trabajo que han entablado, simplemente se han limitado a encubriarla. Frente a tales situaciones, el propio ordenamiento prevé las soluciones correspondientes, aunque con diferencias en el ámbito laboral respecto del civil:

El acto simulado es nulo. En caso de distorsión de la figura contractual real o de ocultamiento de la relación laboral debería operar la presunción de "laboralidad" respecto de las prestaciones personales retribuidas la misma que no se encuentra consagrada en nuestro ordenamiento.

No se requiere seguir una acción específica de nulidad se puede hacer valer en el propio proceso laboral. La simulación sí puede ser puesta por el trabajador que intervino en ella.

De lo anterior significa que las estipulaciones contractuales sirven para:

- Probar la existencia de una relación contractual entre las partes.
- Establecer aquellas condiciones que puedan exceder el nivel mínimo de protección de las normas laborales.

1.1.1.2.5 Principio de razonabilidad

En Derecho laboral, se conoce como el principio de razonabilidad a aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador.⁸

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

⁸GUZMAN LARA, Aníbal, (2011) *“Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador”*. Pudeleco Editores S.A, Quito, Ecuador

Por ejemplo, bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente porque el segundo haya cometido una falta muy leve. El principio es análogo con el principio de proporcionalidad. El principio está orientado a tratar de disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.

1.1.1.2.6 Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se prevé que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.1.1.3 Contrato de Trabajo

1.1.1.3.1 Definición:

Es contrato de trabajo aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra persona, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución.⁹

El contrato es el documento en el cual figuran las condiciones del trabajo, el tipo de tarea a desarrollar, el tipo de pago y otro tipo de arreglos agregados que se puedan hacer, por ejemplo, ajustar el salario en caso de períodos de inflación o por aumento de tareas. El contrato es la parte legal más importante de las relaciones laborales y debe ser respetada por ambas partes.¹⁰

⁹GRISOLÍA, Julio Armando (2001). *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*. Buenos Aires: Depalma

¹⁰ VAZQUEZ German (2004).- *“Legislación Laboral Artesanal y Tributaria”*. . Editorial Ecuador F.B.T.Cia. LTDA. Edición vigesimoséptima. Quito.

1.1.1.4 Requisitos de Fondo y Forma

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir:

- El consentimiento: que es la expresión de la voluntad
- El objeto: actividad o servicio retribuido.
- La causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.
- Forma: La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

Requisitos a los que, en la ciencia jurídico-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

a) La prestación personal del servicio, el cual está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalidada esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

b) Subordinación, nuestra legislación entiende aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador). Siendo un requisito indispensable para la existencia de un contrato de trabajo.

c) Remuneración, constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo, ejemplo: los descansos remunerados, la licencia con goce de haber). y debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus

servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

d) Estabilidad indefinida, En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato de Trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Si es por tiempo indeterminado puede celebrarse en forma verbal o por escrito.

1.1.1.5 Terminación de la Relación Laboral

El Doctor Leónidas Aguilar, define a la relación laboral como: “el vínculo jurídico que une al empleador y trabajador, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las normas legales”¹¹

La relación laboral existe en base al acuerdo o consentimiento entre las partes, para lo cual ambos se comprometen entre sí, de ésta manera el trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una compensación económica reconocida por el empleador.

La terminación de la relación laboral se distingue de la suspensión, en cuanto si bien es cierto ambas son instituciones en las que las obligaciones existentes entre empleador y trabajador se interrumpen, al tratarse de la suspensión, dicha interrupción es temporal, en tanto que en la terminación es de carácter permanente o final.

El tratadista Guillermo González al respecto manifiesta que: “la terminación se diferencia esencialmente del fenómeno de la suspensión, (...), en que, mientras ésta supone apenas un simple receso temporal en el cumplimiento de tales obligaciones, sin que en manera alguna el vínculo jurídico sufra quebranto, por la terminación o disolución desaparece el vínculo jurídico, causa inmediata de aquellas obligaciones”¹²

En la legislación laboral ecuatoriana, no se prevé la suspensión como una figura jurídica que reciba un especial tratamiento, cabe señalar que sí se señalan casos donde se interrumpe la ejecución del contrato de trabajo, sin que se produzca la terminación del mismo.

¹¹ AGUILAR AGUILAR. Leónidas, (2011). “*Derecho Laboral, Teórico y Práctico Jurisprudencia*”, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Quito-Ecuador, Página 17

¹² GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, (1974). “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Temis, Tercera Edición. Bogotá-Colombia. Página 443.

La terminación de la relación laboral es aquella cesación definitiva de los efectos resultantes de dicha relación, sin distinción alguna, la misma que se encuentra motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad.

1.1.1.6 Causas para la terminación de la relación laboral

El jurista Colón Bustamante ha realizado un análisis de las causas por las que el contrato individual se puede dar por terminado siendo las siguientes:¹³

- **Despido intempestivo:** El empleador termina la relación laboral. Este pagará una remuneración por cada año de labor y proporcionales de décimos y vacaciones.
- **Renuncia:** Cuando por mutuo acuerdo el empleador y el trabajador terminan la relación laboral.
- **Visto bueno:** Cuando el empleador termina la relación laboral por siete incumplimientos de los empleados. Se paga proporcional de décimos y vacaciones.
- **Muerte del empleado:** Al morir el trabajador les corresponde a los herederos una indemnización igual a los proporcionales de los décimos y de las vacaciones.
- **Muerte o incapacidad del empleador:** Si no hay quien lo sustituya termina la relación laboral y se paga al personal proporcional de décimos y vacaciones.
- **Liquidación de la empresa:** Se paga dos indemnizaciones: una igual a la de despido intempestivo y otra por desahucio. Se suman los proporcionales de décimos.
- **Desahucio:** Cuando el trabajador da aviso por escrito de la terminación de la relación laboral. Se paga el bono, más proporcionales de décimos y vacaciones. Igual en la renuncia.
- **Terminación de una obra:** El Código de Trabajo establece que al terminar una obra finaliza la relación laboral. En este caso el empleado no recibe ningún dinero por indemnización.

¹³ BUSTAMANTE, Colón (2012). “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador. Cuarta Edición. Ecuador.

- **Caso fortuito:** Por incendio, terremoto, guerra u otro imprevisto. Según el jurista Joaquín Viteri, en este caso no se debe cancelar ningún valor.

1.1.1.6.1 Causas por las que el empleador puede dar por terminado la relación laboral.

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, **previo visto bueno**, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.¹⁴

¹⁴ Asamblea Nacional (2015). *Código del Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 172

1.1.1.6.2 Causas para que el trabajador pueda dar por terminado la relación laboral.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, **y previo visto bueno**, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.¹⁵

1.1.1.7 Procedimiento para la terminación de la relación laboral.

Para que se dé por termina la relación laboral el Doctor Julio César Trujillo lo resume en los siguientes pasos:¹⁶

1. La solicitud de visto bueno debe presentarse por el peticionario, empleador o trabajador ante el Inspector o Subdirector de Trabajo de la respectiva jurisdicción.
2. La solicitud debe ser escrita y estar firmada por un abogado, en ella se hará constar los fundamentos de hecho y de derecho para la petición de visto bueno.
3. Debe estar acompañada con las cédulas del peticionario, si la presenta el empleador. Con una certificación del IESS de encontrarse al día en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes frente al trabajador.
4. El Inspector de Trabajo dispondrá que la petición sea notificada a la otra parte, para lo cual concederá el plazo de dos días para recibir la contestación.
5. Con la contestación o en rebeldía, el Inspector procederá a investigar los hechos en los que se fundamenta la petición. Las partes podrán presentar las pruebas que crean convenientes.

¹⁵ Asamblea Nacional (2015). *Código del Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 173

¹⁶TRUJILLO, Julio (2008). "Derecho del Trabajo" Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Segunda Edición. Ecuador.

6. Luego de transcurrido el periodo de investigación, que es de tres días, el Inspector dictara su resolución aceptando o negado el visto bueno, lo cual significa que el contrato de trabajo termina o sigue en vigencia. Si antes de la resolución del Inspector el empleador despide al trabajador, se habría producido un despido o un abandono intempestivo con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego la causa de visto bueno quedare justificada.
7. Sin embargo, de lo anterior, el empleador desde la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrá consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes. En este mes caso el Inspector dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales sin perjuicio de que si luego se negare el visto bueno el trabajador sea reintegrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual.
8. De todas maneras, la resolución del Inspector de Trabajo no obsta el derecho de cualquiera de las partes para impugnar tal resolución, pero en este caso deberá acudir ante el Juez de Trabajo con la demanda correspondiente. En este último caso el Juez apreciara la resolución del Inspector como un informe preliminar no vinculante.

UNIDAD II

2.2.1. DEL FRAUDE EN LA RELACIÓN LABORAL

2.2.1.1. Definición

El Dr. Manuel Ossorio en su Diccionario Jurídico, señala que “es el engaño, abuso, maniobra inescrupulosa. El fraude a la ley es causa de nulidad de los actos jurídicos. Acción contraria a la verdadera y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete”.¹⁷

Oscar Hernández Álvarez señala que “el patrono, prevalido de su situación de superioridad frente al trabajador, hace que este acepte la relación laboral que los vincula a ambos, se le dé una calificación distinta, o declara haber recibido pagos o beneficios que no recibió”.¹⁸

Entre las principales prácticas de encubrimiento o de fraude laboral encontramos: la compraventa mercantil, el contrato de transporte, el contrato de arrendamiento, el contrato de servicios, prestación de trabajo dentro de las cooperativas conformadas por trabajadores, acto tendiente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o terceros.

El fraude laboral no es otra cosa que la expresión concreta de la denominada flexibilidad de hechos, impuesta por el capital en defensa de sus intereses y en perjuicio de los trabajadores, ejemplo: el patrono no afilia al Seguro Social al trabajador, el empleador falsifica documentos con la intención de cubrir pérdida; el trabajador también puede cometer fraude, por ejemplo: entrega un certificado de reposo sin estar enfermo, llega al trabajo timbra y se va.

¹⁷ OSSORIO Manuel, (2013) “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”. Editorial *Datascan*. Primera Edición. Guatemala.

¹⁸ HERNÁNDEZ Oscar (2010) “*Flexibilización del Trabajo*” Editorial Belisco. Primera Edición. Venezuela.

2.2.1.2. Elementos

Un instrumento que contribuye a detectar y determinar situaciones donde se elude la evidente existencia de una relación laboral, se tiene los aportes que nos deja la recomendación 198 de OIT sobre la relación de trabajo. Al respecto, esta recomendación reconoce, en sus consideraciones, “las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación. Para ello, esta recomendación aborda el tema en dos espacios definidos: La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, en la cual se insta a los gobiernos a combatir las situaciones de fraude laboral, y la determinación de la relación laboral propiamente dicha, en donde se proporcionan una serie de indicadores que, ante su existencia, permiten determinar la existencia de una relación laboral, remuneraciones percibidas, horas trabajadas, exclusividad en la provisión de servicios a un contratante, entre otros.”¹⁹

En América Latina se han presentado un sin número de posibilidades para el fraude laboral utilizando diversas vías como la subcontratación, la tercerización, la cooperativa de trabajadores, o los falsos cuentapropistas o autónomos.

- **El Dolo**

El dolo entendido como la intencionalidad positiva de causar perjuicio a la persona o bienes de otro, no está especialmente regulado por el Código del Trabajo. El dolo es el engaño cometido en la celebración de un acto jurídico.²⁰

Existen dos clases de dolo:

- **El dolo principal.** - Que viene a ser el que motiva la nulidad del acto, porque genera un error, que es a su vez la causa única por la cual se celebró.

¹⁹ BUSTAMANTE, Colón (2012). “*Manual de Derecho Laboral*”, Editorial Jurídica del Ecuador. Cuarta Edición. Ecuador.

²⁰ GUZMAN LARA, Aníbal, (2011) “*Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador*”. Pudeleco Editores S.A, Quito, Ecuador.

- **El dolo Incidental.** - El cual origina un error de importancia secundaria que a pesar de conocerlo se pudiera celebrar la operación. Por consiguiente, se comprende que éste vicia el consentimiento cuando, según las reglas del Código Civil, una de las partes haya recurrido al dolo para inducir a la otra a celebrar el contrato de trabajo que de otra manera no hubiera celebrado. El dolo, tiene que ver directamente con la simulación, entendido como la intención de causar daño a otro, mediante el daño o perjuicio que se causa al alterar la verdad, y en si engañar a los beneficiarios o en otros casos a los jueces. Hablamos de simulación, cuando tergiversamos las cosas como son realmente para hacer creer a los demás que se trata de una verdad, es en donde entra el dolo, en la intención de cambiar es verdad, y reemplazar hechos que son falsos.

2.2.1.3. Relación del fraude laboral y títulos ejecutivos.

El fraude laboral se comete muchas veces cuando el empleador antes de iniciar la relación laboral hace firmar al Trabajador cualquier clase de títulos ejecutivos a pretexto de que el trabajador va a manejar dinero o va a tener que responder por bienes que estén a su cargo o estén en su poder al momento de efectuar el trabajo, este tipo de malas prácticas se relacionan porque es una mala costumbre de muchos empleadores que realizan este tipo de argucias con el fin de que al término de la relación laboral no tener que pagar las liquidaciones o indemnizaciones que manda la ley amenazando al trabajador que va a ejecutar el título ejecutivo si el trabajador reclama sus derechos por haber terminado la relación laboral de una u otra forma.

2.2.1.4. Títulos Ejecutivos

2.2.1.4.1. Definición.

El Título Ejecutivo es aquel documento al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación que consta en él.

Dentro de las de las definiciones de título ejecutivo está la del jurista Raúl Espinoza Fuentes que al respecto nos dice: “título ejecutivo es aquel documento que da cuenta de un derecho indubitable, al cual la ley atribuye la suficiencia necesaria para exigir el

cumplimiento forzado de la obligación en él contenida. La ley confiere mérito ejecutivo a determinados títulos en atención al carácter de autenticidad que ellos revisten”.²¹

Para el jurista ecuatoriano Emilio Velasco Céleri “Los títulos ejecutivos son instrumentos a los que la ley les reviste de una vehemente presunción de autenticidad, presunción que solamente puede ser destruida, mediante la prueba que debe rendir el que impugna en el juicio, una letra de cambio o un pagaré a la orden, por vía de falsedad; y por esta razón la ley enumera los títulos ejecutivos y determina las condiciones que debe reunir para que sean considerados como tales”.²²

Con las definiciones y criterios vistos anteriormente, podemos definir al título ejecutivo como un documento que contiene una obligación, que debe ser cumplida, y se puede decir también que ayuda a la exigibilidad de la obligación que contiene dicho título ejecutivo, para ello debe estar formado por la declaración de la existencia de un derecho y por ende de una obligación, la cual puede ser de dar, hacer o no hacer; la ley le da como tal la presunción de legalidad y validez, tanto en su forma como en su fondo, por lo que sólo son títulos ejecutivos los documentos que la ley les da dicha calidad, presumiendo su autenticidad sin necesidad de comprobar su valor.

2.2.1.5. Clases de títulos ejecutivos.

En nuestra legislación vigente el nuevo Código Orgánico General de Procesos nos señala cuales son los Títulos Ejecutivos en su artículo 347, y los enlista de la siguiente manera:²³

1. Declaración de parte hecha con juramento ante una o un juzgador competente.
2. Copia y la compulsas auténticas de las escrituras públicas.
3. Documentos privados legalmente reconocidos o reconocidos por decisión judicial.
4. Letras de cambio.

²¹ ESPINOZA FUENTES Raúl (1965): “*Manual de Procedimiento Civil (Juicio Ejecutivo)*”. Editorial Jurídica Chile. Santiago de Chile. Sexta Edición. Pág.14

²² VELASCO, Emilio. (1994): “*Teoría y Práctica del Juicio Ejecutivo*”. Primera Edición. Editorial Pudeleco. Quito. Pág.19.

²³ ASAMBLEA Nacional (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 347

5. Pagarés a la orden.

6. Testamentos.

7. Transacción extrajudicial.

8. Los demás a los que otras leyes otorguen el carácter de títulos ejecutivos.

2.2.1.6. Objeto del título ejecutivo

El título ejecutivo es un documento que contiene una obligación intrínseca, representada materialmente por un documento, así el administrador de justicia no tiene la potestad de demostrar la existencia de una obligación, éste a su vez solo se limitará a revisar que dicho documento constituya un título ejecutivo el mismo que debe acogerse a los requisitos tipificados en el Art. 347 del Código Orgánico General de Procesos. En el caso de que al momento de la presentación de la demanda el título no cumpla con los requisitos, éstos no serán subsanables lo cual producirá la inadmisión del trámite.

Al poseer un título ejecutivo la ley nos otorga la ventaja de hacer cumplir la obligación al deudor por medio de un juicio ejecutivo, sin necesidad de probar la autenticidad del documento, pues como lo dice el jurista ecuatoriano Emilio Velasco Célleri, a un título ejecutivo la ley lo reviste de una indiscutible presunción de autenticidad, y la misma solo puede ser destruida mediante prueba en un juicio donde se demuestre la falsedad de dicho documento, caso contrario cabe mencionar que no se tendría argumentos válidos que impidan la presentación de dicho título con la demanda en un juicio ejecutivo.

El título ejecutivo debe contener una obligación, para que no sea contradictorio o nulo, ya que de lo contrario no podría ser considerado como un documento ejecutivo, cuyo cumplimiento pueda exigirse por vía ejecutiva. También debe tener la manifestación voluntaria de una parte para obligarse con la otra, la misma debe ser signada en el documento. La obligación contenida en el título debe ser, además, clara, pura determinada y actualmente exigible. De esta manera el título ejecutivo es un documento que representa un derecho por parte del acreedor, y una obligación por parte del deudor.

2.2.1.7. Exigibilidad de las obligaciones

La jurisprudencia ha determinado que los títulos ejecutivos deben contener elementos de fondo y forma en su estructura de esta manera todos los títulos ejecutivos deben seguir ciertos parámetros de manera uniforme.

El hecho de que un título sea ejecutivo no es prueba suficiente para que el mismo pueda ser demandado mediante juicio ejecutivo, para ello es necesario que la obligación también sea ejecutiva, razón por la cual nuestra legislación en el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 348 ha tipificado los requisitos que debe tener un título ejecutivo al mencionar que... “la obligación contenida en el título debe ser clara, pura, determinada, y actualmente exigible”²⁴

Obligaciones claras:

Se entiende que una obligación es clara cuando se establece el valor acordado a cancelar entre las partes, es necesario que en el documento conste y se determine quién de las partes intervinientes tiene la calidad de acreedor y quien la calidad de deudor, es decir que una vez establecido esto, dicho documento no pueda ser sujeto de interpretación alguna.

Obligaciones puras.

Para que una obligación sea Pura, ésta no deberá estar sujeta a un plazo, condición o restricción de ninguna naturaleza, ya que no existe obligación pura cuando se la ha condicionado al cumplimiento de otra obligación, puesto que, para que se pueda exigir su cumplimiento mediante la vía ejecutiva el plazo establecido por las partes intervinientes debe estar vencido o a su vez la obligación debe estar cumplida.

Obligaciones determinadas.

Para que una obligación sea determinada se debe expresar de manera exacta en el documento la determinación de la obligación de las partes, es decir que es lo que se debe, cual es la obligación a pagar que tiene el deudor en la fecha y tiempo establecido, así como también en la forma de pago pactado por las partes intervinientes.

²⁴ ASAMBLEA Nacional (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 348.

Obligaciones actualmente exigibles.

Para que una obligación sea actualmente exigible la condición fijada por las partes intervinientes, una vez que ha sido verificada la misma, ésta da lugar ya sea al nacimiento o a la extinción de un derecho o una obligación, por esta razón no se podrá demandar cuando dicha obligación este pendiente a la fecha exacta de la presentación de la demanda por vía ejecutiva, puesto que el plazo que se dio para el cumplimiento de la obligación debe estar vencido.

2.2.1.8. La falta de tipicidad del fraude laboral

Si bien no existe una normativa legal vigente con respecto al Fraude Laboral se entiende que éste es un fenómeno jurídico, cuya práctica se presenta con mayor frecuencia en nuestro país, al respecto el fraude laboral se manifiesta cuando los patronos con la finalidad de tratar de abaratar costos o evadir sus obligaciones impuestas por la normativa legal vigente del Código de Trabajo, ocultan las relaciones laborales existentes con sus trabajadores y aparentemente las hacen pasar como una vinculación jurídica de otra naturaleza, siendo ésta por lo general de tipo mercantil, y de esta manera se le otorga al trabajador un rango que no posee.

El Fraude Laboral en la actualidad se ha convertido en un fenómeno social el mismo que implica una violación abierta de la normativa laboral y una práctica cotidiana en el cual el patrono tiende a disfrazar una relación laboral con figuras jurídicas como las civiles mediante la suscripción de títulos ejecutivos, con la única finalidad de evadir todas las garantías establecidas en la legislación laboral, y de esta manera afectar a la persona trabajadora en sus derechos propios derivados de la relación laboral.

La Constitución de la República establece normas específicas destinadas a evitar el fraude en determinadas figuras de orden laboral, pero colocando el énfasis en la determinación del empleador y en la naturaleza del vínculo contractual. Efectivamente, en el artículo 327 la obligación de tipificar la simulación y el fraude laboral y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionaran de acuerdo con la ley; sin embargo, el legislador ecuatoriano cometió un error considerable en el momento de configurar las nuevas figuras en el Código Orgánico Integral Penal, no incluyendo estas figuras en la lista de delitos nuevos.

Lo que se considera una violación al principio de primacía constitucional. Pero la situación jurídica se agudiza cuando la propia Constitución de la República establece que la falta de ley no impide la aplicación de las normas constitucionales, lo que deja a los operadores de justicia con la facultad de sancionar este delito como a bien tenga su sana crítica; lo cual se torna en un problema jurídico y judicial cuando un juez sentencie de forma que las partes consideren desproporcionado.

Sin embargo, que este tema debe ser resuelto en el ámbito penal, tampoco es un impedimento que la sanción provenga del campo laboral, haciendo que se sancione al empleador de la forma que el Código del Trabajo establezca. Sanción que a criterio del autor sería la indemnización por fraude laboral; tomado en cuenta que ésta se impone frente a una conducta cometida o a una acción u omisión por el empleador en perjuicio de los derechos e intereses del trabajador.

Efectivamente, existe un problema de aplicabilidad de la norma constitucional ya que no existe ley que permita su aplicación inmediata, por lo que los jueces y hasta los inspectores del trabajo quedan facultados de sancionar este hecho de acuerdo a su subjetividad, en base al artículo 327 de la Constitución y al principio de primacía de la norma constitucional.

En el derecho laboral, existen una serie de principios que buscan proteger a la parte desvalida en la relación laboral, es decir su fin es lograr el trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja, esto, el trabajador, siendo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación.

Así tenemos que para autores como el profesor colombiano John Morales los principios laborales son: el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad, la buena fe y la no discriminación.²⁵

Los efectos de la simulación referente al contrato de trabajo, se determina y se enfoca precisamente en los derechos del trabajador, al celebrarse este tipo de contratos, se viola el conjunto de derechos establecidos en nuestra Constitución de la República del

²⁵ MORALES, Jhon (2002). *“Teoría de los Derechos Humanos”*. Editorial Telmis. Primera Edición. Bogotá.

Ecuador, como es el caso de evitar la afiliación de los trabajadores ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para no reconocer horas extras y suplementarias según lo establece el Código del Trabajo, muchas de las veces vacaciones no pagadas, un salario justo y por ende legal conforme se encuentra establecido en el contrato de trabajo.

2.2.1.9. Causas y efectos del fraude laboral

Causas

- Dentro de las principales causas para el cometimiento del Fraude Laboral se encuentra el hecho de que los trabajadores no quieran cumplir con sus obligaciones patronales cuando se termina la relación laboral por uno u otro motivo.
- La avaricia y viveza de los empleadores al momento de terminar la relación laboral y no cumplir con sus obligaciones.
- La falta de ética de los empleadores al cumplir con sus obligaciones que como empleadores deben mantener al momento de finiquitar la relación laboral.

Efectos

- La destrucción jurídica del contrato de trabajo reemplazándolo por una figura civil, es decir de manera general el quebrantamiento del ordenamiento jurídico que ordena el sometimiento de un trabajo a las normas laborales, en particular constituye una violación a normas y principios como la buena fe contractual, estabilidad laboral, entre otros.
- El despojo del trabajador de todas sus garantías económicas como: Vacaciones, condiciones de salario mínimo, horas extraordinarias de trabajo, remuneraciones adicionales, utilidades; entre otras.
- Mediante el fraude laboral lo que se logra es desconocer y evadir todas aquellas obligaciones patronales que se reflejan en derechos que los trabajadores como grupo social han conquistado a lo largo de la historia

UNIDAD III

3.3.1 INCIDENCIA DEL FRAUDE LABORAL EN LAS SENTENCIAS DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.3.1.1 Juicios en los que se ha practicado el Fraude Laboral

Para la elaboración del presente trabajo investigativo se ha determinado como ámbito de estudio la Unidad Judicial Laboral de la ciudad de Riobamba, en el período de tiempo comprendido entre el año 2015-2016, razón por la cual para mayor realce en el desarrollo de la presente unidad se ha creído conveniente enumerar juicios laborales en los cuales se ha practicado Fraude Laboral con la suscripción de Títulos Ejecutivos, cuya finalidad por parte del empleador ha sido tratar de evadir responsabilidades, mismas que surgen al momento de la suscripción de los contratos de trabajo.

NÚMERO DEL PROCESO: **06352-2015-00071**

ACCIÓN/INFRACCIÓN: **PAGO DE HABERES LABORALES**

ACTOR(ES)/OFENDIDO(S): **PILCO PILCO MARIANITA DE JESUS**

DEMANDADO(S)/PROCESADO(S): **CHIRIBOGA CORDOVEZ OSWALDO**

VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez Primero de la Unidad Judicial de Trabajo, la misma que fue creada mediante Resolución No. CJ-DG-2014-114, suscrito por la Economista Andrea Bravo Mogro Directora General del Consejo de la Judicatura de fecha 5 de noviembre del 2014. Agréguese al proceso el escrito presentado por la señora actora de la presente causa. En lo principal, comparece a esta Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba la señora Marianita de Jesús Pilco Pilco con la presente demanda por despido intempestivo, en contra de la Empresa Productora de Rosas de Exportación “BIOGARDEN LA PAMPA”, representada legalmente por su Gerente Propietario el Sr. Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez. Es el caso señor Juez que desde el “1 de agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del 2000 y del 16 de julio del 2003 al 28 de febrero del 2015”, mediante contrato verbal de trabajo ingrese a prestar mis servicios

lícitos y personales para la Empresa Productora de Rosas de Exportación “BIOGARDEN LA PAMPA”, representada legalmente por su Gerente Propietario el señor. Dr. HERNÁN OSWALDO CHIRIBOGA CORDOVÉZ, ubicada en el Km 15 1/2, vía Riobamba- Baños, sector Río Blanco, perteneciente a la parroquia de Quimiag, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, en donde desempeñe funciones lícitas, continuas e ininterrumpidas en el área de campo, realizando actividades como: corte de flores, cultivo u limpieza entre otras, hasta el 28 de febrero del año 2015. Mis horarios de trabajo en dicha empresa fueron de lunes a viernes de 7h00 A.M. hasta las 15h30 P.M; y los días sábados desde las 7h00 AM hasta las 12h15PM. Por mi trabajo, en forma quincenal mi empleador al inicio de mis funciones me empezó cancelando valores que oscilaban entre: el año 1998 y 1999 USD. 35.000,00 sucres, en el año 2000 USD. 50.00 dólares; en el año 2003 USD. 55,00, el año 2004 USD. 60,00; el año 2005 USD. 65,00; el año 2006 USD.70,00; el año 2007 USD. 75,00; el año 2008 USD. 85,00; el año 2009 USD. 92.00; en el año 2010 USD. 94,00; el año 2011 USD. 109,00 los años 2012 y 2013 USD. 152,00; el año 2014 USD. 154; y, el año 2015 USD. 162,00 desconociendo los demás beneficios de ley. Más sucede señor Juez que el día 28 de febrero del presente año, encontrándome cumpliendo mis funciones habituales, a eso de las 09h00AM, mi patrono el Dr. HERNÁN OSWALDO CHIRIBOGA CORDOVÉZ, me pidió que me quede en el trabajo para sin notificación previa, decirme que él ya ha vendido la hacienda y que se cierra la plantación que ya no me puede dar trabajo y que va a proceder a liquidarme, que de todo lo que me debe eran dos mil dólares americanos, y que con eso me retire de mi trabajo, lo cual yo no acepté, pues a más de adeudar cinco quincenas de mi sueldo correspondientes a diciembre del 2014, enero y febrero del 2015, no me cancelo la totalidad de mis horas extraordinarias, así mismo nunca me pago el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, no me concedieron en su totalidad las vacaciones anuales que legalmente me corresponden pues solo me otorgaban 12 días de vacaciones al año, de la misma manera no me estaba reconociendo el pago de las diferencias salariales, utilidades, mucho menos se me estaba reconociendo la indemnización que prevé la ley por el despido intempestivo, ocasionado en mi contra, más aún cuando en ningún momento se me fue notificado sobre el cierre, la venta o liquidación de la empresa por parte de mi empleador en el tiempo y la forma prevista por la ley. Ante mi negativa de recibir lo que me estaba ofreciendo, mi empleador me supo manifestar que: Veras tú ya me demandaste en el Seguro, por tu culpa me voy a la quiebra, así es que si quieres coge lo que te doy ahora, porque no vas

a recibir nada, ahí está el juicio de la Rosa Tene y Dolores Ugsinia, ellos no cogen ni un centavo desde que se fuero de aquí, así es que toma y firma, ante esta circunstancia mi empleador me hizo recibir un cheque por el valor irrisorio de TRES MIL DÓLARES, que de acuerdo a mi patrono era lo que me correspondía como liquidación, para lo cual previamente se me hizo firmar obligado una hoja en blanco y otros documentos los cuales desde ya impugno por no tener conocimiento del contenido que se ha plasmado en ellos, pues como dejo indicado mi firma en dichos papeles, responden a la coacción, fuerza intimidación y amenazas de mi patrono, que como repito me hizo firmar dichos papeles posiblemente para evadir el cumplimiento de sus obligaciones patronales para con mi persona; con lo expuesto y al amparo de lo previsto en el Arts. 184, 188 y siguientes del Código de Trabajo ante su Autoridad y demando en juicio oral a la Empresa Productora de Rosas de Exportación “BIOGARDEN LA PAMPA”, representada legalmente por su Gerente Propietario el Sr. Dr. HERNÁN OSWALDO CHIRIBOGA CORDOVÉZ, para que en sentencia se le condene al pago de lo siguiente: El pago de las diferencias salariales existentes, entre las que recibía cada quincena esto es: el año 1998 y 1999 35.000,00 sucres; el año 2000 USD. 50,00; en el año 2003, USD. 55,00, el año 2004 USD. 60,00; el año 2005 USD. 65,00; el año 2006 USD.70,00; el año 2007 USD. 75,00; el año 2008 USD. 85,00; el año 2009 USD. 92.00; EL AÑO 2010 USD. 94,00; el año 2011 USD. 109,00 los años 2012 y 2013 USD. 152,00; el año 2014 USD. 154,00 y 2015 USD. 162,00, sin ningún beneficio de ley; y, las que legalmente debía percibir como mínimo un salario básico unificado del trabajador privado en cada año y por la naturaleza misma de mis funciones como supervisor, durante todo mi tiempo de servicio, esto es desde el “1 de agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del 2000 y del 16 de julio del año 2003 al 28 de febrero del año 2015”. El pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador, conforme lo tipifica el Art. 94 del Código del Trabajo vigente “condena al empleador moroso”, pues como he indicado se me adeudaban cinco quincenas correspondientes a los meses de diciembre del 2014, febrero y marzo del 2015. El pago proporcional de mis vacaciones anuales no gozadas, correspondientes todo el tiempo de servicio esto es desde el “01 de Agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del año 2000 y desde el 16 de julio del año 2003 al 28 de febrero del 2015”, pues únicamente se me otorgaba hasta 12 días de vacaciones. El pago de la décima cuarta remuneración, por todo mi tiempo de servicio, esto es desde el 01 de Agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del año 2000 y desde el 16

de julio del año 2003 al 28 de febrero del 2015; El pago de la décima tercera remuneración, por todo mi tiempo de servicio, esto es desde el 01 de Agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del año 2000 y desde el 16 de julio del año 2003 al 28 de febrero del 2015. El pago de mis fondos de reserva adeudados a partir de mi segundo año conforme lo tipificado en el Art. 196 del Código de Trabajo. El pago correspondiente a 3357 horas extraordinarias, mismas que fueron laboradas por mi persona todos los días sábados desde las 07h00 AM hasta las 12h15 PM, durante todo el período de mis funciones, esto es “01 de Agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del año 2000 y desde el 16 de julio del año 2003 al 28 de febrero del 2015”, pago que lo requiero conforme las reglas establecidas en el Art. 55 del Código del Trabajo Vigente. El pago de las indemnizaciones por despido intempestivo conforme lo tipifica el Art. 188 del Código del Trabajo vigente, en concordancia con lo tipificado en el Art. 193 de la ley laboral invocada. El pago de la bonificación por desahucio tipificada en el Art. 185 del Código del Trabajo Vigente en concordancia con el Art. 188 del mismo Código. El pago de las utilidades no canceladas durante los años: 1998, 1999, 2000, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014. Así pido que se reconozcan todos y cada uno de los beneficios e indemnizaciones a los que legalmente tengo derecho, incluyendo el reconocimiento de la relación laboral existente entre mi empleador y mi persona esto es desde el “01 de Agosto de 1998 hasta el 15 de Agosto del año 2000 y desde el 16 de julio del año 2003 al 28 de febrero del 2015”. El trámite de la causa será de procedimiento oral, conforme lo determina el art. 575 del Código de Trabajo codificado. La cuantía la determinó en no menos de Veinte y siete mil dólares americanos, más los intereses legales, costas judiciales, que su señoría en sentencia se dignará calcularlos y disponer su pago. Calificada la demanda se ordena su citación, la misma que se cumple en legal y debida forma, ante lo cual la parte demandada comparece a juicio y se convoca a la audiencia preliminar la misma que inicia el día de hoy miércoles seis de mayo del dos mil quince a las quince horas con cincuenta y cinco minutos, se constituye la Unidad Judicial del Trabajo de Riobamba en Audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas en la presente causa. Comparecen a esta diligencia la actora señora Pilco Pilco Marianita De Jesús con cédula de ciudadanía N° 060262099-9 y certificado de votación N° 006-0031 junto con su Abogado Patrocinador Dr. German Patricio Lema; por otra parte el Abogado defensor de la parte demandada Dr. Remigio Verdezoto ofreciendo poder o ratificación a nombre del demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga. Avoca

conocimiento de la presente causa, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, actúa el Abogado Galo Vela Flores, en calidad de secretario encargado de esta Judicatura, mediante Acción de Personal No. 0876-DPCH, de fecha 8 de abril del 2015, enviado por la Ab. Irene Andrade Verdezoto, Directora Provincial del Consejo de la Judicatura de Chimborazo. Acuerdo Conciliatorio. Ante la imposibilidad de lograr un acuerdo transaccional entre las partes el señor Juez concede la palabra a la parte demandada quien procede a la contestación a la demanda por parte del demandado. La contestación a la demanda la hace de forma oral quien manifiesta señor juez comparezco a esta diligencia ofreciendo poder o ratificación a nombre del señor demandada Dr. Hernán Chiriboga, al respecto señor juez niego los fundamentos de hecho y derecho de la demandada, por las siguientes consideraciones: 1. Es verdad que la señora presto los servicios lícitos y personales en calidad de trabajadora en favor de la compareciente realizando sus actividades en la propiedad ubicada en el sector Rio Blanco perteneciente a la parroquia Quimiag es falso que en la relación laboral haya perdurado desde la fecha que menciona la actora en su demandada hasta el 15 de agosto del 2000 y desde el 23 de julio del 2000 a febrero del 2015 ya que la trabajadora entro a prestar sus servicios en calidad de obrera en el mes de abril del 2011 es por este motivo que de mutuo acuerdo y amparado en lo dispuesto en la Constitución de la Republica, se le entrego la indemnización correspondiente que asciende a la suma de tres mil dólares habiendo recibido a total satisfacción y reconociendo que ha percibido lo que en ley corresponde conforme lo demostrare en la etapa de prueba correspondiente, también debo manifestar señor juez que a la actora no se le adeuda valor alguno conforme a diferencias salariales conforme al acta que exhibiré en la audiencia definitiva ya que la actora reconoce que no se le adeuda valor alguno por este concepto, de igual forma señor juez alego de que no se le adeuda valor alguno respecto a remuneraciones atrasadas para que la actora pretenda conseguir de su autoridad el pago de las mismas conforme lo establece el código de trabajo, ya que de ser este el caso debía haber existido la demanda correspondiente para el pago de remuneraciones atrasadas situación esta que no se ha dado ya que ha recibido todas estas a entera satisfacción, respecto al pago de vacaciones anuales no gozadas a partir del primero de agosto de 1998 de ser este el caso y de justificar la relación de dependencia desde esta fecha cosa que la niego de manera contundente su reclamo estaría prescrito, el pago de las remuneraciones adicionales se las ha cumplido en forma ordinaria de acuerdo a los periodos que le corresponden, respecto al pagos de horas

suplementarias y extraordinarias alego debido a que el horario de trabajo fue siempre debidamente de 07h15 a 15h15 de lunes a viernes y de 07h15 a 12h15 las cinco horas restantes hasta cumplir las 40 horas a la semana, por lo tanto no hay lugar a la pretensión mencionada por la actora, de igual forma el despido intempestivo no se justifica toda vez que las relaciones laborales obedeció de manera exclusiva al acuerdo transaccional mutuo entre el compareciente y la parte actora, por lo tanto dichos beneficios no concuerdan con la realidad de los hechos, de igual forma el reclamo a la indemnización por el desahucio ya que la actora nunca ha presente solicitud alguno ante el Inspector de Trabajo en este sentido, los fondos de reserva la empresa y el compareciente como persona natural de no estar al día procederá a cancelarlos en el IESS, para el pago de las utilidades que pretende la actora, conforme lo justificare se establecerá que la empresa no ha obtenido utilidades durante el periodo 2011 al 2014 y que por lo mismo se ha visto obligado a cerrar la empresa, con el afán de justificar todo lo manifestado previo a anunciar la prueba también reconvengo a la parte actora a que si no está conforme con lo manifestado reponga el valor recibido como indemnización en favor del compareciente más los respectivos intereses costas procesales y honorarios de mi abogado defensor por obligarme a litigar sin fundamento legal alguno en la presente causa y aprovechándose de que ha recibido la indemnización para inclusive gozar de la misma y pretender obtener más beneficios de los que por ley le corresponde y que ya han sido entregados. Con estos antecedentes paso a enunciar mi prueba. Formulación de la prueba del demandado. Lo realiza de forma oral: 1. Solicita que se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable en especial la contestación a esta demanda; 2. Impugno la prueba presentada o que llegase a presentar la otra parte por improcedente; 3. Sírvase remitir atento oficio al señor Delegado del IESS a fin de que remita a su despacho una certificación en la que conste la fecha en la que fue afiliada la señora Marianita de Jesús Pilco Pilco bajo la relación de dependencia de la Empresa Biogarden La Pampa o de la persona natural Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez; 4. El día de la audiencia definitiva de manera personal y no por interpuesta persona se recepte la confesión judicial de la actora, al tenor al pliego de preguntas que se formulara en dicha diligencia; 5. En el día y hora señalado para la audiencia definitiva de igual forma la actora reconozca la firma y rubrica impuesta al pie del acta transaccional celebrada entre el compareciente y la actora el 27 de febrero del 2015, 6. En caso de que la parte actora presente testigos se les repregunte bajo juramento al tenor del pliego de preguntas que en forma oral lo formulare en dicha audiencia; 7. Que se

señale día y hora en el cual se me permita exhibir los roles de pago de la empresa Biogarden La Pampa representada por Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez y que para esta diligencia se le cite a la parte actora para que al momento de que exhiba dichos roles reconozca la firma y rubrica estampada en dichos roles por la actora. Practicadas estas diligencias se tendrá como prueba de mi favor solicitándole señor juez se me conceda el término de seis días para legitimar mi intervención. RECONVENCIÓN se le corre traslado a la parte actora a fin de que conteste la misma, quién dice: señor juez la reconvencción debe ser conexa y calificada por usted como lo dicen los tratadistas la reconvencción conexa debe tener relación con lo solicitado en la demanda debo indicar negamos simple y llanamente los fundamentos de hecho y derecho por ser falsos y contradictorios con lo que únicamente se pretende por parte del demandado evadir las obligaciones con mi persona y negar el despido intempestivo del cual he sido objeto de conformidad al Art. 113 del Código de Procedimiento Civil será el provente de la reconvencción probar la misma y de mi parte no tengo necesidad alguna de plantear prueba al respecto, debo indicar que el demandado al momento de haber provocado el despido intempestivo por medio de la fuerza e intimidación me hizo firmar un documento en blanco cuyo contenido impugno el mismo, de la misma manera respecto al Art. 576 y 577 del Código de trabajo formulo mi prueba. Formulación de prueba de la parte actora. Lo presento por escrito. El señor juez agréguese al proceso la formulación de prueba de la parte actora la misma que se le corre traslado a la otra parte. Proveyendo la prueba de la demandada. Solicita que se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable en especial la contestación a esta demanda; 2. Impugno la prueba presentada o que llegase a presentar la otra parte por improcedente se tendrá en cuenta en lo que en derecho corresponda; 3. Sírvase remitir atento oficio al señor delegado del IESS a fin de que remita a su despacho una certificación en la que conste la fecha en la que fue afiliada la señora Marianita de Jesús Pilco Pilco bajo la relación de dependencia de la Empresa Biogarden La Pampa o de la persona natural Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez; 4. El día de la audiencia definitiva de manera personal y no por interpuesta persona se recepte la confesión judicial de la actora, al tenor al pliego de preguntas que se formulara en dicha diligencia; 5. Se señala para el día 13 de mayo del 2015 a las 15h00 a fin de que la actora reconozca la firma y rubrica impuesta al pie del acta transaccional celebrada entre el compareciente y la actora el 27 de febrero del 2015, 6. En caso de que la parte actora presente testigos se les repregunte bajo juramento al tenor del pliego de preguntas que en forma oral lo formulare en dicha

audiencia; 7. El día 13 de mayo del 2015 a las 15h00 la parte demandada exhibirá los roles de pago de la empresa Biogarden La Pampa representada por Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez y que para esta diligencia se le cite a la parte actora para que al momento de que exhiba dichos roles reconozca la firma y rubrica estampada en dichos roles por la actora. Practicadas estas diligencia se tendrá como prueba de mi favor. Proveyendo la prueba de la parte actora. Al proveer la prueba de la parte actora se dispone: 1. Reprodúzcase y téngase como prueba todo cuanto de autos le fuera favorable, conforme lo solicitado en los numerales 1, 2 y 3 del escrito que se provee se tendrá en cuenta en lo que fuera legal; 2. Repregúntese a los testigos que presente la parte demandada; 3. Se señala para el día 13 de mayo del 2015 a las 15h00 para que el demandado presente la documentación solicitada en el numeral 6 del escrito que se provee el mismo día y hora la actora reconocerá firma y rubrica de toda la documentación conforme lo solicitado en el numeral 7 del escrito que se provee. 4. Oficiese conforme lo solicitado en los numerales 8, 9, 10, 11, 12 del escrito que se provee, 5. Se señala par el día viernes 12 de junio del 2015 a las 11h00; 6. El día y hora de la audiencia definitiva recéptese la confesión judicial del demandado conforme al pliego de preguntas que se realizaran en esta diligencia conforme lo solicitado; 7. El día y hora de la audiencia definitiva recéptese los testimonios de los señores Ángel Polibio Guamán Pilco y Mirian Verónica Guamán. 8. Téngase como prueba de su parte la certificación suscrita por el demandado la misma que se ordena agregar al expediente. 9. Se manda a agregar la documentación del IESS que en tres fojas acompaña; 10. El día y hora de la audiencia definitiva recéptese el juramento deferido de la actora. Practicadas que sean estas diligencias téngase como prueba de la parte actora. Una vez que se han proveído las pruebas respectivas se señala para el día miércoles 17 de junio del 2015 a las 10h30 a fin de que se lleve a efecto la Audiencia Definitiva en este juicio, la misma que se inicia el quince de julio del dos mil dieciséis a las catorce horas y cuarenta minutos, en la que se constituye la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Riobamba, en Audiencia Definitiva Publica. Comparecen a esta diligencia la actora señora Marianita de Jesús Pilco Pilco junto con su Abogado Patrocinador Dr. Patricio Lema; por otra parte el demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Junto a su Abogado defensor Ab. Héctor Fernando Benalcazar Arrieta. Preside la Audiencia, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, actúa el Ab. Galo Vela Flores en calidad de secretario de esta Unidad Laboral, mediante Acción de Personal No. 1919-DP06-2016-JC, suscrito por la Ab. Irene Andrade Verdezoto, Directora Provincial del

Consejo de la Judicatura de Chimborazo. Siendo el día y la hora señalados para la audiencia se da por iniciada la misma. En esta diligencia se evacuan las diligencias solicitadas, así se recepta los testimonios solicitados por la parte actora, se recepta la confesión judicial de la parte demandada, confesión judicial de la parte actora; se lleva a cabo los alegatos. Siendo el estado del juicio el de dictar sentencia, para hacerlo se considera: PRIMERO.- El proceso es válido, en él no se ha omitido solemnidad sustancial alguna y se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo. SEGUNDO.- Con el mecanizado conferido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social constante de fs. 51 a 53 de los autos; y, con la contestación a la demanda y con el acta de finiquito de fs. 78 a 81 de los autos, la Unidad Judicial de Trabajo llega a la convicción jurídica que la relación laboral entre los justiciables es un hecho cierto la misma que se tendrá desde el 30 de agosto del 2010 hasta el 28 de febrero del 2015, y como sueldo se tendrán los constantes en dicho mecanizado, se llega a esta conclusión tomando en cuenta lo dispuesto en el Art. 593 del Código de Trabajo, el mismo que textualmente dispone: “debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”, en el presente caso existe suficiente prueba documental, la misma que se encuentra agregada al proceso y aplicable al presente caso. TERCERO.- De conformidad con el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador; Arts 23 y 140 del Código Orgánico de la Función Judicial, es obligación de las juezas y jueces, garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos o leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido, siendo obligación también el resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de dichos cuerpos jurídicos normativos y los méritos del proceso, aplicando el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, y en base a los hechos que obran del proceso, en cumplimiento además de la garantía básica del debido proceso establecida en el artículo 76.1 de la Constitución de la República del Ecuador, por la cual corresponde a toda autoridad, incluidas las judiciales, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, con el único límite dado por las mismas partes al concretar sus pretensiones y excepciones en observancia del principio

dispositivo consagrado en el artículo 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador y 19 del Código Orgánico de la Función Judicial, en relación con sus derechos de acción y contradicción, respectivamente. CUARTO.- Los artículos 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, determinan la obligación de cada parte procesal de probar los hechos alegados, cuando dicen: “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo (...)”.- “Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley. (...)”. De igual forma en el mismo tema, el Art. 117 *Ibíd*em dice: “Solo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley, hace fe en juicio. La doctrina al tratar el tema de la prueba, claramente nos indica que, “...La finalidad de la prueba es obtener el aludido convencimiento judicial acerca de las alegaciones efectuadas por las partes, siendo tales alegaciones tanto fácticas, como jurídicas....”. Actos del Juez y Prueba Civil, Estudios de Derecho Procesal Civil, Edición 2001, Editorial Jurídica Bolivariana. El doctrinario colombiano Hernando Devis Echandía “Para el juez, un hecho vale solo en cuanto aparezca demostrado en el juicio, y la razón o el derecho lo tiene quien así lo demuestre. Por eso, es una carga procesal del demandante la prueba de los hechos de su demanda, y del demandado la de sus excepciones”. Nociones Generales del Derecho Procesal Civil. Temis S.A., Bogotá, 2009, 2da. Edición, pág. 6. La Ex Corte Suprema de Justicia, sobre la prueba, considera que es la piedra angular de todo proceso y dice: “La doctrina considera los medios de prueba propiamente dichos y los medios de conocimiento y deducción lógica. Los primeros son los que suministran las partes en litigio, testigos, documentos, confesiones, inspección ocular, etc.; y, los segundos, son las convicciones que se forman en la mente del juzgador. Es decir que jamás son excluyentes, por el contrario se complementan con el único fin de dar a cada uno lo que en derecho les pertenezca”. QUINTO.- En materia laboral las pruebas deben ser apreciadas con criterio de justicia social, a fin de procurar el equilibrio necesario en las relaciones económico - sociales, criterio que, en este campo, coadyuva el de la sana crítica. Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 4. Pág. 912. La Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia (hoy Nacional), en fallo publicado en R. O. de 26 de septiembre de 2001, dice: Las reglas de la sana crítica son las reglas de la lógica y de la experiencia humana suministradas por la psicología, la sociología, otras ciencias y la técnica, que son las que dan al Juez, conocimiento de la vida y de los hombres y le permite distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. No contiene entonces, una regla sobre la valoración de la

prueba sino un método para que el juzgador valore la misma. El suscrito, para llegar al convencimiento sobre la verdad o falsedad de las afirmaciones de las partes concernientes a la existencia de una cosa o a la realidad de un hecho, puede libremente acoger elementos de prueba aportados por los litigantes y asimismo, desestimar elementos de prueba aportados por ellos. SEXTO.- El Derecho Laboral protege especialmente los intereses de los trabajadores a quienes considera como la parte débil de la relación contractual, debiendo inclusive aplicarse en caso de que hubiera alguna duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en el sentido más favorable a los trabajadores, según el Art. 7 del Código del Trabajo. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1556. Por lo que en materia Procesal Laboral, al trabajador, le corresponde probar la existencia de la relación laboral y, al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales pues es innegable que existe una inversión de la carga de la prueba, la misma que se materializa en la práctica porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el trabajador, el empleador debe probar el pago de los rubros solicitados por el trabajador, de lo contrario, se lo condenará al pago. SEPTIMO.- La reconvencción constituye una verdadera demanda que la puede formular únicamente el demandado cuando da contestación a la acción propuesta por el actor. El Art. 105 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral, dice: “En la contestación podrá el demandado reconvenir al demandante por los derechos que contra este tuviera; pero después de tal contestación solo podrá hacerlos valer en otro juicio”. Y, el Art. 106 del mismo cuerpo legal invocado, manifiesta: “Las excepciones y la reconvencción se discutirán al propio tiempo y en la misma forma que la demanda, y serán resueltos en sentencia”; pues, constituye una singular facultad que el demandado tiene para deducir su demanda contra el actor del juicio principal y mediante esa acción se aspira colocar al demandante en demandado por efecto de la reconvencción. Una reconvencción debe reunir los mismos requisitos que se exigen para presentar una demanda. Es muy valedero tener presente que una reconvencción debe sustentar los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa así como la cosa, cantidad o hecho que se exige. En definitiva, la reconvencción, debe reunir todos los requisitos de rigor establecidos en los Art. 66 y 67 del Código de Procedimiento Civil. El Art. 578 del Código de Trabajo vigente a la fecha de citación con la demanda, expresamente señalaba que: “En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa...”. Este artículo confirma la institución que se encuentra vigente,

con los cambios que requiere el trámite oral. No obstante, vale precisar que en materia laboral la reconvencción debe tener relación directa con el objeto de la demanda principal, es decir, debe ser conexa, esto es, que surja la obligación del trabajador como resultado de la relación laboral expresada en el contrato de trabajo, con el fin de evitar una alteración en el orden de la tramitación de los juicios que por su naturaleza, y traba de la Litis entre lo que reclama el actor al demandado y lo que reconviene y pide éste al actor, tengan tal reclamación e interdependencia que exija la solución en el mismo juicio; no basta que en la reconvencción se trata de un asunto inherente al trabajo, sino que se precisa esté ligada y unida con lo que constituye materia de la reconvencción misma; que tenga un mismo título, que estén enlazadas y relacionadas entre sí, es el significado y el alcance dado al término conexa”. Luis Jaramillo Pérez, Código del Trabajo, Reformas y Fundamentación, Editorial Fray Jodoco Ricke, Quito, 1966, pág. 186. OCTAVO.- El accionante impugna el acta de finiquito adjunta al proceso y constante a fs. 78 a 80 de los autos, indicando que la misma no corresponde a los valores que se debía cancelar su patrono. Al respecto se señala que el Diccionario Básico Jurídico, Editorial Comares, pág. 242, define al acta de finiquito como “Un pacto documentado por escrito, mediante cuya suscripción se pone fin a un contrato, al tiempo que se consigna en forma expresamente el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales a cargo de las partes del contrato. Constituye un medio de prueba, en absoluto privilegiado, que se somete a los criterios de valoración de los demás medios probatorios”. Pues, es un medio de terminar y de liquidar las relaciones laborales y extinguir las obligaciones entre las partes, por lo que su existencia legal, se torna improcedente ante cualquier reclamo, pues el vocablo finiquito significa saldar obligaciones. Sin embargo de acuerdo a la Ley puede ser impugnada como lo prescribe el Art. 595 del Código de Trabajo, sólo cuando la liquidación no ha sido practicada ante el Inspector del Trabajo y pormenorizada, caso contrario, no hay razón jurídica para desconocer su valor. Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 12. Pág. 2750. Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 6. Pág. 1603. Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Pág. 2910. Hay un criterio uniforme en las Salas de lo Laboral y Social sobre el valor de las actas de finiquito, aun en aquellas que se han celebrado cumpliendo las formalidades del artículo 595 del Código Laboral, hecho que es evidente en la presente causa, pues, aun cuando el documento sea pormenorizado y celebrado ante Inspector del Trabajo, el juzgador está obligado a constatar si en la liquidación se han incluido todos los derechos e indemnizaciones que corresponden al

trabajador; ya que, estos son irrenunciables e inalienables. De manera que una impugnación en este sentido no puede ser desestimada, también es revisable, como lo solicita la demandante. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 3. Pág. 814. En este sentido son impugnables las actas de documentos de finiquito y los documentos transaccionales pueden ser impugnados, aunque se hubieren celebrado cumpliéndose con los requisitos formales exigidos en el Art. 595 del Código del Trabajo, son susceptibles de impugnación cuando de su texto se advierte renuncia de derechos del trabajador acatando la norma del Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República sobre la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Por lo mismo, si de dicho documento aparece que existe error de cálculo o renuncia de derechos por parte del trabajador, corresponde corregirlo y consecuentemente ordenar su pago. Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 12. Página 3964. Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 8. Página 2502. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1611. Para impugnar el documento denominado finiquito y obtener que se rectifique el error o errores u omisiones que se hayan cometido en el acta de liquidación, impugnación, cuando no se han consignado todos los derechos del trabajador, éste no puede renunciar, así quisiese, a los derechos que para él consagra el Derecho Laboral, en razón, que esos derechos son incuestionables, definidos e incontrovertibles, por cuya razón cualquier frase, como aquella de que no tendrá nada que reclamar por ningún concepto el trabajador, no tiene consecuencia jurídica alguna. Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. No. 13. Pág. 2986. NOVENO. No hay prueba de que la relación laboral concluyó por despido intempestivo, pues, de fs. 78 a 81 de los autos consta el acta de finiquito suscrita entre las partes, en la cual claramente, en la cláusula primera textualmente dice: "...Con fecha martes 12 de Abril de 2011, la compañía o empleador CHIRIBOGA CORDOVEZ HERNÁN OSWALDO y el (la) señor (a) PILCO PILCO MARIANITA DE JESUS, celebraron un contrato de trabajo mediante el (la) trabajador(a), se comprometía a prestar sus servicios en calidad de COSECHADORA en las instalaciones de esta empresa o empleador. Por dichos servicios el trabajador percibió una remuneración de USD. 354,00, estos servicios los presto hasta el sábado 28 de febrero de 2015, fecha en que concluyó la relación laboral por acuerdo de las partes". Tampoco procede el pago de diferencias salariales; ya que la remuneración percibida, constante en los roles de pago y visible en el mecanizado conferido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están acorde al salario básico unificado establecido en la tabla de salarios vigentes en la legislación laboral ecuatoriana. La trabajadora se

encuentra afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por lo que, en esta Institución se debe solicitar el pago de los fondos de reserva. No hay prueba, que la relación laboral haya concluido por desahucio. El derecho al 10% y 5% a las utilidades anuales de una empresa es un derecho individual que, debe ser ejercitado por cada trabajador, el mismo que, en cada caso particular deberá justificar su tiempo de servicios así como las cargas familiares que tuviere. Sala de lo Laboral y Social. Gaceta Judicial. Año C. Serie XVII. No. 2. Pág. 476, por lo que, no ha lugar dicho pago por falta de prueba. Tampoco procede el pago de las remuneraciones correspondientes a las remuneraciones no canceladas, puesto que las mismas se encuentran satisfechas conforme consta en el acta de finiquito, y teniendo en cuenta que la relación laboral concluyo el 28 de febrero del 2015, mal se puede ordenar el pago del mes de marzo del 2015, por lo que no procede el pago del triple de recargo establecido en el Art. 94 del Código de Trabajo. DECIMO.- Procede el pago y por todo el tiempo de trabajo; USD. 1.362,50 dólares por el dècimo tercer sueldo mientras duro la relación laboral; USD. 1.391,00 dólares por el dècimo cuarto sueldo mientras duro la relación laboral; 681.25 dólares por las vacaciones no gozadas; USD. 2.696,80 dólares por las horas extraordinarias laboradas, en este rubro está incluido el recargo que establece el Art. 55 del Código de Trabajo, se llega a esta conclusión, tomando en cuenta la contestación a la demanda en la que claramente indica el horario de trabajo, la confesión judicial rendida por el demandado, quien al ser interrogado en la pregunta No. 9 dice: “Diga el confesante si por la naturaleza de las plantaciones existentes en la empresa Productora de Rosas de Exportación “BIOGARDEN LA PAMPA”, era necesario contar con personal para su cuidado los fines de semana.” RESPONDE: “Algunas ocasiones”, además el Acta de Finiquito en la cual indica que la misma se suscribió el Sábado 28 de febrero del 2015, y que los servicios prestados se dieron hasta el sábado 28 de febrero del 2015, fecha en la que concluyo la relación laboral por acuerdo de las partes; y, con fundamento en el Art. 614 del Código Laboral, se le pagará también 487,16 por intereses, sin ningún otro recargo. DECIMO PRIMERO.- En vista, que la actora señora Marianita de Jesús Pilco Pilco ha reconocido expresamente que ha recibido la suma de USD. 3.000,00 dólares americanos conforme consta del acta de finiquito adjunta al proceso, la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba considera dicho pago, por lo que para efectos de liquidaciones se considerara el valor antes mencionado por la reclamante, según consta en el señalado documento. DECIMO SEGUNDO.- De toda la prueba practicada en la presente causa, no existe indicio alguno que la relación laboral

por acuerdo de las partes o el acta de finiquito fueron suscritas por ella, mediante presión, amenazas o fuerza o que suscribió esos documentos por error, vicios del consentimiento que los invalidarían. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1571. Por las consideraciones expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se acepta parcialmente la demanda, y se dispone que el demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez en su calidad de Gerente Propietario de la Empresa productora de rosas de exportación “Biogarden La Pampa“, pague a la actora señora MARIANITA DE JESUS PILCO PILCO, la suma de TRES MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO DOLARES 71/100 (3.618,71 dólares), monto al que ascienden los rubros señalados en líneas anteriores y en el que se han descontado además los tres mil dólares americanos a los que se hace referencia en el considerando décimo primero de la presente resolución. Se rechaza la reconvenición planteada, por cuanto la misma no cumple con los requisitos establecidos en la Ley, lo que la torna en improcedente. Actúe el Abogado Enrique Bonilla en calidad de secretario titular de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba. Notifíquese

NÚMERO DEL PROCESO: 06352-2015-00063

ACCIÓN/INFRACCIÓN: PAGO DE HABERES LABORALES

ACTOR(ES)/OFENDIDO(S): GUAMAN PILCO MARIA DEIFILIA

DEMANDADO(S)/PROCESADO(S): CHIRIBOGA CORDOVEZ OSWALDO

VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez Primero de la Unidad Judicial de Trabajo, la misma que fue creada mediante Resolución No. CJ-DG-2014-114, suscrito por la Economista Andrea Bravo Mogro Directora General del Consejo de la Judicatura de fecha 5 de noviembre del 2014. En lo principal, comparece a esta Unidad Judicial la señora MARIA DEIFILIA GUAMAN PILCO, con la presente demanda en contra de la Empresa Productora de Rosas de Exportación "BIOGARDEN LA PAMPA", representada legalmente por su Gerente Propietario el Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez. Se da el caso señor Juez, que desde el 01 de enero del año 2000, mediante contrato verbal de trabajo, ingrese a prestar mis servicio lícitos y personales para la Empresa Productora de Rosas de Exportación "BIOGARDEN LA PAMPA", representada por su Gerente Propietario el Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez, ubicada en el kilómetro 15 ½, vía Riobamba-Baños, sector Río Blanco, perteneciente a la parroquia Quimiag, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, en donde desempeñe funciones lícitas, continuas e ininterrumpidas en el área de campo y post cosecha, realizando actividades como: empaquetación de las flores, cultivo, limpieza, entre otras, esto, hasta el 28 de febrero del 2015. Mis horarios de trabajo en dicha empresa fueron de lunes a viernes de 07h00 A.M. hasta las 15h30P.M.; y los días sábados desde las 07h00 AM hasta las 12h15PM. Por mi trabajo en forma quincenal mi empleador al inicio de mis funciones me empezó cancelando valores que oscilaban entre USD. 50.00; USD. 55.00; USD. 60.00; USD. 65.00; USD. 70.00; USD. 75.00; USD. 90.00; USD. 110.00; USD. 152,00 y finalmente USD. 162,00 es decir cada año cumplido de trabajo me incrementaba alrededor de USD. 10,00 americanos mensuales, desconociendo los demás beneficios de ley. Más sucede señor Juez, que el día 27 de febrero del presente año, encontrándome cumpliendo mis funciones habituales, a eso de las 17h00PM mi patrono Dr. HERNAN OSWALDO CHIRIBOGA CORDOVEZ , me pidió que me quede en el trabajo para que sin notificación previa, decirme que él ya ha vendido la hacienda, que está liquidando, y

que se cierra la plantación que ya no me puede dar trabajo y que va a proceder a liquidarme, que de todo lo que me debe eran mil doscientos cincuenta y siete dólares, pero que me va a pagar dos mil dólares, y que con eso me retire de mi trabajo, lo cual yo no acepte, pues a más de adeudarme cinco quincenas de mi sueldo correspondientes a diciembre del año 2014, enero y febrero del 2015, no me cancelo la totalidad de mis horas extraordinarias, así mismo nunca me pago el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, no se me concedieron en su totalidad las vacaciones que legalmente me corresponden pues solo me otorgaban 12 días de vacaciones al año, de la misma manera no se me estaba reconociendo el pago de las diferencias salariales, mis fondos de reserva a partir de mi segundo año de servicio, utilidades, mucho menos se me estaba reconociendo la indemnización que prevé la ley por Despido Intempestivo, ocasionado en mi contra, más aún cuando en ningún momento se me fue notificado sobre el cierre, la venta o liquidación de la empresa por parte de mi empleador en el tiempo y la forma prevista por la ley. Ante mi negativa de recibir lo que se me estaba ofreciendo, mi empleador de manera altanera y gritándome me decía si quieres coge lo que te doy ahora porque si no vas a recibir nada, a mí no me importa los juicios, porque yo voy a coger lo abogados que sean, yo les voy a ganar, ahí está la Rosa Tene, ella no coge un centavo desde que se fue de aquí, así es que toma y firma, ante esta circunstancia y por la forma abrupta, altanera y abusiva de mi empleador recibí un cheque por el valor irrisorio de TRES MIL DÓLARES AMERICANOS CON 00/00 de acuerdo a mi patrono era lo que me correspondía como liquidación, para lo cual previamente se me hizo firmar obligado una hoja en blanco y otros documentos los cuales desde ya impugno por no tener conocimiento del contenido que se ha plasmado en ellos, pues como dejo indicado mi firma en dichos papeles responden a la coacción, fuerza, intimidación y amenazas de mi patrono, que como repito me hizo firmar dichos papeles posiblemente para evadir el cumplimiento de sus obligaciones patronales para con mi persona. Debo indicar que luego de entregarme el cheque indicado, mi patrono me pidió que trabaje el día 28 de febrero del 2015, pues se me indico que en dicho cheque ya está cancelado de ese día. Con lo expuesto y al amparo de lo previsto en el Arts. 184, 188 y siguientes el Código de Trabajo, acudo ante su Autoridad y demando en juicio oral a la Empresa Productora de Rosas de Exportación “BIOGARDEN LA PAMPA” representada por su Gerente Propietario el Dr. HERNÁN OSWALDO CHIRIBOGA CÓRDOVEZ, para que en sentencia se le condene al pago de lo siguiente: 1. El pago de las diferencias salariales existentes, entre las que recibía cada quincena esto es: USD.

50,00; USD. 55,00; USD. 60,00; USD. 65,00; USD. 70,00; USD. 75,00; USD. 90,00; USD. 110,00; USD. 152,00 y finalmente USD. 162,00 sin ningún beneficio de ley; y, las que legalmente debía percibir como mínimo un salario básico unificado del trabajador privado por cada año y durante todo mi tiempo de servicio, esto es desde el 1 de enero del año 2000 hasta el 28 de febrero del año 2015. 2. El pago del triple del equivalente del monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado en beneficio del trabajador, conforme lo tipifica el Art. 94 del Código de Trabajo vigente, “condena al empleador moroso”, pues como he indicado se me adeudaba 5 quincenas correspondientes a los meses de diciembre del 2014, febrero y marzo del 2015. 3. El pago proporcional de mis vacaciones anuales no gozadas, correspondientes a todo el tiempo de servicio esto es desde el 1 de enero del 2000 al 28 de febrero del 2015, pues únicamente se me otorgaba hasta 12 días de vacaciones anuales. 4. El pago de la décima cuarta remuneración por todo mi tiempo de servicio esto es 1 d enero del 2000 hasta el 28 de febrero del 2015. 5. El pago de la décima tercera remuneración por todo mi tiempo de servicio esto es desde el 1 d enero del 200 hasta el 28 de febrero del 2015. 6. El pago de los fondos de reserva a partir del segundo año de servicio esto es a partir del 1 de enero del 2001 hasta el 28 de febrero del 2015, conforme lo tipifica el Art. 196 del Código de Trabajo. 7. El pago correspondiente a 3502 horas extraordinarias mismas que fueron laboradas por mi persona todos los días sábados desde las 7h00 hasta las 12h15PM, durante todo el periodo de mis funciones esto es desde el 01 de enero del 2000 hasta el 28 de febrero del 2015, pago que lo requiero conforme las reglas establecidas en el Art. 55 del Código de Trabajo vigente. 8. El pago de las indemnizaciones por despido intempestivo, conforme lo tipifica el Art. 188 del Código de Trabajo vigente en concordancia con lo tipificado en el Art. 193 de la Ley laboral invocada. 9. El pago de la bonificación por desahucio tipificado en el Art. 185 del Código de Trabajo vigente en concordancia con el Art. 188 del mismo Código. 10. El pago de la utilidades no canceladas durante los años 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2013. Así pido que se reconozcan todos y cada uno de los beneficios e indemnizaciones a los que legalmente tengo derecho, incluyendo el reconocimiento de la relación laboral existente entre mi empleador y mi persona esto es desde el 1 de enero del 2000 hasta el 28 de febrero del 2015. La cuantía la determino en no menos de treinta y un mil dólares americanos, más los intereses legales, costas judiciales que su Señoría en sentencia se dignará calcularlos y disponer su pago. El trámite de la presente causa será de procedimiento oral, conforme

lo determina el Art. 575 del Código del Trabajo Codificado. Calificada la demanda se ordena su citación y se convoca a la Audiencia Preliminar, la misma que se inicia el día jueves siete de mayo del dos mil quince a las quince horas con cincuenta y cinco minutos. Comparecen a esta diligencia la actora señora Guamán Pilco María Deifilia junto con su Abogado Patrocinador Dr. German Patricio Lema; por otra parte el Abogado defensor de la parte demandada Dr. Remigio Verdezoto con procuración judicial a nombre del demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga. Avoca conocimiento de la presente causa, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, actúa el Abogado Galo Vela Flores, en calidad de secretario encargado de esta Judicatura, mediante Acción de Personal No. 0876-DPCH, de fecha 8 de abril del 2015, enviado por la Ab. Irene Andrade Verdezoto, Directora Provincial del Consejo de la Judicatura de Chimborazo. Acuerdo Conciliatorio. Ante la imposibilidad de lograr un acuerdo transaccional entre las partes el señor Juez concede la palabra a la parte demandada quien procede a la contestación a la demanda por parte del demandado. La contestación a la demanda la hace de forma escrita. El señor agréguese al proceso la contestación a la demanda y córrase traslado a la otra parte. Formulación de la prueba del demandado. Lo realiza de forma escrita: el señor juez agréguese al proceso la formulación de prueba. Contestación a la reconvenición: se le corre traslado a la parte actora a fin de que conteste la misma, quién dice: señor juez la reconvenición debe ser conexa y calificada por usted como lo dicen los tratadistas la reconvenición conexa debe tener relación con lo solicitado en la demanda debo indicar negamos simple y llanamente los fundamentos de hecho y derecho por ser falsos y contradictorios con lo que únicamente se pretende por parte del demandado evadir las obligaciones con mi persona y negar el despido intempestivo del cual he sido objeto de conformidad al Art. 113 del Código de Procedimiento Civil será el provente de la reconvenición probar la misma y de mi parte no tengo necesidad alguna de plantear prueba al respecto, debo indicar que el demandado al momento de haber provocado el despido intempestivo por medio de la fuerza e intimidación me hizo firmar un documento en blanco cuyo contenido impugno el mismo, de la misma manera respecto al Art. 576 y 577 del Código de trabajo formulo mi prueba. Formulación de prueba de la parte actora. Lo presento por escrito. El señor juez agréguese al proceso la formulación de prueba de la parte actora la misma que se le corre traslado a la otra parte. Proveyendo la prueba de la demandada. Solicita que se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable en especial la contestación a esta demanda. Impugno la

prueba presentada o que llegare a presentar la otra parte por improcedente se tendrá en cuenta en lo que en derecho corresponda, agréguese al proceso la documentación conforme lo solicitado en el numeral 6.2 que en 4 fojas adjunta; sírvase remitir atento oficio conforme lo solicitado en el acápite 6.6; se señala para el día 14 de mayo del 2015 a las 15h00 a fin de que la actora reconozca la firma y rubrica impuesta al pie del acta transaccional celebrada entre el compareciente; el día de la audiencia definitiva de manera personal y no por interpuesta persona se recepte la confesión judicial de la actora, al tenor al pliego de preguntas que se formulara en dicha diligencia; se señala para el día 13 de mayo del 2015 a las 15h00 a fin de que la actora reconozca la firma y rubrica impuesta al pie del acta transaccional celebrada entre el compareciente y la actora el 27 de febrero del 2015. En caso de que la parte actora presente testigos se les repregunte bajo juramento al tenor del pliego de preguntas que en forma oral lo formulare en dicha audiencia; el día 13 de mayo del 2015 a las 15h00 la parte demandada exhibirá los roles de pago de la empresa Biogarden La Pampa representada por Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez y que para esta diligencia se le cite a la parte actora para que al momento de que exhiba dichos roles reconozca la firma y rubrica estampada en dichos roles por la actora. Practicadas estas diligencia se tendrá como prueba de mi favor. Proveyendo la prueba de la parte actora. Al proveer la prueba de la parte actora se dispone: Reprodúzcase y téngase como prueba todo cuanto de autos le fuera favorable, conforme lo solicitado en los numerales 1, 2 y 3 y 5 del escrito que se provee se tendrá en cuenta en lo que fuera legal, repregúntese a los testigos que presente la parte demandada, se señala para el día 14 de mayo del 2015 a las 15h00 para que el demandado presente la documentación solicitada en el numeral 6 del escrito que se provee el mismo día y hora la actora reconocerá firma y rubrica de toda la documentación conforme lo solicitado en el numeral 7 del escrito que se provee. Oficiese conforme lo solicitado en los numerales 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del escrito que se provee. El día y hora de la audiencia definitiva recéptese la confesión judicial del demandado conforme al pliego de preguntas que se realizaran en esta diligencia conforme lo solicitado; el día y hora de la audiencia definitiva recéptese los testimonio de los señores Pilco Pilco Marianita de Jesús y Cuzco Guasgua Hernán Francisco a quien se les notificara en la casilla judicial que tiene señalada la actora. El día y hora de la audiencia definitiva recéptese el juramento deferido de la actora. Practicadas que sean estas diligencias téngase como prueba de la parte actora. Una vez que se han proveído las pruebas respectivas se señala para el día jueves 16 de junio del 2015 a las 10h30 a

fin de que se lleve a efecto la Audiencia Definitiva, iniciándose la misma el día dieciocho de julio del dos mil dieciséis a las catorce horas y cuarenta minutos. Comparecen a esta diligencia la actora señora María Deifilia Guamán Pilco junto con su Abogado Patrocinador Dr. Patricio Lema; por otra parte el demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Junto a su Abogado defensor Ab. Héctor Fernando Benalcazar Arrieta. Preside la Audiencia, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, actúa el Ab. Galo Vela Flores en calidad de secretario de esta Unidad Laboral, mediante Acción de Personal No. 1919-DP06-2016-JC, suscrito por la Ab. Irene Andrade Verdezoto, Directora Provincial del Consejo de la Judicatura de Chimborazo. Siendo el día y la hora señalados para la audiencia se da por iniciada la misma. En esta diligencia se evacuan las pruebas respectivas así se recepta los testimonios solicitados por la parte actora, se recepta la confesión judicial del demandado, confesión judicial y juramento deferido del actor y por último se lleva a cabo los alegatos de las partes procesales. Siendo el estado del juicio el de dictar sentencia, para hacerlo se considera: PRIMERO.- El proceso es válido, en él no se ha omitido solemnidad sustancial alguna y se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo. SEGUNDO.- Con el mecanizado conferido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social constante de fs. 96 a 100 de los autos; con la contestación a la demanda y con el acta de finiquito de fs. 23 a 25 de los autos, la Unidad Judicial de Trabajo llega a la convicción jurídica que la relación laboral entre los justiciables es un hecho cierto la misma que se tendrá desde el 12 de Abril del 2011 al 27 de Febrero del 2015, y como sueldos se tendrán los constantes en dicho mecanizado, 1ºse llega a esta conclusión tomando en cuenta lo dispuesto en el Art. 593 del Código de Trabajo, el mismo que textualmente dispone: “debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”, en el presente caso existe suficiente prueba documental, la misma que se encuentra agregada al proceso y aplicable al presente caso. TERCERO.- De conformidad con el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador; Arts. 23 y 140 del Código Orgánico de la Función Judicial, es obligación de las juezas y jueces, garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos o leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido, siendo

obligación también el resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de dichos cuerpos jurídicos normativos y los méritos del proceso, aplicando el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, y en base a los hechos que obran del proceso, en cumplimiento además de la garantía básica del debido proceso establecida en el artículo 76.1 de la Constitución de la República del Ecuador, por la cual corresponde a toda autoridad, incluidas las judiciales, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, con el único límite dado por las mismas partes al concretar sus pretensiones y excepciones en observancia del principio dispositivo consagrado en el artículo 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador y 19 del Código Orgánico de la Función Judicial, en relación con sus derechos de acción y contradicción, respectivamente. CUARTO.- Los artículos 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, determinan la obligación de cada parte procesal de probar los hechos alegados, cuando dicen: “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo (...)”.- “Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley. (...)”. De igual forma en el mismo tema, el Art. 117 *Ibidem* dice: “Solo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley, hace fe en juicio. La doctrina al tratar el tema de la prueba, claramente nos indica que, “...La finalidad de la prueba es obtener el aludido convencimiento judicial acerca de las alegaciones efectuadas por las partes, siendo tales alegaciones tanto fácticas, como jurídicas....”. Actos del Juez y Prueba Civil, Estudios de Derecho Procesal Civil, Edición 2001, Editorial Jurídica Bolivariana. El doctrinario colombiano Hernando Devis Echandía “Para el juez, un hecho vale solo en cuanto aparezca demostrado en el juicio, y la razón o el derecho lo tiene quien así lo demuestre. Por eso, es una carga procesal del demandante la prueba de los hechos de su demanda, y del demandado la de sus excepciones”. Nociones Generales del Derecho Procesal Civil. Temis S.A., Bogotá, 2009, 2da. Edición, pag. 6. La Ex Corte Suprema de Justicia, sobre la prueba, considera que es la piedra angular de todo proceso y dice: “La doctrina considera los medios de prueba propiamente dichos y los medios de conocimiento y deducción lógica. Los primeros son los que suministran las partes en litigio, testigos, documentos, confesiones, inspección ocular, etc.; y, los segundos, son las convicciones que se forman en la mente del juzgador. Es decir que jamás son excluyentes, por el contrario se complementan con el único fin de dar a cada uno lo que en derecho les

pertenezca”. QUINTO.- En materia laboral las pruebas deben ser apreciadas con criterio de justicia social, a fin de procurar el equilibrio necesario en las relaciones económico - sociales, criterio que, en este campo, coadyuva el de la sana crítica. Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 4. Pág. 912. La Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia (hoy Nacional), en fallo publicado en R. O. de 26 de septiembre de 2001, dice: Las reglas de la sana crítica son las reglas de la lógica y de la experiencia humana suministradas por la psicología, la sociología, otras ciencias y la técnica, que son las que dan al Juez, conocimiento de la vida y de los hombres y le permite distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. No contiene entonces, una regla sobre la valoración de la prueba sino un método para que el juzgador valore la misma. El suscrito, para llegar al convencimiento sobre la verdad o falsedad de las afirmaciones de las partes concernientes a la existencia de una cosa o a la realidad de un hecho, puede libremente acoger elementos de prueba aportados por los litigantes y asimismo, desestimar elementos de prueba aportados por ellos. SEXTO.- El Derecho Laboral protege especialmente los intereses de los trabajadores a quienes considera como la parte débil de la relación contractual, debiendo inclusive aplicarse en caso de que hubiera alguna duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en el sentido más favorable a los trabajadores, según el Art. 7 del Código del Trabajo. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1556. Por lo que en materia Procesal Laboral, al trabajador, le corresponde probar la existencia de la relación laboral y, al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales pues es innegable que existe una inversión de la carga de la prueba, la misma que se materializa en la práctica porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el trabajador, el empleador debe probar el pago de los rubros solicitados por el trabajador, de lo contrario, se lo condenará al pago. SEPTIMO.- La reconvencción constituye una verdadera demanda que la puede formular únicamente el demandado cuando da contestación a la acción propuesta por el actor. El Art. 105 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral, dice: “En la contestación podrá el demandado reconvenir al demandante por los derechos que contra este tuviera; pero después de tal contestación solo podrá hacerlos valer en otro juicio”. Y, el Art. 106 del mismo cuerpo legal invocado, manifiesta: “Las excepciones y la reconvencción se discutirán al propio tiempo y en la misma forma que la demanda, y serán resueltos en sentencia”; pues, constituye una singular facultad que el demandado tiene para deducir su demanda contra el actor del juicio principal y mediante esa acción se aspira colocar al demandante en

demandado por efecto de la reconvencción. Una reconvencción debe reunir los mismos requisitos que se exigen para una demanda. Es muy valedero tener presente que una reconvencción debe sustentar los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa así como la cosa, cantidad o hecho que se exige. En definitiva, la reconvencción, debe reunir todos los requisitos de rigor establecidos en los Art. 66 y 67 del Código de Procedimiento Civil. El Art. 578 del Código de Trabajo vigente a la fecha de citación con la demanda, expresamente señalaba que: “En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexas, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa...” Este artículo confirma la institución que se encuentra vigente, con los cambios que requiere el trámite oral. No obstante, vale precisar que en materia laboral la reconvencción debe tener relación directa con el objeto de la demanda principal, es decir, debe ser conexas, esto es, que surja la obligación del trabajador como resultado de la relación laboral expresada en el contrato de trabajo, con el fin de evitar una alteración en el orden de la tramitación de los juicios que por su naturaleza, y traba de la Litis entre lo que reclama el actor al demandado y lo que reconviene y pide éste al actor, tengan tal reclamación e interdependencia que exija la solución en el mismo juicio; no basta que en la reconvencción se trata de un asunto inherente al trabajo, sino que se precisa esté ligada y unida con lo que constituye materia de la reconvencción misma; que tenga un mismo título, que estén enlazadas y relacionadas entre sí, es el significado y el alcance dado al término conexas”. Luis Jaramillo Pérez, Código del Trabajo, Reformas y Fundamentación, Editorial Fray Jodoco Ricke, Quito, 1966, pág. 186. OCTAVO.- El accionante impugna el acta de finiquito adjunta al proceso y que consta a fs. 23 a 25 de los autos, indicando que la misma no corresponde a los valores que se debía cancelar su patrono. Al respecto se señala que el Diccionario Básico Jurídico, Editorial Comares, pág. 242, define al acta de finiquito como “Un pacto documentado por escrito, mediante cuya suscripción se pone fin a un contrato, al tiempo que se consigna en forma expresamente el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales a cargo de las partes del contrato. Constituye un medio de prueba, en absoluto privilegiado, que se somete a los criterios de valoración de los demás medios probatorios”. Pues, es un medio de terminar y de liquidar las relaciones laborales y extinguir las obligaciones entre las partes, por lo que su existencia legal, se torna improcedente ante cualquier reclamo, pues el vocablo finiquito significa saldar obligaciones. Sin embargo de acuerdo a la Ley puede ser impugnada como lo prescribe el Art. 595 del Código de Trabajo, sólo cuando la liquidación no ha sido practicada ante

el Inspector del Trabajo y pormenorizada, caso contrario, no hay razón jurídica para desconocer su valor. Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 12. Pág. 2750. Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 6. Pág. 1603. Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Pág. 2910. Hay un criterio uniforme en las Salas de lo Laboral y Social sobre el valor de las actas de finiquito, aun en aquellas que se han celebrado cumpliendo las formalidades del artículo 595 del Código Laboral, hecho que es evidente en la presente causa, pues, aun cuando el documento sea pormenorizado y celebrado ante Inspector del Trabajo, el juzgador está obligado a constatar si en la liquidación se han incluido todos los derechos e indemnizaciones que corresponden al trabajador; ya que, estos son irrenunciables e inalienables. De manera que una impugnación en este sentido no puede ser desestimada, también es revisable, como lo solicita la demandante. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 3. Pág. 814. En este sentido son impugnables las actas de documentos de finiquito y los documentos transaccionales pueden ser impugnados, aunque se hubieren celebrado cumpliéndose con los requisitos formales exigidos en el Art. 595 del Código del Trabajo, son susceptibles de impugnación cuando de su texto se advierte renuncia de derechos del trabajador acatando la norma del Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República sobre la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Por lo mismo, si de dicho documento aparece que existe error de cálculo o renuncia de derechos por parte del trabajador, corresponde corregirlo y consecuentemente ordenar su pago. Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 12. Página 3964. Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 8. Página 2502. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1611. Para impugnar el documento denominado finiquito y obtener que se rectifique el error o errores u omisiones que se hayan cometido en el acta de liquidación, impugnación, cuando no se han consignado todos los derechos del trabajador, éste no puede renunciar, así quisiese, a los derechos que para él consagra el Derecho Laboral, en razón, que esos derechos son incuestionables, definidos e incontrovertibles, por cuya razón cualquier frase, como aquella de que no tendrá nada que reclamar por ningún concepto el trabajador, no tiene consecuencia jurídica alguna. Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. No. 13. Pág. 2986. NOVENO. No hay prueba de que la relación laboral concluyó por despido intempestivo, pues, de fs. 96 a 100 de los autos consta el acta de finiquito suscrita entre las partes, en la cual claramente, en la cláusula primera textualmente dice: "...Con fecha martes 12 de Abril de 2011, la compañía o empleador CHIRIBOGA CORDOVEZ HERNÁN OSWALDO y el (la) señor (a) GUAMAN

PILCO MARIA DEIFILIA, celebraron un contrato de trabajo mediante el (la) trabajador(a), se comprometía a prestar sus servicios en calidad de POSTCOSECHA en las instalaciones de esta empresa o empleador. Por dichos servicios el trabajador percibió una remuneración de USD. 354,00, estos servicios los presto hasta el viernes 27 de febrero de 2015, fecha en que concluyó la relación laboral por acuerdo de las partes”. Tampoco procede el pago de diferencias salariales; ya que la remuneración percibida, constante en los roles de pago y visible en el mecanizado conferido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están acorde al salario básico unificado establecido en la tabla de salarios vigentes en la legislación laboral ecuatoriana. La trabajadora se encuentra afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por lo que, en esta Institución se debe solicitar el pago de los fondos de reserva. No hay prueba, que la relación laboral haya concluido por desahucio. El derecho al 10% y 5% a las utilidades anuales de una empresa es un derecho individual que, debe ser ejercitado por cada trabajador, el mismo que, en cada caso particular deberá justificar su tiempo de servicios así como las cargas familiares que tuviere. Sala de lo Laboral y Social. Gaceta Judicial. Año C. Serie XVII. No. 2. Pág. 476, por lo que, no ha lugar dicho pago por falta de prueba. Tampoco procede el pago de las remuneraciones no canceladas, puesto que las mismas se encuentran satisfechas conforme consta en el acta de finiquito, y teniendo en cuenta que la relación laboral concluyo el 27 de febrero del 2015, mal se puede ordenar el pago del mes de marzo del 2015, por lo que no procede el pago del triple de recargo establecido en el Art. 94 del Código de Trabajo. DECIMO.- Procede el pago y por todo el tiempo de trabajo; USD. 1.304,00 dólares por el décimo tercer sueldo mientras duro la relación laboral; USD. 1.237,00 dólares por el décimo cuarto sueldo mientras duro la relación laboral; 652.00 dólares por las vacaciones no gozadas; USD. 2.382,80 dólares por las horas extraordinarias laboradas, en este rubro está incluido el recargo que establece el Art. 55 del Código de Trabajo, se llega a esta conclusión, tomando en cuenta la contestación a la demanda en la que claramente indica “...el horario de trabajo en el cual laboraba la accionante era de 07h15 hasta las 15h15, de lunes a viernes y los sábados de 07h15 hasta las 12h15”, la confesión judicial rendida por el demandado, quien al ser interrogado en la pregunta No. 9 dice: “Dr. Chiriboga usted manifestó que la empresa se dedicaba a la producción de rosas de exportación por este trabajo indique si era necesario mantener personal para el cuidado de las referidas plantas” RESPONDE: “Claro se requería personal para el mantenimiento de las plantas”. A la 11. “Se disponía o no de personal para el cuidado de las plantas los fines

de semana” RESPONDE: “Mucho menos personal que el ordinario”; y, con fundamento en el Art. 614 del Código Laboral, se le pagará también 476,81 por intereses, sin ningún otro recargo. DECIMO PRIMERO.- En vista, que la actora señora María Deifilia Guamán Pilco ha reconocido expresamente que ha recibido la suma de USD. 3.000,00 dólares americanos conforme consta del acta de finiquito adjunta al proceso, la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba considera dicho pago, por lo que para efectos de liquidaciones se considerara el valor antes mencionado por la reclamante, según consta en el señalado documento. DECIMO SEGUNDO.- De toda la prueba practicada en la presente causa, no existe indicio alguno que la relación laboral por acuerdo de las partes o el acta de finiquito fueron suscritas por ella, mediante presión, amenazas o fuerza o que suscribió esos documentos por error, vicios del consentimiento que los invalidarían. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1571. Por las consideraciones expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se acepta parcialmente la demanda, y se dispone que el demandado Dr. Hernán Oswaldo Chiriboga Cordovez en su calidad de Gerente Propietario de la Empresa productora de rosas de exportación “Biogarden La Pampa“, pague a la actora señora MARIA DEIFILIA GUAMAN PILCO, la suma de TRES MIL CINCUENTA Y DOS DOLARES 61/100 (3.052.61 dólares), monto al que ascienden los rubros señalados en líneas anteriores y en el que se han descontado además los tres mil dólares americanos a los que se hace referencia en el considerando décimo primero de la presente resolución. Se rechaza la reconvenición planteada, por cuanto la misma no cumple con los requisitos establecidos en la Ley, lo que la torna en improcedente. Actúe el Abogado Enrique Bonilla en calidad de secretario titular de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba. Notifíquese

3.3.1.2 Posibles sanciones para el empleador que incurra en el fraude laboral

El derecho laboral protege especialmente el interés del trabajador a quienes se les considera como la parte débil de la relación contractual, por esta razón surge la necesidad de tipificar y sancionar esta conducta atípica, antijurídica utilizada como artimaña por parte del empleador, para evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, es importante señalar que cuando no se han consignado todos los derechos del trabajador, éste no puede renunciarlos, así quisiese, a los derechos que para él consagra el Derecho Laboral, en razón de que éstos derechos son incuestionables, definidos e incontrovertibles.

Para el desarrollo de la propuesta presentada por parte del investigador se ha podido establecer las posibles sanciones a las que puede ser sujeto el empleador que incurra en el cometimiento del Fraude Laboral como un medio de evasión de sus responsabilidades legales para con el trabajador, a quien se le impondrá una multa de carácter pecuniario relativo a los siguientes casos:

1.- El trabajador que demostrare ser víctima del cometimiento de Fraude Laboral por parte de su Empleador, tendrá el derecho potestativo de solicitar la readmisión inmediata a su lugar de trabajado, y se establecerá una indemnización adicional que se agrega a las vigentes para sancionar el despido, así como también al cobro de un adicional del 5% de recargo durante el tiempo de la suspensión de la relación laboral.

2.- El trabajador que, pese a la orden de readmisión a su lugar de trabajo, elija a su discreción no reintegrarse al trabajo podrá exigir el pago por concepto de indemnización equivalente a un año de remuneración, adicional a la común prevista en el Código de Trabajo, así como también el cobro de los demás rubros pendientes.

En el caso de que el empleador no cumpla con la orden de readmisión inmediata del trabajador ordenada por autoridad competente queda inmerso en el delito de Desobediencia tipificado en el Art. 282 del COIP, cuya sanción oscila de 1 a 3 años de prisión

UNIDAD IV

4.4.1 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL

4.4.1.1 Antecedentes

Antes de la Reforma al Código de Trabajo, la administración de justicia ecuatoriana tramitaba toda controversia laboral mediante juicio verbal sumario, es así que en el Art. 584 (Reformado) del Código de Trabajo disponía que una vez presentada la demanda, el juez ordenará la sustanciación de la controversia en juicio **verbal sumario**, siguiendo de esta manera los pasos determinados para los procesos civiles. La Administración de Justicia en los juicios verbal sumario o escritos ocasionaba deserciones, desconfianza y perjuicios para los trabajadores, puesto que, al no contar con los recursos necesarios o el tiempo para continuar con el trámite de los juicios, éstos terminaban por abandonarlos, quedando en total evidencia la ineficacia del sistema de administración de justicia ecuatoriana al dejarlos en total indefensión. A esto se sumaba que los valores recibidos por los trabajadores después de varios años de litigio eran reducidos es decir los valores impagos no cubrían con la indemnización debida, así los derechos de los trabajadores se veían vulnerados por una administración de justicia lenta y caotizada, se podría decir que con el trámite verbal sumario se facilitaba el retraso excesivo en los juicios laborales, y la transgresión de los principios constitucionales de eficacia, eficiencia y celeridad procesal, adicionalmente el tiempo que duraba la resolución de una sentencia en instancias superiores podían llegar a durar entre dos o tres años y en casos más extremos hasta cuatro años con lo cual claramente se demuestra que la aplicación de este proceso no estaba ni cerca de ser eficiente, breve y sencillo, como lo definía la doctrina.

Por esta razón se evidenciaba la vital necesidad de implementar un nuevo sistema judicial en temas procesales laborales, con un sistema en donde se utilicen procedimientos correctos para mejorar la administración de justicia en materia laboral, procurando la solución oportuna de los conflictos, evacuación de las causas postergadas y la depuración del sistema para que así exista una correcta celeridad de los conflictos laborales.

Es necesario definir desde cuándo y cómo empieza el sistema oral en la administración de justicia, pues en nuestro país hasta mediados del año 2003 se utilizaba el sistema escrito como medio para resolver las controversias dentro de los procesos judiciales, pero al observar ciertas falencias en este sistema surge la necesidad de una reforma a la administración de justicia, para lo cual se instala al sistema oral con la finalidad de agilizar los procesos, por esta razón el 5 de Agosto del 2003 se promulgó la Ley No.2003-13, publicada en el Registro Oficial 1ro. 146 de 13 de Agosto del mismo año, ley en la cual se establece al juicio oral como nueva forma de sustanciar los procesos laborales, reformas integradas en la Codificación del Código del Trabajo que se expidió mediante publicación en el Registro Oficial No. 167 del 16 de Diciembre del 2005.

La implementación de este nuevo sistema que entró en vigencia en Julio del 2004, ha permitido que en se excluyan aquellas pruebas dilatorias que tendían a retrasar la justicia, así como también los testimonios falsos. Dando como resultado en los procesos judiciales en materia laboral que los juicios se emitan con transparencia y celeridad, garantizando a las partes un mayor control de las decisiones judiciales.

4.4.1.2 Características

Todos los actos procesales, al menos los fundamentales, deben ejecutarse en presencia del juzgador y de las partes. Teniendo el lenguaje oral la particularidad de ser utilizado sin intermediarios.

Exige la presencia de todos los que intervienen en el juzgamiento así, tanto juzgadores, defensores, contendientes, testigos, peritos, etc. Les permite asumir responsabilidades a los participantes dentro del proceso, y de esta manera el juzgador pueda analizar las afirmaciones o negaciones, pruebas, informes periciales, alegatos y de más actos presentados dentro del desarrollo del proceso.

Reducción del tiempo y proximidad en el espacio, con lo cual no se puede dilatar innecesariamente el trámite, en relación al espacio no es legal ni se debe transferir actos procesales fuera de la jurisdicción del juzgador, así como tampoco se puede receptor y dirigir diligencias sin la presencia del mismo.

Se consolida el proceso impidiendo que los numerosos actos procesales se los realice con intervalos largos o que un mismo acto procesal se suspenda para continuarlo después de transcurridas varias semanas

Se puede afirmar que el nuevo sistema procesal oral, se ha convertido en un medio positivo para alcanzar la justicia que garantiza el respeto a los principios procesales, también ha transformado a los jueces en verdaderos garantes de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores, mismos que están tipificados en la Constitución de la República del Ecuador.

4.4.1.3 Principios fundamentales dentro del juicio laboral oral

4.4.1.3.1 Definición de principios procesales

El doctrinario Reinaldo Valarezo en su obra “Oratoria Forense” conceptualiza a los principios procesales como:

“llamamos principios procesales aquellos conceptos jurídicos procesales fundamentales que sirven de fuente a los demás conceptos subordinados, que inspiran la sistematización de las disposiciones legales y que a su vez sirven para fundamentar la solución de problemas jurídico-procesales no previstos expresamente por la ley o regulados defectuosamente, por ésta, que sirven especialmente en el proceso oral... los principios procesales son ideas rectoras, son conceptos resumen por el que deben orientarse quienes tienen la responsabilidad de interpretar y aplicar las normas jurídico-procesales así como tienen la responsabilidad de conducir un procedimiento penal... para orientarse por los principios pre-requisito es necesario conocerlos y conocerlos bien. Muchos principios pueden ser descartados o perfeccionados al fragor del avance dialectico de la sociedad y conocimiento humano. Los principios pueden ser, a su vez unos más generales que otros...”²⁶

De esta definición claramente se desprende que los principios de derecho procesal son ideas fundamentales que sirven de cimiento para la creación de la norma, la regulación

²⁶ VALAREZO GARCIA, R.(1991). “Oratoria Forense”. Editado por Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Loja. Págs. 69-70. Ecuador

de la actividad jurídica procesal y sirve como un complemento jurídico al momento de resolver vacíos legales.

En nuestro ordenamiento jurídico estos principios procesales, se encuentran ubicados en una variedad de cuerpos normativos de forma principal los encontramos en la Constitución de la República, así como también en el Código Orgánico General de Procesos, Código Orgánico de la Función Judicial, entre otros.

4.4.1.3.2 Definición del principio de oralidad

El tratadista Eduardo Couture lo define de la siguiente manera:

“El principio de oralidad es aquel que surge de un derecho positivo, en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencias, y reduciendo las piezas escritas a los estrictamente indispensables”²⁷

El nuevo sistema procesal oral en materia laboral, se ha convertido en un medio positivo para alcanzar una verdadera justicia, la misma que busca garantizar los principios procesales establecidos en la Constitución de la República y que son de estricto cumplimiento por parte de los operadores de justicia, siendo estos los principios de inmediación, concentración, celeridad, publicidad y eficacia jurídica.

Para lo cual el Código de Trabajo en su artículo 575, tipifica la sustanciación de las controversias individuales de trabajo:

“Art. 575 (C.T).- Sustanciación de la controversia: La controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”²⁸

La incorporación de la oralidad en los procesos de la administración de justicia en materia laboral sin lugar a dudas ha garantizado una mayor transparencia y celeridad en el desarrollo de los mismos, puesto que de ésta manera beneficia directamente a las partes intervinientes en el proceso, al ser estas quienes poseen un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, evitando así que intereses particulares obstruyan con la correcta aplicación de la justicia.

²⁷ COUTURE, E. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Argentina. Segunda Edición.

²⁸ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código de Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art.1575.

Es importante señalar que la implementación de los procesos orales no implica la anulación total de los procesos escritos, razón por la cual el tratadista Zeledón afirma que:

“La oralidad no significa ausencia absoluta de la escritura, pues ella siempre será indispensable para documentar los actos de proposición constantes de la demanda y la contestación”²⁹

Si bien es cierto que los jueces son quienes orientan y dirigen el desarrollo de la audiencia de manera verbal hasta llegar a la sentencia, cabe recalcar que con los documentos por escrito se prepara y documenta el proceso siendo de gran utilidad durante un litigio judicial.

El Código Orgánico General de Procesos en su artículo 4, ha dado un concepto muy acertado al respecto, al manifestar:

Art. 4 (COGEP) Proceso Oral por Audiencias: “La sustanciación de los procesos en todas las instancias, fases y diligencias se desarrollaran mediante el sistema oral, salvo los actos procesales que deban realizarse por escrito (...)”³⁰

Con este artículo se recalca la importancia que ha dado el legislador sobre la importancia de implementar el sistema oral en los procesos judiciales, pero sin desconocer los actos procesales reducidos a escrito.

4.4.1.3.3 Principios fundamentales del sistema oral laboral

El artículo 168 de la Constitución de la República en su inciso sexto establece que:

“Art. 168 (CRE) La sustanciación de los procesos, en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral,

²⁹ZELEDÓN ZELEDÓN, R; ARTAVIA BARRANTES, S; MONTENEGRO TREJOS, R. (2000). “*La Gran Reforma*”. Departamento de Publicaciones e Impresiones. Primera Edición.

³⁰ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art.4

de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”³¹

- **Principio dispositivo**

El Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 19 define a este principio de la siguiente manera:

“Art. 19 (COFJ).- Principios Dispositivo, de Inmediación y Concentración.- Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley.”³²

Para el tratadista Jaime Azula Camacho, considera que en el principio dispositivo “las partes son los sujetos activos del proceso, ya que sobre ellos recae el derecho de iniciarlo y determinar su objeto, mientras que el juez es simplemente pasivo, pues su función se limita a dirigir el debate y decidir la controversia”.³³

Este principio confiere a las partes el impulso del proceso, es decir el juez no puede empezar el proceso de oficio, puesto que está limitado a la iniciativa de las partes la cual se materializa a través de la demanda. El Juez debe sujetarse al libelo de la demanda planteada ya que no posee la potestad de incrementar la demanda o hechos que consten en la misma.

- **Principio de concentración.**

Para entender de una mejor manera a este principio, el doctrinario Eduardo Couture define a la Concentración como: “una pugna por aproximar los actos procesales unos a otros, concentrando en breve espacio de tiempo la realización de ellos”³⁴

³¹ ASAMBLEA Constituyente (2008). *Constitución de la República*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art.168, #6.

³² ASAMBLEA Constituyente (2014). *Código Orgánico de la Función Judicial*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 19.

³³ AZULA CAMACHO, Jaime, *Curso de Teoría General de Procesos*, Ob. Cit, Páginas 80-81

³⁴ COUTURE, Eduardo. (1990). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Tercera Edición, Buenos Aires, Página 199.

Mediante este principio se simplifica las actuaciones procesales, al unificar la mayor cantidad de actos procesales en una sola audiencia o en pocas audiencias, así como también busca garantizar la celeridad de los procesos, puesto que se impide que surjan dilataciones innecesarias, evitando de esta manera que se provoque pérdida de tiempo en las actuaciones procesales.

En la actualidad con la implementación del Código Orgánico General de procesos la concentración de actividades procesales se han llegado a reducir hasta en un total de seis actuaciones procesales tanto en la audiencia preliminar como en la audiencia de juicio, es importante señalar que en la práctica jurídica actual el desarrollo y culminación de un proceso ordinario puede llegar a tardar como mínimo seis meses puesto que los plazos son bastante reducidos según la implementación de este sistema oral por audiencias.

- **Principio de contradicción.**

El tratadista Salazar Torres establece a este principio como una característica esencial de un juicio oral al manifestar que:

“la característica esencial de un juicio oral y público es la contradicción, por lo tanto, es preciso que las partes tengan la formación adecuada para cuestionar y objetar en el juicio, tanto en los aspectos argumentativos iniciales (planteamiento de hipótesis, acusación y defensa) y en los interrogatorios como en las conclusiones y alegatos finales”.³⁵

Las partes procesales poseen los mismos derechos, ya sea a ser escuchados, como a practicar las pruebas durante el proceso, esto con la finalidad de que ninguna de las partes procesales se pueda quedar en la indefensión durante la tramitación de la causa, así como también a ser notificados en sus respectivos casilleros judiciales y correos electrónicos con la finalidad de que proceda la impugnación de dichos actos.

El Código Orgánico General de Procesos en su artículo 79 establece el orden en el cual se desarrollará las Audiencias para lo cual se hace referencia a este principio en su inciso tercero, al manifestar:

³⁵ SALAZAR TORRES, G. (2002). “*Revista Jurídica de la Paz*”. Número 13, Vol. III. Septiembre – Diciembre 2002.

Artículo 79 (COGEP). Audiencia: ... “La o el juzgador concederá la palabra a las partes, para que argumenten, presenten sus alegaciones y se practiquen las pruebas, cuidando siempre que luego de la exposición de cada una, se permita ejercer el derecho a contradecir de manera clara, pertinente y concreta lo señalado por la contraria. Iniciará la parte actora”.³⁶

- **Principio de dirección del proceso.**

El tratadista Monroy Gálvez señala que:

“El juez es el director del proceso, en tal virtud, debe presidir las audiencias que se realicen en los procesos en que sea competente, al hacerlo no solo debe estar atento a las audiencias sobre la pretensión resistida, sino además debe hacer suyo todo tipo de información que se filtre en el desarrollo de las audiencias (...)

El principio de dirección del proceso, permite al juez usar una serie de herramientas que se traducen en deberes procesales de dirección:

- Mantener la igualdad entre las partes.
- Excusarse mediando causal.
- Prevenir y sancionar todo acto contrario al deber de veracidad, probidad, lealtad y buena fe.
- Procurar la conciliación entre las partes.”³⁷

Al respecto el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 3, sobre este principio establece que:

Artículo 3 (COGEP).- Dirección del Proceso.- La o el juzgador, conforme con la ley, ejercerá la dirección del proceso, controlará las actividades de las partes procesales y evitará dilataciones innecesarias (...)³⁸

³⁶ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 79, Inciso. 3.

³⁷ MONROY GALVEZ, J. (1996). “*Introducción al Proceso Civil*”. Themis de Belaunde & Monroy. Santa fe de Bogotá. Página 60.

³⁸ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 3.

El juez es quien asume el papel protagónico durante la tramitación de la causa, sin limitarse únicamente a observar el desarrollo del proceso, puesto que es él quien está al llamado de encaminar la actividad procesal de las partes y de esta manera llegar a la obtención una verdadera justicia.

- **Principio de publicidad.**

El doctrinario Davis Echendía al referirse al principio de publicidad manifiesta:

“Este principio consiste en que las partes tienen derecho a presenciar previo reconocimiento todas y cada una de las actividades que se realicen dentro del proceso; es decir, apreciar los diferentes medios probatorios que se presenten por las partes entre sí, examinar los autos y todos los escritos referentes al juicio. Significa que no debe haber justicia secreta ni procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes ni motivaciones”³⁹

Este principio da la oportunidad legal a los ciudadanos para asistir a las audiencias, a las partes de actuar de manera libre, así como también de presenciar las decisiones tomadas por los jueces. Los trámites a seguirse durante el transcurso del proceso deben realizarse públicamente, puesto que en la sociedad existe la necesidad de una correcta eficacia en la justicia laboral, una debida interpretación de las leyes laborales y la celeridad al momento de resolver los conflictos laborales para lo cual los jueces de trabajo deben actuar con claridad fomentando de esta manera la correcta aplicación de las leyes laborales cuyo fin último es la justicia.

El Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 13 al respecto manifiesta:

Artículo 13 (COFJ). Principio de Publicidad.- Las actuaciones o diligencias judiciales serán públicas, salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas (...) ⁴⁰

³⁹ ECHENDÍA, DAVIS. (1997). *“Teoría General del Proceso, Nociones Generales”*. Segunda Edición, Editorial Universidad Buenos Aires. Página, 60.

⁴⁰ ASAMBLEA Constituyente (2014). *Código Orgánico de la Función Judicial*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 13.

El Principio de Publicidad se resume a que todas las actividades procesales realizadas en el desarrollo del proceso, pueden ser examinadas por las partes sin que existan secretos u ocultaciones que tergiversen la realidad de los hechos.

- **Principio de inmediación.**

Para el tratadista Davis Echandía define a este principio como: “La inmediación consiste en la inmediata comunicación entre el juez y las partes que obran en el proceso, los hechos que en el deban hacerse constar y los medios de prueba que utilicen”⁴¹

Este principio es fundamental dentro del proceso laboral puesto que proporciona un criterio al juzgador para valorar todo lo actuado en el proceso, pues una vez que ha escuchado a las partes y ha receptado las pruebas presentadas durante el desarrollo del mismo, ha tenido el tiempo suficiente para conocer las pretensiones de los litigantes, así como también los medios de prueba con los cuales éstos justifican sus pretensiones.

Al respecto el Código Orgánico General de Procesos tipifica a este principio en su artículo 6 y los define de la siguiente manera:

Artículo 6 (COGEP).- Principio de Inmediación: La o el juzgador celebrara las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso...

Las audiencias que no sean conducidas por la o el juzgador serán nulas.⁴²

Según la nueva normativa legal vigente el legislador de una manera acertada ha logrado enmarcar correctamente el objetivo fundamental de este principio, pues se establece la presencia de las partes procesales, la dirección del proceso que será realizada única y exclusivamente por el juez, la correcta inmediación que debe existir entre el juez, las partes y la prueba, siendo todos estos los requisitos con los cuales se desarrollará un proceso transparente, basados en la lealtad y buena fe procesal.

⁴¹ ECHENDÍA, Davis. (1983). “*Compendio de Derecho Procesal, Teoría del Proceso*”. Primera Edición, Editorial ABC, Bogotá. Página 49.

⁴² ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 6.

- **Principio de buena fe y lealtad procesal.**

El tratadista Davis Echendía da una definición acertada sobre a la lealtad procesal al manifestar: “la lealtad procesal es consecuencia de la buena fe en el proceso, y excluye las trampas judiciales, los recursos torcidos, la prueba deformada, las inmoralidades de todo orden.”⁴³

Para Guillermo Diez la buena fe procesal es: “una conducta exigible a toda persona, en el marco de un proceso, por ser socialmente admitida como correcta (...)”⁴⁴

La lealtad procesal se encuentra encaminada a que en todo proceso judicial debe existir una adecuada confrontación jurídica de buena fe, puesto que no deben existir datos falsos u actuaciones deshonestas durante el desarrollo del proceso, para lo el juez es el encargado de impedir que exista alguna conducta que implique fraude procesal.

Al respecto el Código Orgánico General de Procesos es una herramienta con la cual se ha mejorado el paradigma legal y con su implementación ha existido una notable mejora en busca de una veracidad procesal siendo este el fin último de la buena fe y lealtad procesal, para lo cual el artículo 80 de la normativa legal antes mencionado al respecto manifiesta:

“Artículo 80 (COGEP).- Dirección de las audiencias.- La dirección de las audiencias corresponde exclusivamente a la o al juzgador... dentro de sus facultades de dirección podrá indicar a las partes los asuntos a debatir, moderar la discusión, impedir que sus alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes... limitar el tiempo del uso de la palabra de las personas que intervengan, interrumpiendo a quien haga uso manifiestamente abusivo o ilegal del tiempo. Ejercerá las facultades disciplinarias destinadas a mantener orden (...)”⁴⁵

⁴³ ECHENDÍA, Davis. (1983). “*Compendio de Derecho Procesal, Teoría del Proceso*”. Primera Edición, Editorial ABC, Bogotá. Página 39.

⁴⁴ DIEZ, Guillermo. (2001). “*Sistema de Derecho Civil*”. Editorial Tecnos, Volumen 10. Madrid. Página 424.

⁴⁵ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art.80.

4.4.1.4 La sentencia del juicio oral en materia laboral

El tratadista Enrique Coello define a la sentencia como:

“El acto solemne y el más importante de la Función Judicial, se emplea para resolver una controversia, para administrar la justicia, declarando la conformidad o inconformidad de las pretensiones de las partes con el Derecho Positivo”⁴⁶

El Código Orgánico General de Procesos en su artículo 88 inciso segundo define a la sentencia como:

“Artículo 88 (COGEP).- Clases de Providencias: La sentencia es la decisión de la o del juzgador acerca del asunto o asuntos sustanciales del proceso (...)”⁴⁷

La sentencia es aquel acto procesal en el cual se plasma la opinión en derecho del juez, cuya finalidad busca resolver un conflicto, por medio de la aplicación de la ley.

4.4.1.4.1 Partes de la sentencia.

Para la plena validez de una sentencia, ésta debe cumplir con los requisitos de Fondo y Forma los mismos que son: Parte Expositiva, Parte Considerativa y Parte Resolutiva.

- **Parte Expositiva:** La sentencia debe iniciar describiendo la narración de los hechos suscitados durante el proceso, desde la demanda con sus respectivas pretensiones, hasta la terminación de los momentos procesales con los alegatos finales.
- **Parte Considerativa:** El juez debe realizar una narrativa de lo que ha podido analizar durante el proceso, se debe concluir con un estudio conforme a derecho y aplicando las normativas legales que rigen este tipo de procesos, la calificación a la demanda, todo lo actuado en la audiencia preliminar de conciliación, evacuación y práctica de las pruebas, así como todo lo suscitado en la audiencia definitiva.

⁴⁶ COELLO GARCÍA, Enrique. (1997). “*Sistema Procesal Civil*”, Volumen II, Editorial UTPL. Loja-Ecuador, Página 398

⁴⁷ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 88.

- **Parte Resolutiva:** El juez haciendo uso de su facultad jurisdiccional toma su decisión en base a todo lo expuesto en el desarrollo del proceso y lo resuelve conforme a derecho, esta decisión es susceptible de impugnación por las partes procesales, mediante los recursos de aclaración, ampliación, o a su vez pueden acogerse al recurso de Apelación ante en el superior.

Artículo 609 (CT).- Recurso de Apelación.- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito (Cortes Provinciales), cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciera, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.⁴⁸

4.4.1.4.2. Plazos y términos para dictar sentencia.

El Código de Trabajo en su artículo 583 determina el Término que tiene el Juez para dictar sentencia:

“Artículo 583 (C.T).- Término para dictar sentencia: Concluida la Audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias, en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura(...)”⁴⁹

En concordancia con el Código Orgánico General de Procesos en el artículo 79 en su inciso octavo tipifica:

“Artículo 79 (COGEP).- Audiencia: (...) Se resolverá de manera motivada en la misma audiencia (...)”⁵⁰

⁴⁸ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código de Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 609.

⁴⁹ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código de Trabajo*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 583.

⁵⁰ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 79.

En la audiencia oral el Juez deberá pronunciarse sobre las pretensiones planteadas por las partes procesales en el transcurso del proceso legal, principalmente debe resolver sobre las excepciones dilatorias y perentorias en el caso de que se las hubiera planteado, el Juez tanto en su resolución dictada en la audiencia de forma oral como la sentencia escrita con la que se notificará a las partes dentro del término legal, éstas serán debidamente motivadas, caso contrario acarreará causa de nulidad.

4.4.1.4.3. Principio de motivación en la sentencia del juicio oral en materia laboral.

La Constitución de la República del Ecuador claramente señala las garantías básicas del debido proceso para lo cual se tipifica al Principio de Motivación en el artículo 76, numeral séptimo, literal L), que manifiesta:

“Artículo 76, numeral 7, literal L) (CRE).- Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”.⁵¹

En concordancia con el Código Orgánico General de Procesos en el artículo 89 también se refiere a este principio:

“Artículo 89 (COGEP).- Motivación: Toda sentencia y auto serán motivados, bajo pena de nulidad. No habrá tal motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. La nulidad por falta de motivación única y exclusivamente podrá ser alegada como fundamento del recurso de apelación o causal del recurso de casación”.⁵²

⁵¹ ASAMBLEA Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 75, #7 lit. L).

⁵² ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 89.

El tratadista Fernando de la Rúa sostiene que: “La motivación de la sentencia constituye un elemento intelectual, de contenido crítico, valorativo y lógico, que consiste en el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en que el juez apoya su decisión”⁵³

La motivación es aquella parte esencial para el control del poder jurisdiccional en la aplicación de resoluciones y sentencias de los jueces, cuya finalidad radica en hacer efectivas las garantías constitucionales, tratando de esta manera de evitar arbitrariedades, las sentencias escritas son fuente importante de estudio y doctrina para los estudiosos del derecho, por esta razón para casos similares, en los fallos de triple reiteración se crea jurisprudencia.

4.4.1.4.4. Contenido de las resoluciones dictadas en audiencia.

En materia laboral una vez terminada la audiencia definitiva el juez está en la obligación de emitir su resolución mediante pronunciamiento oral, en base a lo que tipifica el artículo 94 del Código Orgánico General de Procesos.

“Artículo 94 (COGEP).- Contenido de las resoluciones dictadas en audiencia.

Las resoluciones judiciales de fondo o mérito dictadas en audiencia deberán contener:

1. El pronunciamiento claro y preciso sobre el fondo del asunto.
2. La determinación de la cosa, cantidad o hecho que se acepta o niega.
3. La procedencia o no del pago de indemnizaciones, intereses y costas.

La o el juzgador, en el auto interlocutorio o sentencia escrita, motivará su decisión y cumpliendo con los requisitos, respetará y desarrollará los parámetros enunciados en el procedimiento oral”.⁵⁴

⁵³ De la Rúa, Fernando (1991). “*Teoría General del Proceso*”, Ediciones Desalma. Buenos Aires. Página 146.

⁵⁴ ASAMBLEA Constituyente (2015). *Código Orgánico General de Procesos*, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 94.

4.4.2.4.5. Contenido de la sentencia escrita.

Una vez culminada la audiencia definitiva con el pronunciamiento en forma oral por parte del Juez, éste deberá notificar a las partes es sus respectivos casilleros judiciales y/o correos electrónicos, dentro del término legal pertinente, corriendo así los plazos o términos para que proceda los recursos de apelación o casación, la sentencia en forma escrita debidamente motivada, una vez que se ha notificado a las partes procesales ésta no puede ser sujeta a cambios, solo puede aclararse o ampliarse a solicitud de parte, para la sentencia escrita el juez se basará conforme lo estable el artículo 95 del Código Orgánico General de Procesos.

“Artículo 95 (COGEP).- Contenido de la sentencia escrita.

La resolución escrita y debidamente motiva

Contenido de la sentencia escrita. La sentencia escrita contendrá:

1. La mención de la o del juzgador que la pronuncie.
2. La fecha y lugar de su emisión.
3. La identificación de las partes.
4. La enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la demanda y defensa de la o del demandado.
5. La decisión sobre las excepciones presentadas.
6. La relación de los hechos probados, relevantes para la resolución.
7. La motivación.
8. La decisión que se pronuncie sobre el fondo del asunto, determinando la cosa, cantidad o hecho al que se condena, si corresponde.
9. La procedencia o no del pago de indemnizaciones, intereses y costas.

Además de la emisión en idioma castellano, a petición de parte y cuando una de estas pertenezca a una comunidad indígena, la sentencia deberá ser traducida al kichwa o al shuar según corresponda.

4.4.1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

INSTRUMENTO PRIVADO. - Es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio.

INSTRUMENTO PÚBLICO. - Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado.

SI fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

JORNALERO. - Es el que presta sus servicios en labores agrícolas mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

JUICIO. - Es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.

JURISDICCION CONTENCIOSA. - Es la que se ejerce cuando se demanda la reparación o el reconocimiento de un derecho.

JURISDICCION CONVENCIONAL. - Es la que nace de la convención de las partes en los casos permitidos por la ley.

JURISDICCION ORDINARIA. - Es la que se ejerce sobre todas las personas o cosas sujetas al fuero común.

JURISDICCION PRIVATIVA. - Es la que se halla limitada al conocimiento de cierta especie de asuntos o al de las causas de cierta clase de personas.

JURISDICCION VOLUNTARIA. - Es la que se ejerce en los asuntos que, por su naturaleza o por razón del estado de las cosas, se resuelven sin contradicción.

JURISDICCION. - Esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corre a los tribunales y jueces establecidos por las leyes.

JURUSDICIÓN LEGAL. - Es la que nace únicamente de la ley.

LEY. - Es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.

NOTIFICACION. - Es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes, o de otras personas o funcionarios en su caso las sentencias, autos y demás providencias Judiciales, o se hace saber a quién debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento expedidos por el juez.

RELACION DE DEPENDENCIA. - Significa que el trabajador, que ha sido contratado en forma verbal o escrita, queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido, a cambio de la remuneración mensual o por el valor de la obra. Si no existe dependencia no existe relación laboral.

REMUNERACION. - Es el estipendio que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios o es la cantidad de dinero que paga el empleador o patrono al trabajador, a cambio de los servicios prestados.

SISTEMA ORAL. – Es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.

TRABAJADOR. - Es el que realiza trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración mensual o por el total de la obra.

CRE. - Constitución de la República del Ecuador.

COGEP. – Código Orgánico General de Procesos.

COFJ. – Código Orgánico de la Función Judicial.

R.T. – Código de Trabajo.

COIP. – Código Orgánico Integral Penal.

UNIDAD V

5.5.1. SISTEMA DE HIPÓTESIS.

La Incidencia del Fraude Laboral en las Sentencias del Juicio Individual de Trabajo en la Unidad Judicial Laboral de la Ciudad de Riobamba, mediante la elaboración de un anteproyecto de Ley Reformativa al Código de Trabajo, que establezca al Fraude Laboral para garantizar los derechos de los trabajadores.

5.5.2. Variables

5.5.2.1. Variable Independiente

El Fraude Laboral

5.5.2.2. Variable Dependiente

Juicio Individual de trabajo en las sentencias de la Unidad Judicial Laboral

5.5.3. Operacionalización de las variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El Fraude Laboral	<p>FRAUDE LABORAL:</p> <p>El fraude laboral es el engaño, abuso, maniobra inescrupulosa. El fraude a la ley es causa de nulidad de los actos jurídicos. Acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete, en perjuicio de los trabajadores</p>	<p>Dolo</p> <p>Nulidad</p> <p>Actos jurídicos</p>	<p>Acción</p> <p>Omisión</p> <p>Falta de solemnidades sustanciales</p> <p>Coacción en el consentimiento</p> <p>Resoluciones</p> <p>Autos</p> <p>Decretos</p> <p>Sentencias</p> <p>Autos para sentencia</p>	<p>Técnicas de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test Encuestas

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Sentencias del Juicio Individual Oral de Trabajo	<p>SENTENCIA LABORAL</p> <p>Resolución Judicial en la cual se pone fin a un proceso judicial y se resuelve una controversia laboral surgida entre el empleador y el trabajador</p>	<p>Resolución Judicial</p> <p>Conflicto</p> <p>Empleador</p> <p>Trabajador</p>	<p>Favorable</p> <p>En contra</p> <p>Desahucio</p> <p>Huelga</p> <p>Paro</p> <p>Despido Intempestivo</p> <p>Visto Bueno</p> <p>Público</p> <p>Privado</p> <p>Empleado</p> <p>Obrero</p>	<p>Técnicas de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuestas <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test de Encuestas

	<p>El Juicio Individual Oral</p> <p>Es un procedimiento que ha cambiado los caducos conceptos de la tramitación verbal sumaria que existía en los juicios laborales; este sistema oral busca la solución de las controversias en un mínimo período de tiempo.</p>	<p>Procedimiento</p> <p>Audiencia Única</p>	<p>Judicial</p> <p>Administrativo</p> <p>Extrajudicial</p> <p>Saneamiento, Fijación de puntos de debate y conciliación</p> <p>Pruebas y Alegatos</p>	
--	--	---	--	--

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO.

2.1. Método

Se encarga de revisar los procesos a realizar para la investigación también determina si las herramientas de estudio que se van a emplear, ayudaran de manera factible a solucionar el problema. Responde a los interrogantes: ¿Cómo se va a realizar el estudio?, ¿Qué pasos se va a seguir para llegar al objetivo?

Metodología a emplear

- **Modalidad de la investigación:** La investigación será mixta, toda vez que se empleará un enfoque cualitativo y cuantitativo, cualitativo ya que se trata de un problema jurídico y se caracterizará por el predominio de la aplicación de métodos teóricos, sin embargo en la modalidad cuantitativa se aplicará métodos empíricos para la recolección de la información y su interpretación mediante modelos estadísticos y en el análisis de las modalidades se emplearán tablas y gráficos que faciliten su interpretación y base para la propuesta de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación

Predominantemente se realizará la investigación bibliográfica sobre la base de libros, revistas, monografías e información electrónica actualizados y de autores que se relacionan con el paradigma e investigación.

2.1.2-Métodos, técnicas e instrumentos

La metodología investigativa integrará métodos, técnicas e instrumentos en el proceso de investigación en el que predomina el método científico con sus fases esenciales; entre otros:

- La observación directa de los fenómenos jurídicos objeto de estudio para identificar el problema.
- Generación de ideas y evaluación de los hechos y fenómenos en cuanto a la sanción del Fraude Laboral.
- Evaluación de la posibilidad de que las preguntas científicas e idea a defender se materialicen y se concreten en la práctica.

- Generación de ideas como proceso de innovación teórica y práctica.

Los métodos teóricos que se utilizarán en el desarrollo del trabajo de tesis serán: inductivo-deductivo, toda vez que partiremos del análisis de casos particulares de trabajadores que se han sido afectados por estas malas prácticas realizadas por empleadores que no han demostrado ética moral, ni profesional, para luego generalizarlas para los trabajadores en general; analítico-sintético porque se realizará un análisis pormenorizado sobre la situación laboral de los trabajadores con respecto a la sanción del Fraude Laboral .

Los métodos empíricos serán la observación científica y la medición, el análisis documental y la validación por vía de expertos.

2.1.3. Diseño de la investigación

Por la naturaleza y complejidad del problema que se va a investigar, la investigación es no experimental, porque en el proceso investigativo no existirá una manipulación intencional de las variables, es decir el problema a investigarse será estudiado tal como se da en su contexto.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La realización de esta investigación se llevó a cabo en el cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo.

Los estratos que se seleccionaron fueron los siguientes:

Composición	Población
Abogados inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo	1407
TOTAL	1407

3.2.2.- Muestra

Para obtener la muestra del universo planteado, se aplicó la siguiente fórmula:

$$m$$

Fórmula: $n = \frac{N^2 \cdot e^2}{e^2(m-1) + 1}$

$$e^2(m-1) + 1$$

n= Tamaño de la Muestra

N= Población o Universo

E= Margen de error (0.1)

CÁLCULO DE LA MUESTRA

$$1407$$

$n = \frac{1407^2 \cdot 0.05^2}{0.05^2(1407-1) + 1}$

$$0.05^2(1407-1) + 1$$

$$1407$$

$n = \frac{1407^2 \cdot 0.0025}{0.0025(1406) + 1}$

$$0.0025(1406) + 1$$

$$1407$$

$n = \frac{1407^2 \cdot 3.5175}{3.5175}$

$$3.5175$$

n= 400

Dando como resultado una muestra de 400 Abogados inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo que serán objeto de la investigación

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizarán para el desarrollo de esta investigación son la observación de campo y la encuesta que se aplicarán a los Abogados inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo, además se utilizará Microsoft Office.

3.3.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán será la guía Observación, cuestionario de encuesta y guía de entrevista.

3.4. Técnicas de procesamiento e interpretación de Datos.

3.4.1 Técnicas

La información recopilada se procesará en cuadros estadísticos, tablas y gráficos.

3.4.2. Instrumentos

Para la elaboración de informes se utilizará Microsoft Word, y para la elaboración de cuadros, gráficos estadísticos, fórmulas Microsoft Excel.

3.4. Técnicas de procesamiento e interpretación de datos.

PREGUNTA No. 1

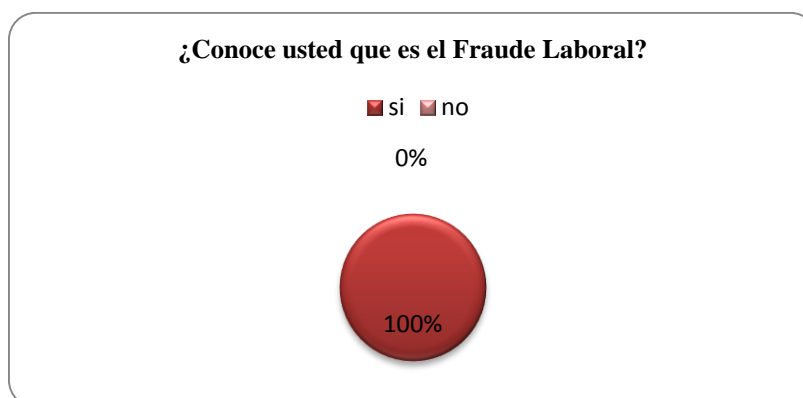
¿Conoce usted que es el Fraude Laboral?

Tabla N° 01

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	400	100%
No	0	0%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por : Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico No. 1



Elaborado por : Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De 400 Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo; las 400 que equivalen al 100 % de los encuestados dice Sí.

Interpretación

El análisis efectuado evidencia que la totalidad de encuestados es decir 400 Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo conocen lo que es el Fraude Laboral.

PREGUNTA No. 2

¿Conoce usted que son los Títulos Ejecutivos?

Tabla N° 02

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	400	100%
No	0	0%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés



Elaborado por : Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta dos se infiere que el 100% de los profesionales del Derecho encuestados dicen que Sí.

Interpretación

El análisis de la pregunta dos evidencia que el la totalidad de encuestados es decir 400 Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo conocen lo que son los Títulos Ejecutivos.

PREGUNTA No. 3

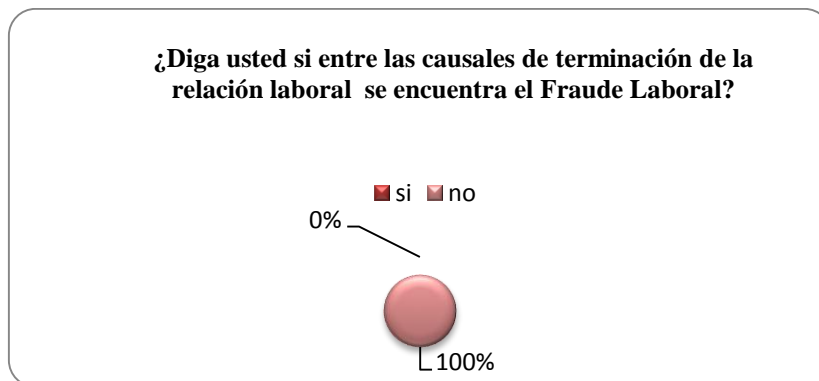
3. ¿Diga usted si entre las causales para la terminación de la relación laboral se encuentra el Fraude Laboral?

Tabla N° 03

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	400	100%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por : Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico No. 3



Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta tres se infiere que el 100% de los profesionales del Derecho encuestados manifiestan que No.

Interpretación

El análisis de la pregunta tres evidencia que el la totalidad de encuestados es decir 400 Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo manifiestan que entre las causales para la terminación de la relación laboral NO se encuentra el Fraude Laboral.

PREGUNTA No. 4

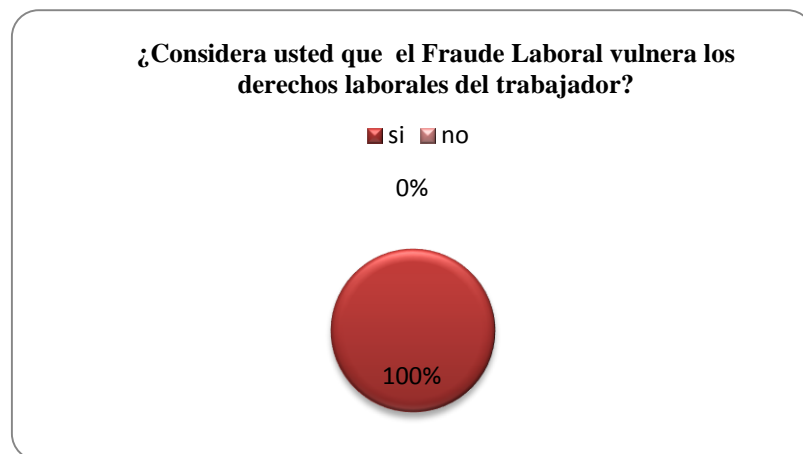
¿Cree usted que el Fraude Laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

Tabla N° 04

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	400	100%
No	0	0%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico No. 4



Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta cuatro se infiere que el 100% de los profesionales del Derecho encuestados manifiestan que Sí.

Interpretación

El análisis de la pregunta cuatro evidencia que el la totalidad de encuestados es decir 400 Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo manifiestan que el Fraude Laboral vulnera los derechos laborales del trabajador.

PREGUNTA No. 5

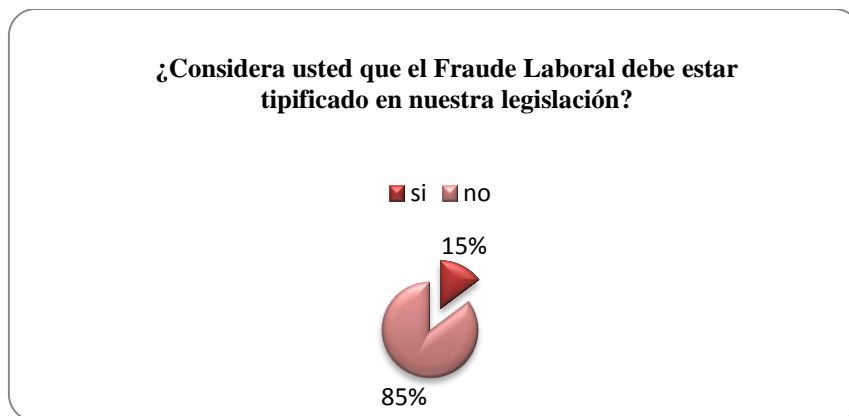
¿Considera usted que el Fraude Laboral debe estar tipificado en nuestra legislación?

Tabla N° 05

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	60	15%
No	340	85%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico No. 5



Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta cinco se infiere que el 85% de los profesionales del Derecho es decir 340 encuestados manifiestan que No y el resto, esto es el 15% con un equivalente a 60 encuestados dicen que Sí.

Interpretación

El análisis de la pregunta cinco evidencia que 340 encuestados Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo manifiestan que el Fraude Laboral debe estar tipificado en nuestra Legislación, mientras que los restantes 60 encuestados dicen que no se debe tipificarlo.

PREGUNTA No. 6

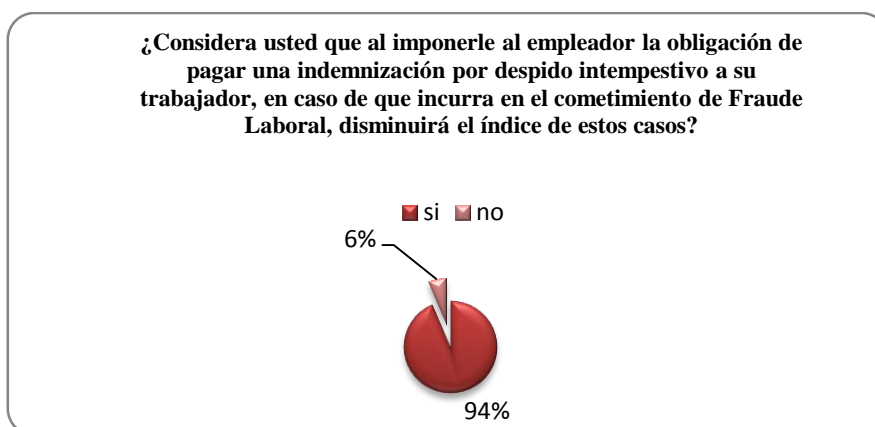
¿Considera usted que al imponerle al empleador la obligación de pagar una indemnización por despido intempestivo a su trabajador, en caso de que incurra en el cometimiento de Fraude Laboral, disminuirá el índice de estos casos?

Tabla N° 06

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	376	94%
No	24	6%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico N° 06



Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta seis se infiere que el 94% de los profesionales del Derecho es decir 376 encuestados manifiestan que Si y el resto, esto es el 6% con un equivalente a 24 encuestados dicen que No.

Interpretación

El análisis de la pregunta seis evidencia que 376 encuestados manifiestan que si disminuirá el índice de casos de Fraude Laboral, mientras que los restantes 24 encuestados dicen que no disminuirá.

PREGUNTA No. 7

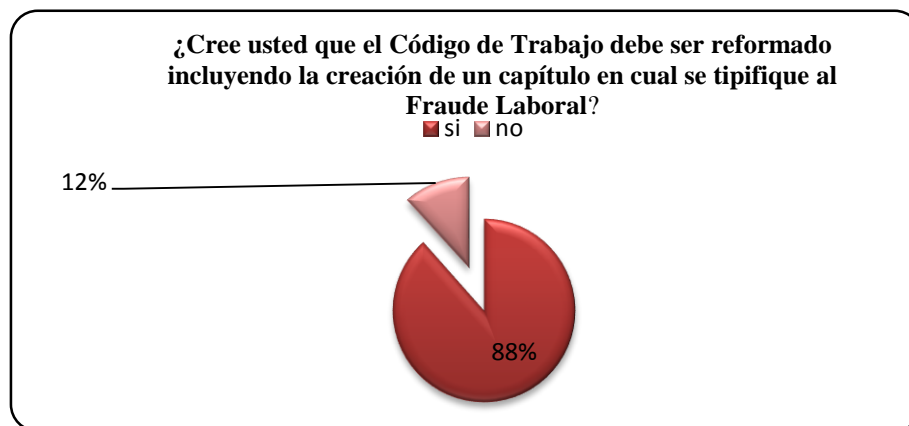
¿Cree usted que el Código de Trabajo debe ser reformado incluyendo la creación de un capítulo en cual se tipifique al Fraude Laboral?

Tabla N° 07

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	352	88%
No	48	12%
Total	400	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Chimborazo
Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Gráfico N° 7



Elaborado por: Gabriela Yosua Medina Garcés

Análisis

De los resultados de la pregunta siete se infiere que el 88% de los profesionales del Derecho es decir 352 encuestados manifiestan que Si y el resto, esto es el 12% con un equivalente a 48 encuestados dicen que No.

Interpretación

El análisis de la pregunta siete evidencia que 352 encuestados Abogados inscritos en el Foro del Colegio de Abogados de Chimborazo manifiestan que se debe reformar el Código de Trabajo, mientras que los restantes 48 encuestados dicen que no se debe Reformar el Código de Trabajo.

2.5. Verificación de la idea a defender

Luego de la aplicación de las encuestas, podemos observar que la idea a defender se ha comprobado mediante los resultados de las preguntas tres, cuatro, cinco y siete, que se plantearon en el cuestionario a los profesionales del derecho de la Provincia de Chimborazo; lo que permitió además establecer las bases que ayudarán al autor a estructurar la propuesta del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

4.1. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- La legislación laboral ecuatoriana mantiene vacíos jurídicos que permiten a ciertos empleadores eludir los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras.
- El Fraude Laboral es una práctica utilizada por ciertos empleadores para no pagar los haberes laborales que la ley concede a sus trabajadores y trabajadoras.
- Sin embargo, que la figura jurídico-laboral del Fraude Laboral es una práctica ilegítima e ilegal que debe ser sancionada conforme así lo dispone el artículo 327 de la Constitución de la República, no existe en el ordenamiento jurídico ecuatoriano ninguna disposición que lo haga.
- El Fraude Laboral debe ser incluido dentro de un capítulo en el cual sea tipificado como una figura jurídica en el Código de Trabajo como forma de amedrentamiento a su práctica ilegítima e ilegal, y así garantizar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Recomendaciones

- Que la Asamblea Nacional considere lo dispuesto en el artículo 327 de la Constitución de la República, a fin de establecer sanciones a quienes incurran en el cometimiento del Fraude Laboral.
- Que la Universidad Nacional de Chimborazo mediante la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, remita los resultados del presente trabajo de investigación a la Corte Constitucional, a fin de que ésta los considere y en base a ellos estructure y presente un proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo donde se incluya los postulados de la propuesta que formula el autor.
- Que los docentes de la Escuela de Derecho que impartan la asignatura de Derecho Laboral incluyan los postulados teóricos y propositivos en sus contenidos temáticos, a fin de que sean compartidos y valorados por los estudiantes de nuestra Escuela.
- Que la Escuela de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, organicen talleres o conversatorios donde asistan estudiantes de Derecho de nuestra Facultad, profesionales del Derecho, servidores judiciales y assembleístas, donde se aborde la temática abordada en el presente trabajo de investigación y la propuesta que el autor tiene para resolverla.

4.2 Marco Propositivo

DESARROLLO DE LA PROPUESTA



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Fraude Laboral es una práctica ilegal e ilegítima practicada por varios empleadores que intentan ensayar un método para no pagar a los trabajadores y trabajadoras sus derechos laborales, entre los que cuentan principalmente el de la estabilidad laboral, el de una remuneración básica unificada, el de las remuneraciones adicionales, vacaciones, y seguridad social. Ya que es común como se hace contar en el papel a un trabajador bajo una supuesta relación civil cuando en realidad tiene una relación con dependencia laboral. Esto hecho fue recogido por la Asamblea Constituyente del 2008 cuando en su artículo 327 se establece que la simulación y el fraude laboral serán tipificados y sancionados de acuerdo con la ley. Sin embargo, desde su expedición no se ha podido cumplir con esta disposición constitucional, lo que permite que muchos empleadores sigan con esta práctica cuyo efecto en caso de que el hecho pase a conocimiento del Ministerio del Trabajo o de los Jueces de las Unidades Laborales, se limitará al reconocimiento y pago de los derechos laborales no cancelados al trabajador o la trabajadora, tales como la seguridad social, la remuneración básica unificada y/o remuneraciones adicionales según el caso; sin embargo el hecho ilícito e ilegítimo como tal queda sin sanción, lo que constituye una violación flagrante a la disposición constitucional que obliga a sancionar al empleador que incurriere en esta práctica. Es por esta razón, que el fraude laboral no solo debe ser sancionado en el ámbito penal sino también desde el mismo ámbito laboral, haciendo que se sancione con el pago de la indemnización por despido intempestivo a favor del trabajador o la trabajadora perjudicada, lo cual permitirá llamar la atención de los empleadores a fin de que se abstengan de esta práctica so pena de una erogación económica significativa.

Ciertamente, aun cuando el fraude laboral se traduce de diferentes formas, como aparentar una relación civil cuando en realidad se trata de una relación laboral, o cuando se hace firmar documentos donde consta el pago de remuneraciones cuando en realidad el pago efectivo es diferente o de plano éste no existe, o cuando se hace pasar a un trabajador como practicante cuando en realidad tiene una relación laboral bajo dependencia, etc; en todo caso, cualquiera que sea la práctica, éstas se verán enfrentadas con una disposición que sancione el hecho, a más del pago de los haberes no cancelados al trabajador. Además, se debe considerar que con la creación de un capítulo en el cual se tipifique al Fraude Laboral se podrá sancionar todas aquellas inconductas que los empleadores cometen contra sus trabajadores y trabajadoras y que perjudican sus intereses y vulneran sus derechos; y cuya positivización en el Código del Trabajo, permitirá disminuir su práctica dentro del quehacer laboral.

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

- Que los derechos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, como también a la seguridad social.
- Que la Constitución de la República establece el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas.
- Que la Constitución de la República del Ecuador establece expresamente que el fraude laboral debe ser sancionado de acuerdo con la ley.
- Que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no establece una sanción a los empleadores que incurran en la práctica ilegal e ilegítima del fraude laboral.
- Que el fraude laboral es una práctica que vulnera los derechos de los trabajadores y que benefician particularmente los intereses económicos de los empleadores que las practican.
- Que al establecer al fraude laboral dentro de un capítulo que se encuentre tipificado en el Código de Trabajo, permitirá crear alarma en los empleadores que lo practiquen, al ser obligados a pagar a sus trabajadores las indemnizaciones correspondientes.

DICTA LA PRESENTE:

“LA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”

**CAPÍTULO X
DEL FRAUDE LABORAL**

Art. 184.- Definición de Fraude Laboral.

Fraude Laboral: Entiéndase por Fraude Laboral al engaño que se produce en el ámbito laboral donde el empleador trata de disfrazar un contrato de trabajo, en el cual excluye al empleador de las obligaciones que por concepto de la relación laboral tiene con el trabajador, sobre todo en caso de despido del trabajador, que no tendría derecho a indemnización como tampoco gozaría de los derechos de vacaciones, y demás beneficios de ley.

Art. 185.- Sanciones para el Empleador.

Para el empleador que incurra en el cometimiento del Fraude Laboral como un medio de evasión de sus responsabilidades legales para con el trabajador se le impondrá una multa de carácter pecuniario relativo a los siguientes casos:

1.- El trabajador que demostrare ser víctima del cometimiento de Fraude Laboral por parte de su Empleador, tendrá el derecho potestativo de solicitar la readmisión inmediata a su lugar de trabajado, y se establecerá una indemnización adicional que se agrega a las vigentes para sancionar el despido, así como también al cobro de un adicional del 5% de recargo durante el tiempo de la suspensión de la relación laboral.

2.- El trabajador que, pese a la orden de readmisión a su lugar de trabajo, elija a su discreción no reintegrarse al trabajo podrá exigir el pago por concepto de indemnización equivalente a un año de remuneración, adicional a la común prevista en el Código de Trabajo, así como también el cobro de los demás rubros pendientes.

En el caso de que el emperador no cumpla con la orden de readmisión inmediata del trabajador ordenada por autoridad competente queda inmerso en el delito de

Desobediencia tipificado en el Art. 282 del COIP, cuya sanción oscila de 1 a 3 años de prisión

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dada y suscrita en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los ... días del mes de ... del

f.) LCDA. GABRIELA RIVADENEIRA BURBANO

Presidenta

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDOÑEZ

Secretaria General

BIBLIOGRAFÍA

- BARZALLO, María Augusta (2012). *“Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”*. Editorial Carpol. Quito -Ecuador.

- BRAVO, Rubén (2009). *“Temas Laborales y Judiciales”*. Editorial Universidad Católica de Cuenca. Primera edición. Cuenca-Ecuador.

- BUSTAMANTE, Colón (2012). *“Manual de Derecho Laboral”*, Editorial Jurídica del Ecuador. Cuarta Edición. Ecuador.

- CABANELLAS, Guillermo (1976). *“Diccionario de Derecho Usual”*, Tomos I, II, III y IV. Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro. Sexta Edición. Buenos Aires.

- CHAVEZ Nelly, (2005). *“Derecho Laboral Aplicado”*. Ediciones Universidad Central del Ecuador. Primera Edición. Ecuador.

- DE LA CUEVA, Mario (1963). *“Derecho Mexicano del Trabajo”*. Editorial Porrúa. Primera Edición. México.

- FERRARA Francisco (2010). *“La Simulación de los Negocios Jurídicos”*. Ediciones Exlibris. Primera Edición. España.

- GRISOLIA Julio (2012). *“Manual de Derecho Laboral”*. Editorial Abeledo Perrot. Primera edición. Buenos Aires.

- GUZMAN LARA, Aníbal, (2011) *“Diccionario Explicativo del Derecho del trabajo en el Ecuador”*. Pudeleco Editores S.A, Quito, Ecuador.

- HERNÁNDEZ Oscar (2010) *“Flexibilización del Trabajo”* Editorial Belisco. Primera Edición. Venezuela.

-MANRIQUE, Alonso (2008). “*Derecho del trabajo y la seguridad Social*”. Editorial Venecia. Primera Edición. México.

-MONTALVO, Alberto (2012). “*Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano*”. Editorial Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Primera Edición. Ecuador.

-MORALES, Jhon (2002). “*Teoría de los Derechos Humanos*”. Editorial Telmis. Primera Edición. Bogotá.

-OSSORIO Manuel, (2013) “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”. Editorial Datascan. Primera Edición. Guatemala.

- PALOMEQUE, Manuel. (2015). “*Las Reformas Laborales en el Ecuador*”, Revista de actualidad y Relaciones Laborales. Cuarta Edición. Ecuador.

-POZO Fabián (2015). “*Derecho y Política*” Revista de actualidad y Relaciones Laborales. Cuarta Edición. Ecuador.

-REGATO Miguel (2012). “*Breves Lecciones prácticas del juicio individual de trabajo*”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo I, Quito- Ecuador.

-SOTO, Manuel (2002). “*Derecho Laboral*”. Editorial Eliasta. Primera Edición. México

-TRUJILLO, Julio (2008). “*Derecho del Trabajo*”. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Segunda Edición. Ecuador.

- VAZQUEZ German (2004).- “*Legislación Laboral Artesanal y Tributaria*”. Editorial Ecuador F.B.T. Cía. LTDA. Edición vigesimoséptima .Quito.

-VASAK Karel (1977). “*Los Derechos Humanos* “. Editorial Alianza. Cuarta Edición. México

-POLANKY Karl (1997). “*La Gran Transformación*”. Editorial Reus. Cuarta Edición. Madrid

LEGISGRAFÍA

ASAMBLEA CONSTITUYENTE (2008). Constitución de la República. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

ASAMBLEA NACIONAL (2015). Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

ASAMBLEA NACIONAL (2012). Código Civil. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

ASAMBLEA NACIONAL (2015). Código Orgánico General de Procesos. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

ASAMBLEA NACIONAL (2015). Código Orgánico de la Función Judicial. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Encuesta del Trabajo de Investigación “EL FRAUDE LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS EL JUICIO INDIVIDIAL DE TRABAJO EN LA UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL PERÍODO 2015-2016”, previa la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Instrucciones Generales

-Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar.

-Marque con una X en el espacio destinado para el SI, en caso de que esté de acuerdo con la pregunta; y una X en el espacio destinado para el No, en caso de que no lo esté.

CUESTIONARIO

PREGUNTA No. 1

¿Conoce usted que es el Fraude Laboral?

SI

NO

PREGUNTA No. 2

¿Conoce usted qué son los Títulos Ejecutivos?

SI

NO

PREGUNTA No. 3

¿Diga usted si entre las causales para la terminación de la relación laboral se encuentra el Fraude Laboral?

SI

NO

PREGUNTA No. 4

¿Cree usted que el Fraude Laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

SI

NO

PREGUNTA No. 5

¿Considera usted que el Fraude Laboral debe estar tipificado en nuestra legislación?

SI

NO

PREGUNTA No. 6

¿Considera usted que al imponerle al empleador la obligación de pagar una indemnización por despido intempestivo a su trabajador, en caso de que incurra en el cometimiento de Fraude Laboral, disminuirá el índice de estos casos?

SI

NO

PREGUNTA No.7

¿Cree usted que el Código de Trabajo debe ser reformado incluyendo la creación de un capítulo en cual se tipifique al Fraude Laboral?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN