



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

TÍTULO

“Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral”

*PROYECTO FINAL DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR.*

AUTORA

KIABETH MARISOL BONILLA JARA

TUTOR

MGS. FREDY HIDALGO CAJO

AÑO

2019



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

TITULO:

LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y LOS ACTOS DE FRAUDE LABORAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de 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

DR.FREDY HIDALGO
TUTOR

10

Calificación


Firma

DR.WILLIAMS BUENAÑO
MIEMBRO 1

10

Calificación


Firma

DR. ALEX GAMBOA
MIEMBRO 2

9.5

Calificación


Firma

NOTA FINAL:

9.83

DECLARACIÓN DE TUTORÍA

MGS. FREDY HIDALGO CAJO, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, del proyecto de investigación titulado: LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y LOS ACTOS DE FRAUDE LABORAL, realizado por Kiabeth Marisol Bonilla Jara, por lo tanto, autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 18 de Junio del 2019

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, covering the text of the signature below it.

MGS. FREDY HIDALGO CAJO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

KIABETH MARISOL BONILLA JARA, autora de la presente investigación, con cédula de ciudadanía Nro. 0604111625, libre y voluntariamente declaro, que el trabajo de titulación: LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y LOS ACTOS DE FRAUDE LABORAL; es de mi plena autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.



KIABETH MARISOL BONILLA JARA

CI: 0604111625

AUTORA

AGRADECIMIENTO

A mis padres Marcia Jara y Alex Bonilla, quienes me han forjado cada día de su vida en valores y principios, siendo para mí un apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, a mi hermana Esthefanny por ser mi amiga y compañera de vida.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, de manera especial a mis profesores que en las aulas no solo me formaron académicamente sino supieron enriquecer mi alma y espíritu.

A mi docente tutor Mgs.Freddy Hidalgo por su constante apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

A todas las personas con quienes crecí en esta etapa universitaria, tanto personal como profesionalmente, han sido un pilar importante en el cumplimiento de este sueño.

KIABETH MARISOL BONILLA JARA

DEDICATORIA

Dedicado con mucho amor a la persona más fuerte que conozco mi madre,
Marcia por su incansable lucha y amor por la vida.

KIABETH MARISOL BONILLA JARA

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE TUTORÍA	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE CUADROS.....	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
3.1 Objetivo general.....	4
3.2 Objetivos específicos	4
4. ESTADO DEL ARTE.....	5
5. MARCO TEÓRICO	7
UNIDAD I.....	7
5.1 El fraude laboral.....	7
5.1.1 Definición	7
5.1.2 La precarización de la relación laboral como acto de fraude laboral	8
5.1.3 Fraude laboral por la suscripción de contratos civiles de servicios.....	9
5.1.4 Características del fraude laboral.....	10

UNIDAD II EL FRAUDE LABORAL EN LA LEGISLACION COMPARADA	11
5.2 .El fraude laboral en la legislación comparada	11
5.2.1 Chile.	11
5.2.2 Argentina	12
5.2.3 España	13
5.2.4 República Dominicana	14
5.2.3 Ecuador	15
5.3 El fraude procesal laboral	16
5.3.1 Definición	16
5.3.2 Características del fraude procesal en materia laboral.....	17
5.3.3 Los actos de fraude procesal laboral.....	18
5.3.4 La suscripción de renuncia	18
5.3.5 La suscripción de letras de cambio	20
5.3.6 La suscripción de documentos en blanco.....	23
5.4 La vulneración de los derechos del trabajador en relación con los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral.	25
5.4.1 Los derechos del trabajador.....	25
5.4.2 La vulneración de los derechos del trabajador frente a los actos de fraude laboral	25
5.5 .Incidencia del Fraude Laboral en resoluciones de la Inspectoría de Trabajo.	27
6. METODOLOGÍA	39
6.1 Métodos.....	39
6.2 Tipo de investigación	40

6.3 Diseño de Investigación	41
6.4 Población y Muestra	41
6.5 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	42
6.6 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos	42
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
7. UNIDAD III MARCO PROPOSITIVO	54
7.1. Desarrollo de la propuesta.	54
8. CONCLUSIONES	58
9. RECOMENDACIONES.....	59
10. BIBLIOGRAFÍA.....	60

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Población	41
Cuadro 2.	Derechos de trabajadores respetados por empleadores	43
Cuadro 3.	Actuación con falsedad y audacia del empleador	44
Cuadro 4.	Tipificación del fraude laboral	45
Cuadro 5.	Suscripción de documentos en blanco	46
Cuadro 6.	Derechos de trabajadores vulnerados	47
Cuadro 7.	Actos de fraude laboral	48
Cuadro 8.	Necesidad de regular actos de fraude laboral	49
Cuadro 9.	Aplicación del principio de supremacía de la realidad	50
Cuadro 10.	Afectación del fraude laboral	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Derechos de trabajadores respetados por empleadores	43
Gráfico 2.	Actuación con falsedad y audacia del empleador	44
Gráfico 3.	Tipificación del fraude laboral	45
Gráfico 4.	Suscripción de documentos en blanco	46
Gráfico 5.	Derechos de trabajadores vulnerados	47
Gráfico 6.	Actos de fraude laboral	48
Gráfico 7.	Necesidad de regular actos de fraude laboral	49
Gráfico 8.	Aplicación del principio de supremacía de la realidad	50
Gráfico 9	Afectación del fraude laboral	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Encuesta dirigida a los Abogados que conocen de Derecho Laboral de la ciudad de Riobamba.	47
Anexo 2	Entrevista a los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba	49
Anexo 3	Entrevista al Juez de Trabajo del cantón Riobamba	50

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador establece varios principios aplicables en materia laboral, siendo uno de los más importantes el que señala que los derechos del trabajador son irrenunciables, es decir que ni a petición expresa del trabajador se puede renunciar a sus derechos; y, por otra parte, este principio obliga a que el empleador observe y respete los derechos laborales durante todo el tiempo de la relación de trabajo.

En virtud de lo expuesto, se manifiesta que en el presente trabajo de investigación se estudian varios actos desde el inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral se caracterizan por transgredir los derechos de los trabajadores, estos actos se los conoce como fraude laboral y fraude procesal laboral.


Al respecto, se indica que en el Ecuador no existe una regulación específica que proteja a los trabajadores en contra de los actos de fraude laboral, los mismos que se presentan en la práctica diaria como por ejemplo cuando el empleador a una relación de trabajo, le trata de disfrazar por una relación civil o comercial para evadir sus obligaciones patronales.

Así mismo, el empleador ejecuta los actos de fraude procesal laboral cuando le hace suscribir al trabajador en forma obligatoria, mas no voluntaria, la renuncia, firma de letras de cambio y demás documentos en blanco, para que puedan ser llenados cuando así lo requiera el empleador, para desvincular al trabajador, o hacer presumir que sus derechos ya fueron pagados en su totalidad, cuando en realidad ocurre todo lo contrario.

Con estos antecedentes, se manifiesta que los actos de fraude laboral y procesal laboral, no se encuentran regulados en forma específica en el Código de Trabajo del Ecuador, lo que hace necesario profundizar este tema de investigación desde la academia, en miras de que los trabajadores conozcan y protejan de mejor manera sus derechos, frente a ciertos empleadores que tratan de beneficiarse ilegítimamente de los mismos.

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador establishes several applicable principles in terms of labor law, being one of the most important that states that workers' rights are inalienable, that is to say that neither at the worker's express request can his rights be waived; and, on the other hand, this principle requires the employer observes and respects labor rights during the entire time of the employment relationship. Consequently, it is stated, the present research several acts are studied at the beginning, during and, at the end of the employment relationship. They are characterized by transgressing the workers' rights; these acts are known as labor fraud and labor procedural fraud. In this regard, it is indicated that in Ecuador there is no specific regulation that protects workers against acts of labor fraud, which are presented in daily practice, such as when the employer to an employment relationship, he tries to disguise for a civil or commercial relationship to evade his employer obligations. Likewise, the employer executes the acts of labor procedural fraud when it makes him subscribe to the worker in a compulsory, but not voluntary, resignation, bills of exchange and other blank documents, so they can be filled when the employer requires, to disassociate the worker, or make presume that their rights were already paid in full, when in reality it is the opposite. With this background, it is stated that the acts of labor and procedural labor fraud are not specifically regulated in the Labor Code of Ecuador, it is necessary to deepen this research topic from the academy, in order to the workers know and better protect their rights, against certain employers who try to benefit illegitimately from them.


Reviewed by: Romero, Hugo
Language Skills Teacher



1. INTRODUCCIÓN

Una de las características del derecho laboral, es el de proteger a los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral, frente a los empleadores que generalmente son los dueños de los medios de producción y que tienen una relación de superioridad económica frente a los empleados los cuales cumplen actividades de carácter intelectuales; y, los obreros que ejecutan actividades de carácter físico; por ello es que se han establecido un serie de normas constitucionales de carácter laboral, las mismas que se encuentran establecidas en el artículo 33, 326, 327, y 328 de la Constitución de la República del Ecuador; y, desarrolladas además en normas infra constitucionales.

En tal sentido, cabe indicar que en el Código de Trabajo y en los denominados Reglamentos Internos de Trabajo, se establecen no solo los derechos de los trabajadores, sino además las obligaciones y prohibiciones que tiene el empleador que deben cumplir mientras se desarrolla la relación laboral, normas que permiten que las relaciones obrero patronales se desarrollen dentro de un marco de orden y disciplina y sobre todo de respeto mutuo.

Sin embargo de lo expuesto, cabe indicar que en el presente trabajo de investigación se analizan algunas de las formas por las cuales los empleadores acuden a cierto tipo de actos relacionados con falsedad y audacia, realizados en forma intencional y hasta cierto punto irracional, lo cual a criterio de (Vazquez Vilard, 1999,) transgreden los derechos de los trabajadores, estos actos se los denomina como fraude en el ámbito laboral.

En la investigación, se realizará además un análisis de la legislación comparada en la cual si se establecen los actos de fraude laboral y actos de fraude procesal laboral, con el objeto de establecer los alcances y limitaciones de dichos actos y establecer si la tipificación de los mismos ha garantizado de mejor manera los derechos de los trabajadores como una forma de protección frente a empleadores, los cuales en ciertos casos actúan con el ánimo de perjudicar social y económicamente a los empleados y obreros.

Para fundamentar la investigación, se utilizará como método la investigación bibliográfica documental, ya que se realizarán estudios de carácter laboral que parten de la doctrina preexistente sobre este tema, así como de las normas laborales de otros países que tipifican el fraude laboral y fraude procesal laboral en el Código de Trabajo, lo cual permitirá establecer la necesidad de analizar los casos que se dan en las Inspectorías y Unidades Judiciales de Trabajo del Ecuador.

Así mismo se utilizará la investigación descriptiva, con el objeto de analizar desde la parte práctica los casos que se han denunciado ante las autoridades de trabajo, referente al tema de investigación. Por otra parte, se utilizará además el método analítico sintético, lo cual permitirá efectuar un análisis de los derechos de los trabajadores que se ven afectados con los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral.

De igual manera, en el presente trabajo se incluye una investigación de campo, en el lugar mismo donde se presenta la situación problemática, es decir en las Inspectorías de Trabajo, con el objeto de conocer casos reales de fraude laboral en el Ecuador; y, por otra parte, se acudirá al criterio de los expertos para para recabar información que permita alcanzar los objetivos propuestos; para ello se utilizará como técnicas de investigación la encuesta y la entrevista.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La estabilidad laboral es uno de los objetivos que persigue un trabajador cuando inicia sus relaciones laborales; en este sentido cabe señalar que el Código de Trabajo trata de fortalecer dicha estabilidad al haber eliminado y expulsado de la legislación al contrato a tiempo fijo, el cual podía renovarse por un año adicional; y, en su lugar se estableció al contrato a tiempo indefinido, como una forma de contratación típica a la cual deben acudir los empleadores, con las excepciones establecidas en la ley.

De lo expuesto, se colige que los trabajadores que tienen contrato de trabajo a tiempo indefinido aparentemente tendrían una estabilidad laboral; la misma que

en la práctica no solo depende del contrato del trabajador, sino además de la actitud que tenga el mismo con su puesto de trabajo, es decir si es eficiente, respetuoso, cumple las metas empresariales, etc; pero además, dicha estabilidad también depende de la actitud del empleador, es decir, si no efectúa despidos intempestivos, si respeta los derechos de los trabajadores, entre otros aspectos.

Con estos antecedentes, se expresa que el problema de la presente investigación radica en el hecho de que en ciertas ocasiones el empleador, con el objeto de quebrantar la estabilidad laboral de los trabajadores, así como con la finalidad de beneficiarse a costa del trabajo de sus empleados y obreros, ejecuta los denominados actos de fraude laboral, los que se originan cuando se precariza la relación laboral, esto es, por ejemplo: disponiendo al trabajador la ejecución de actividades adicionales a las que fue contratado, se le contrato para que sea un vendedor de mostrador; pero adicionalmente debe realizar servicios de limpieza, servicios de mensajería de recepcionista, etc.

Así mismo, el empleador ejecuta además los denominados actos de fraude procesal laboral, los cuales se pueden dar por ejemplo: al inicio de la relación laboral, en ciertas ocasiones el empleador les impone como condición a los trabajadores para ser contratados, que suscriban documentos en blanco, para luego ser llenados con la renuncia del trabajador y de esta manera no pagar indemnizaciones por despido intempestivo.

Además, se han presentado casos en los cuales a los trabajadores se les hace firmar letras de cambio, o también roles de pago con cantidades económicas que el trabajador nunca ha recibido por parte de su patrono; pero que con su sola firma, el trabajador acepta que ha recibido dichas cantidades; esto se da cuando por ejemplo en el rol de pagos consta el pago de las horas suplementarias y extraordinarias, que si laboro el trabajador, pero que nunca le fueron canceladas, pero que sin embargo constan en el rol como horas ya pagadas al trabajador.

Así mismo, se puede decir que existe fraude procesal laboral cuando el empleador le hace firmar a su trabajador no un contrato de trabajo, sino más bien un contrato civil para evitar pagar todos los derechos de indemnizaciones de carácter laboral a su trabajador, entre otros casos.

En la práctica judicial, la resolución de los hechos indicados en líneas anteriores, ante la falta de normativa jurídica que regule los actos de fraude procesal laboral, podría permitir la aplicación del principio de supremacía de la realidad por parte del juzgador, a fin de que prevalezca los hechos ocurridos en la realidad por sobre los actos de fraude procesal laboral demostrados en un documento. Sin embargo de lo expuesto, no es menos cierto que ello resulta difícil probarlo, por lo que el empleador puede vulnerar fácilmente los derechos del trabajador con dichos actos.

En tal virtud, es necesario abordar esta problemática que vulnera los derechos de los trabajadores, en especial la estabilidad laboral, la remuneración y demás prestaciones laborales a las que tiene el derecho el empleador; manifestando que una de las principales características de los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral, se dan con el objeto de que el empleador no pague lo que por ley le corresponde cancelar al trabajador, pudiéndose generar incluso actos explotación laboral.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

- Identificar los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral y su incidencia en los derechos de los trabajadores.

3.2 Objetivos específicos

- Analizar casos de fraude laboral presentados en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo.

- Realizar un estudio del derecho comparado relacionado con los actos de fraude laboral.
- Elaborar un proyecto de ley, respecto del fraude laboral; a fin de evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores.

4. ESTADO DEL ARTE

El presente trabajo se fundamenta teóricamente en los siguientes estudios bibliográficos:

En el Libro: “Flexibilización del Trabajo”, su autor, Oscar Hernández Álvarez en relación al fraude laboral, dice lo siguiente:

“El empleador, en virtud de su relación de superioridad respecto de sus trabajadores, induce a que los mismos acepten relaciones laborales distintas a las previstas en la ley laboral; y, en otros casos que acepten pagos y beneficios de índole laboral que nunca recibió”. (p.74)

De acuerdo al criterio del autor, se puede evidenciar que con los actos de fraude laboral se demuestra que los trabajadores son la parte más débil de la relación laboral pues se ven obligados a aceptar este tipo de actos para mantener su trabajo y/o para ser contratados.

Julio Grisolia en su obra, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, en relación al fraude laboral señala además:

“El Fraude se produce cuando, amparado en una disposición legal, se obtiene un resultado prohibido por otra norma jurídica; su finalidad es la búsqueda de un resultado similar al que la norma prohíbe. No requiere la prueba de la intencionalidad, v.gr. la interposición sucesiva de renunciaciones, a fin de fragmentar la antigüedad del trabajador” (p. 20)

Uno de los casos a los que hace alusión el autor es que el empleador en ciertas ocasiones les obliga a los trabajadores a presentar su renuncia a fin de

romper con los vínculos de estabilidad laboral, lo cual se considera como un acto de fraude laboral.

La Sala 3ra. de la Cámara Nacional de Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, manifiesta lo siguiente:

“la conducta de la empleadora al registrar falsamente el inicio de la relación laboral, como al documentar de modo insuficiente el pago del salario constituye un típico fraude procesal laboral y previsional que perjudica al trabajador” (400)

Es muy común en la práctica los empleadores les hagan firmar a sus trabajadores roles de pago en blanco o a veces con cantidades económicas no recibidas por el trabajador, lo cual se considera como actos de fraude procesal laboral de acuerdo al criterio del autor.

4.1.1. El Dr. Vazquez Vialard Antonio, en su obra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, 1999, define al fraude laboral de la siguiente manera:

“Son las acciones y hechos realizados por el empleador que buscan disimular ilícitamente lo real. Es una forma de elegir opciones que tratan de desviar la situación real del empleador para lograr la inobservancia de normas imperativas quede a salvo de toda sanción (responsabilidad), porque otras normas mañosamente elegidas, parecen consentirlo” (p.193)

Según el autor, los actos de fraude laboral se reflejan cuando en forma abusiva el empleador explota a sus trabajadores, pero sin dejar rastro de aquello, es decir se beneficia ilegítimamente del trabajo de los empleados y obreros, por ejemplo, haciéndoles trabajar horas suplementarias y extraordinarias y no pagarles.

5. MARCO TEÓRICO

UNIDAD I

5.1 El fraude laboral.

5.1.1 Definición

Para abordar este tema se indica primeramente que la relación laboral entre el empleador y trabajador inicia cuando este último empieza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo la dependencia laboral y a cambio de una remuneración, los cuales son los elementos del contrato individual de trabajo de acuerdo al artículo 8 del Código de Trabajo; es decir que exista la actividad laboral independientemente de la suscripción o no de un contrato de trabajo.

De lo expuesto, se colige que cuando un trabajador presta sus servicios para el empleador, desde ese mismo momento se encuentra amparado y protegido por las disposiciones del Código de Trabajo y especialmente por los principios constitucionales tales como: la irrenunciabilidad de los derechos (Constitución de la República del Ecuador, artículo 326 numeral 2)

En tal virtud, se expresa que el empleador debe observar tanto las disposiciones constitucionales así como las establecidas en el Código de Trabajo durante la vigencia de la relación laboral, para de esta manera evitar la transgresión de los derechos laborales; y, evitar incurrir en las prohibiciones establecidas en la legislación laboral.

Con estos antecedentes se manifiesta que en la práctica si se ha podido apreciar que los empleadores tratan de cumplir con todas y cada una de las obligaciones laborales establecidas en el artículo 42 del Código de Trabajo, con el objeto de respetar los derechos de los trabajadores y de esta manera evitar juicios individuales de trabajo, los cuales se anotan a continuación:

- Pagar las remuneraciones del trabajador en los términos del contrato.

- Instalar fábricas sujetándose a las medidas de seguridad, prevención e higiene.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.
- Establecer comedores para los trabajadores cuando laboren más de 50 en la fábrica o empresa.
- Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos de trabajo y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo.
- Afiliar a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde su primer día de trabajo.
- Respetar las asociaciones de trabajadores, entre otros.

Sin embargo de lo expuesto, y por el contrario también se ha podido evidenciar en la práctica diaria, como por ejemplo en las Inspectorías de Trabajo y Unidades Judiciales de Trabajo que los trabajadores han denunciado la transgresión de sus derechos aduciendo que ciertos empleadores ejecutan actos con el objeto de inobservar los derechos laborales y evadir el cumplimiento de sus obligaciones, precarizando la relación de trabajo, conocido comúnmente como fraude laboral, tema que se analiza a continuación.

5.1.2 La precarización de la relación laboral como acto de fraude laboral

Para iniciar este tema se cita a Ackerman, quién al referirse a los actos de fraude laboral realizados por los empleadores, señala que los mismos: “evaden sus responsabilidades patronales para con sus trabajadores, en este caso para evitar el pago de las prestaciones laborales que por ley les corresponde recibir a los trabajadores, ocasionando de esta manera los actos conocidos como fraude laboral” (Ackerman, 2015, pág. 136)

Según lo expuesto por el autor se puede indicar que el fraude laboral consistiría en la precarización de la relación laboral, lo cual se puede dar cuando el

empleador dispone al trabajador la ejecución de actividades adicionales a las que fue contratado, como en el siguiente ejemplo:

En el caso de que se haya contratado a una persona para que sea vendedor en un local comercial; pero adicionalmente el empleador, en virtud del elemento del contrato de trabajo como lo es la subordinación y dependencia laboral, abusa del mismo y le dispone además al trabajador la realización de servicios de limpieza, servicios de mensajería, de recepcionista, entre otras actividades laborales para las cuales no fue contratado el trabajador, pero que sin embargo por la necesidad de acceder a una remuneración que le permita cubrir sus necesidades, el empleado accede a aceptar el cumplimiento de funciones adicionales a las que fue contratado, a veces sin darse cuenta que se están vulnerando sus derechos laborales; y, otras veces con conocimiento de causa se ven obligados a trabajar bajo estas condiciones que precarizan las actividades desempeñadas por el trabajador.

5.1.3 Fraude laboral por la suscripción de contratos civiles de servicios

Así mismo, se puede indicar otras formas por las cuales el empleador precariza la relación de trabajo, como por ejemplo cuando el empleador sabe y conoce que la persona que contrató es para que cumpla funciones de índole laboral; pero para evadir el cumplimiento de los derechos del trabajador, le hace suscribir otro tipo de contrato para evadir la relación laboral.

Al respecto, el tratadista Oscar Hernández Álvarez en su obra: Flexibilización del Trabajo, señala lo siguiente:

“El empleador, en virtud de su relación de superioridad respecto de sus trabajadores, induce a que los mismos acepten relaciones de trabajo distintas a las previstas en la ley laboral; y, en otros casos que acepten pagos y beneficios de índole laboral que nunca recibió”. (p.74)

En tal sentido, se manifiesta que pese a que haya existido la suscripción de un contrato civil de servicios profesionales, no quiere decir que efectivamente el trabajo ejecutado por la persona se haya encuadrado en el ámbito civil; ya que

la relación laboral existe cuando se cumplen los elementos del contrato individual de trabajo, aunque de por medio exista otro tipos de contratos de orden civil o comercial; es decir, que la persona accederá a toda la protección del Código de Trabajo si logra demostrar a la autoridad de trabajo que está desempeñando actividades laborales aunque el mismo cobre con facturas o no tenga contrato de trabajo.

En este orden, la Corte Nacional de Justicia ha emitido fallos en los cuales se ha aceptado una relación de trabajo, aunque la persona que prestó sus servicios haya cobrado con facturas los servicios prestados. Así la Corte ha señalado lo siguiente:

En consecuencia, si está demostrado en el mismo instrumento que presenta el demandado que facturaba siempre mes a mes, es evidente que en fundamento a las declaraciones testimoniales y la propia confesión del demandado que manifiesta la existencia de un acuerdo verbal, en virtud de lo cual se le pagaba la retribución mensualmente, existió realmente una relación laboral disfrazada a través de facturas para hacer aparecer como que el contrato era por servicios profesionales, con lo cual se estaban evadiendo obligaciones patronales (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, Sala de lo Laboral, Juicio Laboral No. 92-2009, 06 de junio de 2012)

En tal razón, se puede concluir que el hecho de que el empleador haga un contrato de servicios profesionales al trabajador y le haga cobrar con facturas por la prestación de sus servicios laborales, lo cual se considera como un acto de fraude laboral, no le exime de ningún tipo de responsabilidad al patrono respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales que debe cumplir, ya que en estos casos incluso se ha podido citar jurisprudencia de la Corte Nacional que asevera lo anteriormente expuesto.

5.1.4 Características del fraude laboral

Dentro de las principales características del fraude laboral, se anotan las siguientes:

- a) **Es un acto privativo del empleador.** Es decir que dentro de la relación laboral, quien ejecuta estos actos es el empleador, en ningún caso será el trabajador.
- b) **Tiene por objeto precarizar la relación de trabajo.** El empleador ejecuta los actos de fraude laboral para beneficiarse desmedidamente del trabajo realizado por sus trabajadores, incluso puede llegar a producir explotación laboral.
- c) **No se encuentra regulado en forma específica en el Código de Trabajo.** En la legislación laboral del Ecuador, no se establece y ni se regula en forma específica los actos de fraude laboral, ante lo cual se debería legislar con el objeto de sancionar en forma drástica a los empleadores que incurren en estos actos.
- d) **Amenaza con violentar y en otros casos violenta el principio de estabilidad laboral.** El empleado u obrero que es víctima de fraude laboral generalmente tiene incertidumbre en su trabajo, respecto de las malas condiciones en que se desenvuelve la relación laboral. Por tal motivo a veces incluso terminan renunciando a preferir que se sigan cometiendo en su contra los actos de fraude laboral.

UNIDAD II EL FRAUDE LABORAL EN LA LEGISLACION COMPARADA

5.2 .El fraude laboral en la legislación comparada

5.2.1 Chile.

En la legislación chilena los actos de fraude laboral son sancionados económicamente en contra de los empleadores, en especial cuando se trata de simular una contratación diferente a la laboral, como por ejemplo a través del contrato de servicios profesionales, al que se hizo referencia en temas anteriores.

Al respecto la Legislación chilena en el inciso segundo del artículo 478 del Código de Trabajo establece:

“El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alternando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las relaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 15 unidades tributarias”

De acuerdo a lo expuesto, se puede indicar que es prohibido en la legislación chilena disfrazar las relaciones individuales de trabajo para transgredir los derechos de los trabajadores, lo cual es común no solo en Chile sino también en el Ecuador, pero a diferencia de Chile en nuestra legislación no se encuentra legislado la simulación como una forma de fraude laboral como se ha indicado anteriormente, motivo por el cual se hace necesario profundizar desde la academia, el análisis de los perjuicios que ello produce al trabajador a fin de proteger de mejor manera los derechos de los trabajadores.

5.2.2 Argentina

En Argentina, se encuentra una mayor y mejor regulación del fraude laboral en la denominada Ley de Contrato de Trabajo, cuerpo legal que regula las relaciones obrero patronales en el referido país sudamericano y que amplía el ámbito de protección de los derechos de los trabajadores básicamente en 2 artículos: a) el primero que se refiere a la nulidad de todo acto jurídico que produzca la vulneración de los derechos de los trabajadores; y, b) cuando se trate de simular y engañar a través de actos de fraude laboral, lo cual se analiza a continuación.

El artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina señala:

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley (...) los contratos individuales de trabajo ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

De acuerdo a la citada norma legal se manifiesta que todos los actos de fraude laboral carecen de eficacia jurídica al ser de nulidad absoluta, es decir que si se

logra demostrar que a través de la suscripción de cualquier tipo de convenio o documento que simule la contratación laboral para evadir responsabilidades patronales, la autoridad de trabajo correspondiente deberá dejar sin efecto ese acto jurídico a fin de proteger los derechos de los trabajadores; y, por su parte conminar al empleador que observe los principios relativos del derechos de trabajo.

La norma antes citada tiene concordancia con lo prescrito en la Constitución que establece que:

Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario (Constitución de la República del Ecuador, 2018, artículo 326 numeral 2).

Es decir que carece de validez jurídica todo acto jurídico que violente los derechos de los trabajadores en similares características a las establecidas en la legislación Argentina, que da una importancia a la institución jurídica de la nulidad al igual que la legislación ecuatoriana, en el sentido de que las acciones que de cualquier manera violenten los derechos de los trabajadores, aunque exista un acuerdo para ello serán de nulidad absoluta.

5.2.3 España

En la legislación española si se ha establecido casos de fraude laboral, en especial se trata de proteger a la estabilidad laboral del trabajador cuando el empleador al margen de la ley, efectúe actos jurídicos que de una u otra manera se hayan celebrado con fraude a las normas jurídicas vigentes.

Al respecto el artículo 15 numeral 3 del Estatuto de Trabajadores de España establece:

“Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude a la ley”

En este caso, a diferencia de la legislación Argentina en la cual se establecen sanciones económicas a los empleadores que actúan con fraude laboral, la legislación española por su parte se enfoca a proteger la estabilidad de los trabajadores por cuanto otorga la calidad de contratos a tiempo indefinido a aquellos que se hayan celebrado con fraude a la ley, es decir los contratos que ocultaban una relación laboral haciendo parecer que eran del ámbito civil o comercial cuando en realidad eran de índole laboral.

En el caso de la legislación ecuatoriana, no se protege la estabilidad de los trabajadores en los casos de fraude laboral, como si se hace en la legislación española, pues en el Ecuador ni siquiera se encuentra regulada esta institución jurídica, menos aún se protege la estabilidad laboral en estos casos.

5.2.4 República Dominicana

En el Código de Trabajo de República Dominicana se establece el tema de fraude laboral en los principios que amparan y protegen a los trabajadores, así el Principio IX, señala:

“El contrato de trabajo no es el que consta por escrito, sino el que se ejecuta con hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio” (Código de Trabajo de República Dominicana, 2018, Principio IX)

Al respecto, cabe indicar que en la primera parte del artículo anteriormente citado se indica que la relación laboral inicia al momento mismo que el trabajador empieza a ejecutar una actividad laboral, indistintamente si existe o no contrato de trabajo por escrito; y, en la segunda parte se hace alusión al fraude laboral en el sentido de que se configura cuando existe una simulación, que al igual que las legislaciones comparadas en líneas anteriores se da cuando a la relación laboral se le trata de disfrazar de una relación de carácter civil o comercial para evadir responsabilidades patronales.

Para finalizar, se manifiesta que en las legislaciones de Argentina, Chile, España y República Dominicana si se encuentra prescrito el fraude laboral justamente porque en aquellos países se ha presentado esta problemática en la sociedad, generándose la necesidad de tipificar esta institución jurídica. En el caso de Ecuador, de igual manera también se han presentado casos de fraude laboral lo cual se ha podido apreciar en las inspectorías de trabajo, así como en las Unidades Judiciales de Trabajo, por cuanto en los juicios laborales se han presentado por ejemplo contratos civiles de servicios profesionales para tratar de simular y evadir las responsabilidades patronales consagradas en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con lo prescrito en el artículo 42 del Código de Trabajo.

5.2.3 Ecuador

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 de acuerdo a lo establecido en 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 consideran 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.

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.

5.3 El fraude procesal laboral

5.3.1 Definición

Antes de abordar el tema de fraude procesal en materia general, se considera necesario definir primeramente el tema de fraude procesal en general. Al respecto, en el Diccionario de la Real Lengua Española (2018) se indica que es la: “Acción contraria a la verdad y a la rectitud que perjudica a la persona contra quién se comete” (pág. 1025)

Al respecto, cabe indicar que cuando se habla de un fraude, se relaciona estrechamente la conducta de la persona que comete estos actos, con la simulación así como también con el engaño, que en materia laboral es el que trata de efectuar el empleador para abusar de sus trabajadores de su trabajo y así beneficiarse de la relación de trabajo; de allí que del concepto de fraude en general se desprende que en materia laboral la persona que es perjudicada con los actos de fraude es el trabajador.

Por otra parte el profesor Lucio Bove, señala que el fraude

“Designa en general un comportamiento malicioso y contrario a la norma expresa o no expresa o a la costumbre mediante la cual se trata de conseguir un resultado ilícito con un daño real y presenta hacia la otra persona” (Bove 1997, 630)

De lo expuesto por el autor, se puede decir que el fraude indudablemente transgrede normas jurídicas, y en materia laboral lesiona los derechos de los trabajadores cuyo objetivo es conseguir un resultado en beneficio del empleador que se podría materializar con la evasión de las responsabilidades patronales y a su vez causando un perjuicio económico al trabajador.

Por otra parte, se tiene el concepto de fraude procesal, el cual de acuerdo a la doctrina es: “toda maquinación o artificio destinado a perjudicar a una de las partes, a terceros o a violar la ley” (Garrote, 1997, pág. 159). En base de lo citado por el autor se podría decir que el fraude procesal en materia laboral sería toda maquinación o artificio que ejecuta el empleador con el objeto de perjudicar al trabajador cuyo resultado sería la inobservancia o violación de la ley. Ello se puede producir cuando el empleador por ejemplo hace firmar sin el consentimiento del trabajador, documentos que al empleador le eximirían de una serie de responsabilidades patronales, como por ejemplo la renuncia antes del inicio de la relación laboral o como requisito para su contratación, entre otros aspectos.

5.3.2 Características del fraude procesal en materia laboral

A continuación se anotan algunas de las características más importantes del fraude procesal en materia laboral.

- Al igual que el fraude laboral, el fraude procesal violenta normas jurídicas y derechos del trabajador
- Tiene como fin causar perjuicio económico a los trabajadores. (por cuanto el empleador les hace firmar renuncias, letras de cambio, acuerdos extrajudiciales, etc.), lo cual permite materializar despidos intempestivos disfrazados de un documentos supuestamente suscritos en forma libre, espontánea y voluntaria por parte del trabajador, cuando en realidad es todo lo contrario.
- Puede crear obligaciones económicas en perjuicio del patrimonio del trabajador que no fueron como consecuencia de la relación laboral,

como por ejemplo cuando se obliga a suscribir letras de cambio como requisito para que el trabajador sea contratado.

- Al igual que el fraude laboral, el fraude procesal en esta materia tampoco se encuentra regulado en el Código de Trabajo, siendo este uno de los motivos por el cual los actos de fraude van en aumento cada día a nivel local del cantón Riobamba, así como a nivel nacional.
- Son actos privativos del empleador, es decir este tipo de fraude en ningún caso puede ser realizado por los trabajadores, sino únicamente por los empleadores.

5.3.3 Los actos de fraude procesal laboral

A continuación, se analizan cada uno de los actos de fraude procesal laboral que son más comunes en la práctica laboral.

5.3.4 La suscripción de renuncia

La renuncia es un documento que el trabajador dirige al empleador con el objeto de dar por terminada la relación laboral en forma libre y voluntaria, es decir sin ningún tipo de presión sino únicamente por motivos personales, laborales o de cualquier otra naturaleza que haya tenido el trabajador para haber tomado tal decisión.

Al respecto la doctrina señala:

“La renuncia se puede concebir como aquella decisión mediante la cual el trabajador materializa su voluntad de desvincularse de su puesto de trabajo o concluir voluntariamente las relaciones de trabajo que ha venido manteniendo con su patrono, generalmente se suele llevar a cabo mediante una notificación escrita” (Mujica, 2014, pág. 284)

Al respecto, cabe indicar que la renuncia no se encuentra prescrita por el artículo 169 del Código de Trabajo y/o en forma específica como una forma de terminar la relación laboral; manifestando que la sola presentación de la

renuncia no termina la relación laboral, sino que el empleador debe aceptar la renuncia del trabajador; y, solo allí concluye la relación laboral por la segunda causa de terminación establecida en el artículo 169 de la ley de la materia que señala: “Por acuerdo entre las partes”.

Es decir que se configura la terminación de la relación de trabajo cuando la renuncia es aceptada por el empleador; pero pueden presentarse casos en los cuales la renuncia no sea aceptada por parte del empleador por cualquier motivo; y, en esos casos el trabajador para evitar que incurra en un abandono intempestivo de trabajo deberá presentar el desahucio, obligándose a trabajar 15 días, luego de los cuales ya podrá desvincularse del trabajo.

Con estos antecedentes se manifiesta que la renuncia ha sido utilizada por el empleador en los denominados actos de fraude procesal laboral, en los siguientes casos:

- a) **Cuando se obliga a firmar la renuncia al trabajador como requisito previo para su contratación.** Esto suele pasar en varias empresas de la localidad y del país en general, cuando los empleadores les expresan a los trabajadores que serán contratados únicamente aquellos que firmen su renuncia como requisito indispensable para que sean contratados.

Al respecto, de acuerdo a la doctrina se indica que:

“Los trabajadores se ven presionados para firmar su renuncia desde antes que empieza formalmente la relación laboral, ya que no es un acto voluntario, sino obligado por el empleador” (Baylos, 1998, pág. 347)

Por tales consideraciones, es que se considera como fraude procesal laboral, ya que si accede a firma su renuncia, en cualquier momento el empleador le podrá poner fecha al documento y terminar en cualquier tiempo la relación laboral; es decir le estaría despidiendo al trabajador, pero dicho despido se le disfraza con una renuncia supuestamente voluntaria.

- b) **Cuando la renuncia es obligada a firmar al trabajador en el transcurso o antes de finalizar la relación laboral.** Así mismo, estos actos de fraude procesal laboral se pueden presentar en el transcurso o antes de que finalice la relación laboral, en donde el empleador al obligar la firmar la renuncia al trabajador, con el objeto específico de impedir que se dicten en su contra las denominadas indemnizaciones por despido intempestivo que se encuentran prescritas en el artículo 188 del Código de Trabajo que señala: “hasta 3 meses de trabajo, 3 meses de remuneración y a partir del cuarto año una remuneración adicional por cada año”. Eso quiere decir por ejemplo que si un trabajador ha laborado 10 años con una remuneración mensual de mil dólares; y, es obligado a firmar la renuncia, se estaría tratando de impedir las indemnizaciones por despido intempestivo por un valor de diez mil dólares, más las bonificaciones por desahucio; es decir se estaría llegando a causar graves perjuicios económicos en contra de los empleados u obreros que se rigen bajo el Código de Trabajo.

5.3.5 La suscripción de letras de cambio

Desde el ámbito doctrinario la letra de cambio ha sido definida como:

“Un documento ejecutivo que se utiliza en las operaciones mercantiles, mediante el cual una persona denominada librador ordena a otra denominada como librado el pago de una determinada cantidad de dinero en una fecha previamente establecida” (Morales, 2015, pág. 63)

En el Ecuador la letra de cambio es un título ejecutivo que contiene una orden de pago del librador hacia el librado o beneficiario, cuyos requisitos se encuentran establecidos en el artículo 114 del nuevo Código Orgánico Monetario y Financiero publicado en el Registro Oficial No. 497 de fecha 29 de Mayo 2019, el cual es un documento con el cual se garantiza un pago como consecuencia de una operación mercantil o de una deuda de cualquier otra naturaleza, es decir en la sociedad ecuatoriana se utiliza en gran parte como un medio de cobro por cualquier tipo de deuda.

Por otra parte se indica que la letra de cambio y los pagarés en general al ser títulos ejecutivos pueden cobrarse en la vía judicial a través del procedimiento ejecutivo en el cual se pueden dictar medidas cautelares con la calificación a la demanda, por cuanto al ser un proceso de ejecución no se discute un derecho, sino más bien se ejecuta en virtud de la letra de cambio en donde ya se encuentra consagrado dicho derecho de cobro.

En virtud de lo expuesto, se manifiesta que en materia laboral en ciertos casos en muy mal utilizada la letra de cambio, en especial cuando el empleador ejecuta los actos de fraude procesal laboral utilizando este título ejecutivo, lo cual suele suceder cuando así mismo antes del inicio, en el transcurso o antes de finalizar la relación laboral, se le hace firmar la letra de cambio al trabajador por las siguientes consideraciones:

a) Para garantizar los bienes, servicios o materia prima de la empresa.

Según el criterio de varios empleadores, señalan que existen trabajadores que pueden cometer hurtos o robos al interior de la empresa; y, que si este fuere el caso, con una letra de cambio de una u otra manera se garantizarían el cobro de los valores que presuntamente podrían causar perjuicio a la empresa. Sin embargo, cabe indicar que esta no es la vía más adecuada para tratar estos problemas que si pueden darse en la parte práctica y de hecho que se han dado; sino más bien de acuerdo a la doctrina:

“la vía adecuada en el caso de que el trabajador afecte económicamente al empleador a través de actos ilícitos tales como: robos, hurtos, abusos de confianza, desfalcos etc, es a través de una denuncia en materia penal” (Pérez, 2016, pág. 230).

Es decir acudiendo a la Fiscalía del lugar donde se cometió el delito; y allí, dentro del debido proceso penal se determinará si el trabajador efectivamente incurrió o no en una infracción de carácter penal y podría recibir las sanciones por dichos hechos.

Otro de los criterios que utiliza el empleador para hacer suscribir letras de cambio a los trabajadores, es para evadir responsabilidades patronales de carácter económico como consecuencia de la relación laboral, por cuanto de acuerdo a la doctrina:

“Cuando el trabajador suscribe una letra de cambio prácticamente está asumiendo que tiene una deuda a favor de su empleador por el monto del valor total de la letra; pese a que en realidad nunca la tuvo, o nunca adquirió dicha deuda, es decir solo firmó la letra sin recibir ningún tipo de dinero o crédito a su favor” (Sirena, 2015, pág. 58)

En el caso indicado anteriormente, el acto de fraude procesal laboral se configura cuando el empleador por ejemplo le despide a su trabajador y/o no le paga las prestaciones laborales que por ley le corresponde recibir; y, le dice al trabajador que si el mismo le presenta una denuncia ante al Ministerio de Trabajo y/o Inspectorías de Trabajo, le hará ejecutar la letra de cambio, lo que equivale decir que le hará pagar al trabajador el monto constante en la referida letra de cambio.

Así mismo, el empleador le puede llegar a amenazar en el mismo sentido al trabajador cuando le manifiesta que si le presenta una demanda en su contra por despido intempestivo o por los derechos o prestaciones laborales no pagadas, de igual manera le iniciará un juicio ejecutivo para iniciar el cobro de una deuda constante en una letra de cambio que en verdad nunca existió, lo cual puede persuadir al trabajador para desistir del inicio de los juicios o reclamaciones laborales por temor a enfrentar un procedimiento ejecutivo; vulnerándose de esta manera los derechos de los trabajadores quedando en la impunidad los actos de fraude procesal laboral cometidos por los empleadores, más aún cuando los mismos no se encuentran regulados en el Código de Trabajo como se indicó anteriormente.

Finalmente, cabe indicar que la ignorancia de la ley no es eximente de responsabilidad, motivo por el cual los actos de fraude laboral también pueden causar perjuicios a las personas que lo ejecutan; y, su

desconocimiento no será en estos casos motivo de excluir de responsabilidad civil dependiendo el daño que haya causado, así lo establece el artículo 13 del Código Civil del Ecuador que señala: “La ley obliga a todos los habitantes de la República, con inclusión de los extranjeros; ignorancia no excusa a persona alguna”

5.3.6 La suscripción de documentos en blanco

Así mismo, dentro de los actos de fraude procesal laboral se encuentra la suscripción de documentos en blanco; es decir en una hoja vacía el trabajador firma al pie de la misma por las siguientes consideraciones:

- a) En ciertos casos para que el empleador llene dicha hoja en blanco, aduciendo por ejemplo cambios de ocupación, con la cual supuestamente a pedido del trabajador se le cambia de ocupación, lo cual en realidad no pasó sino que simplemente se llenó la hoja en blanco para que el empleador cambie de ocupación, sin que exista despido intempestivo ya que el cambio de ocupación es una forma de despido según lo establece el artículo 192 del Código de Trabajo que señala:

“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo...” (Código de Trabajo, 2018, artículo 192).

Al respecto y de acuerdo a la citada norma legal cabe indicar que pese a que el cambio sea dentro del mismo nivel jerárquico; y, aunque no exista disminución de la remuneración igual se considerará como despido intempestivo, pero deberá presentar su reclamo dentro de los 60 días.

- b) En otras ocasiones también se ha hecho mal uso de los documentos en blanco, por ejemplo cuando en el mismo se llena con una Acta de Terminación de las Relaciones Laborales, con la cual el empleador deja constancia de que ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes; aunque en la parte práctica le haya despedido, lo cual en parte le protege al empleador en el caso de que se le inicie un juicio de despido intempestivo.

- c) Así mismo, se han presentado casos en los cuales los documentos en blanco son llenados con Actas Transaccionales, mediante la cual se constituye en un documento privado con el cual el empleador deja constancia de que por ejemplo se le ha pagado cierta cantidad de dinero al trabajador como liquidación de las prestaciones laborales que por ley le correspondía recibir; tales como: décimo tercera y cuarta remuneración, utilidades, vacaciones, fondos de reserva; pero en realidad, nunca le pago ningún valor económico, perjudicándose gravemente los derechos del trabajador que no le han sido cancelados.

Sin embargo de lo expuesto, se debe tomar en consideración que la Constitución de la República del Ecuador, señala:

“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Constitución del Ecuador, 2008, artículo 326 numeral 11)

La diferencia de la transacción con el acta transaccional radica en el hecho de que la transacción constituye el acuerdo mediante el cual los empleadores y trabajadores deciden fijar un monto que cubre las prestaciones laborales no satisfechas por parte del empleador, mientras que el acta transaccional se constituye en ese documento donde se plasma la voluntad de las partes, o la transacción realizada.

Así mismo, se indica que la transacción de acuerdo a la Constitución no debe implicar renuncia de derechos laborales, es decir, que el acta de finiquito podría ser impugnada ante el Juez de Trabajo si la misma no fue celebrada en la Inspectoría de Trabajo, pues son los encargados de verificar que no se transgredieron los derechos de los trabajadores cuando se realizó un acuerdo en materia laboral; en este caso como se celebró únicamente entre las partes de la relación laboral y no ante una autoridad podría ser impugnada ante el Juez del Trabajo si se trata de un documento de finiquito, más aún cuando en la misma se renuncian a derechos laborales o se transgreden los mismos, allí la transacción carecerá de eficacia jurídica.

5.4 La vulneración de los derechos del trabajador en relación con los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral.

5.4.1 Los derechos del trabajador

Los derechos del trabajador son aquellas potestades de carácter constitucional que amparan al mismo trabajador desde el inicio de la relación laboral para que se observen todas las garantías mínimas de carácter laboral a su favor, los cuales son de obligatorio cumplimiento por parte del empleador. Entre los derechos del trabajador se pueden anotar los siguientes:

- Los trabajadores que fueren llamados al servicio militar tendrán derecho a mantener su cargo y a recibir su remuneración del “100% durante el primer mes de licencia, el segundo mes el 50% y tercer mes de ausencia el 25%” (Código de Trabajo, artículo 43)
- Derecho a la igualdad y no discriminación En el caso de las mujeres derecho a la licencia por maternidad; y, de los hombres derecho a licencia por paternidad.
- Derecho a recibir las prestaciones laborales no satisfechas a la conclusión de la relación laboral, tales como: vacaciones no gozadas, fondos de reserva; pago de horas suplementarias y extraordinarias, la jubilación patronal cuando haya cumplido al menos 25 años de servicio para el mismo empleador; pago de utilidades; etc.

5.4.2 La vulneración de los derechos del trabajador frente a los actos de fraude laboral

Toda vez que se han anotado los derechos que tienen los empleados y obreros, cabe indicar que los actos de fraude laboral efectivamente vulneran los derechos constitucionales, lo cual va a depender del tipo de fraude laboral o procesal laboral que se haya ejecutado para poder determinar la gravedad respecto de la violación de los mismos en perjuicio del trabajador.

Por ejemplo, en los actos de fraude laboral, cuando se trata de simular una contratación distinta a la laboral, indudablemente se verán vulnerados todos y cada uno de los derechos establecidos en el Código de Trabajo, tomándose en consideración que lo que caracteriza al contrato individual de trabajo es “la prestación de servicios lícitos y personales, la dependencia laboral o subordinación y la remuneración”, (Código de Trabajo, artículo 8) pero el empleador trata de evadir estos elementos del contrato de trabajo haciendo simular una relación contractual de naturaleza civil o mercantil, en estos casos la persona que presta sus servicios no estará amparada por el Código de Trabajo y consecuentemente no accederá a ninguna prestación laboral a su favor por cuanto el empleador disfraza una relación civil, cuando en realidad es laboral, violentándose además el principio de estabilidad laboral, pues bajo el contrato civil no se accede a una estabilidad para el empleo.

Ante los hechos descritos anteriormente, es necesario que en caso de que el conflicto sea conocido por el Juez de Trabajo se aplique el principio de supremacía de la realidad, el cual permitirá que el juez resuelva en base de los hechos reales, es decir sobre la aceptación de la existencia de la relación laboral y deseche los argumentos del empleador que trata de evadir sus responsabilidades laborales.

En el caso de los actos de fraude procesal laboral, de igual manera se violenta el principio de estabilidad laboral, pero además se perjudica económicamente al trabajador en el acceso a los pagos e indemnizaciones que por ley le corresponde recibir, por ejemplo: si el empleador despide intempestivamente al trabajador, deberá pagar las indemnizaciones prescritas en el artículo 188 del Código de Trabajo, pero como le hizo firmar una renuncia obligada al trabajador, aunque es despedido, no podrá acceder a dichas indemnizaciones.

De igual forma se vulneran los derechos del trabajador, en este caso de no recibir ningún tipo de liquidación o prestaciones laborales no satisfechas a favor del trabajador en los casos en que el empleador le haga suscribir una letra de cambio, y amenace con enjuiciarlo por la vía ejecutiva al trabajador, puede ocasionar que las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas y no

pagadas, no se reclamen por parte del trabajador por miedo a ser demandado, lo mismo ocurre con los otros derechos que no fueron pagados por el empleador a la finalización de la relación laboral.

5.5 .Incidencia del Fraude Laboral en resoluciones de la Inspectoría de Trabajo.

En la elaboración del presente trabajo investigativo se ha determinado como ámbito de estudio la Inspectoría de Trabajo de la ciudad de Riobamba, en el período de tiempo comprendido entre los años 2017 -2018, razón por la cual para mayor realce en el desarrollo de la presente unidad se ha creído conveniente enumerar resoluciones de la Inspectoría de Trabajo en los cuales se ha practicado Fraude Laboral con la suscripción de Títulos Ejecutivos, a favor de los empleadores 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.

CASO N°1:

TRÁMITE DE BOLETA ÚNICA: 509321

ACCIÓN/INFRACCIÓN: PAGO DE HABERES LABORALES

ACTOR(ES)/OFENDIDO(S): FABRICIO RAMIRO LOPEZ BARBA

DEMANDADO(S)/PROCESADO(S): MARIA AUXILIADORA MONTALVO GAIBOR

Parámetros fácticos del caso:

El señor Ramiro López Barba habría solicitado una boleta única de notificación en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, con fecha 21 de Marzo del 2017, se procedió a notificar a la señora María Auxiliadora Montalvo Gaibor ,

convocando para la correspondiente audiencia señalada para el día lunes 26 de marzo del 2018 a las 09h30 en las oficinas del Ministerio de Trabajo , Delegación Provincial de Chimborazo, diligencia en la cual no es posible llegar a un acuerdo entre las partes , donde además de evidenciar el incumplimiento por parte del empleador al no haber justificado todas las obligaciones patronales para con su ex trabajador, además de que en la audiencia el abogado de la parte accionante denuncia : “ES MÁS LA SEÑORA ABOGADA AQUÍ PRESENTE DE LA PARTE EX EMPLEADORA A MOSTRADO LA LETRA DE CAMBIO EN BLANCO LA MISMA QUE AMENAZA CON NO DEVOLVER SI NO ACEPTA LAS PRETENSIONES DE EL EX EMPLEADOR.”

El ex trabajador solicita el pago de todos los haberes que se le adeudan como son horas extras , décimos , vacaciones, el despido intempestivo que está demostrado con el aviso de salida del IEES, además de la devolución del documento en blanco que estaría en manos de la ex empleadora para impedir su mal uso .

Por su parte la defensa del ex empleador alega que es totalmente falso que posea una letra de cambio firmada en blanco además presenta roles de pago de septiembre , octubre, noviembre del 2017, y el rol de diciembre afirma que consta en el acta de finiquito , adjunta un formulario de la décima tercera remuneración y si justificativo de pago.

Argumentos que motivan la sanción:

El Abg. Miguel Ángel Martínez Zambrano en calidad de Inspector del Trabajo de Chimborazo emite la siguiente resolución: “En virtud que dentro de la presente diligencia no se ha justificado el cabal cumplimiento, de obligaciones patronales con respecto al señor Fabricio Ramiro López Barba como es el rol de pago de Diciembre del 2017 , se remite el siguiente expediente a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato y de ser el caso sanción o absolución según corresponda de conformidad a lo establecido en el mandato 8 , artículo 7.”

En la ciudad de Ambato con fecha 05 de Julio del 2018, a las 11h00 Avoca conocimiento de la causa el Dr. Fernando Hidalgo Quintanilla en su calidad de Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato en donde “RESUELVE: PRIMERO.- Imponer a la señora María Auxiliadora Montalvo Gaibor , persona natural con registro único del contribuyente número 0600911689001 , una multa equivalente a USD. 1158,00 (UN MIL CIENTO CINCUENTA Y OCHO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA CON CERO CENTAVOS.). Por no presentar la documentación que justifique el cumplimiento de sus obligaciones patronales en la audiencia que se llevó a cabo el lunes 26 de marzo del 2018 a las 09h30, con el señor Fabricio Ramiro López Barba, como son: a) Remuneración correspondiente al mes de Diciembre del año 2017, a fin de justificar lo determinado en el literal a), del artículo 42 del Código de Trabajo en concordancia con los artículos 83 y 87, ibídem.”

Análisis:

El presente gira en torno al reclamo de un ex trabajador por el incumplimiento de las obligaciones patronales por parte de su ex empleador además de la preocupación por el mal uso que pudiera hacer su ex empleadora de un título ejecutivo específicamente una letra de cambio que como el manifiesta le habría obligado a firmar en blanco el momento de su contrato y que ahora estaría usando como un mecanismo de amenaza, al no querer devolverle si no acepta las pretensiones del ex empleador.

Nótese que el Inspector de Trabajo de Chimborazo en la audiencia realizada con la comparecencia de ambas partes nunca se pronunció acerca de la denuncia que hizo el trabajador acerca del mal uso que le estaría dando la ex empleadora a una letra de cambio firmada a su favor , que como es común los empleadores realizan esta práctica aduciendo que lo hacen con la intención de tener una garantía ya sea por la mercadería que poseen o por el dinero que puedan manejar los trabajadores , pero que si bien es una garantía para el empleador muchas veces se le da un uso inadecuado como en este caso que

incluso en la audiencia la abogada de la ex empleadora habría hasta mostrado la letra de cambio con lo que se demuestra la existencia de éste título ejecutivo con el que pretenden amenazarle con no al trabajador si no acepta las pretensiones de la ex empleadora, que claramente lo haría con el fin de transgredir sus derechos y eludir sus responsabilidades patronales .

Con esta conducta la ex empleadora estaría incurriendo en un comportamiento que encaja como fraude laboral , y que el Estado no protege a los trabajadores de estas conductas nocivas por parte de los empleadores pues como vimos en este caso el Inspector de Trabajo no se pronunció acerca de este hecho y se limitó a sancionar a la empleadora por no estar al día con sus obligaciones laborales .

Por lo que vemos que es necesario la implementación de una normativa para sancionar estas conductas que van en menoscabo de los derechos de los trabajadores consagrados en nuestra Constitución y en el Código de Trabajo vigentes.

CASO N°2:

TRÁMITE DE BOLETA ÚNICA: 501359

ACCIÓN/INFRACCIÓN: PAGO DE HABERES LABORALES

ACTOR(ES)/OFENDIDO(S): DANIEL FABIÁN MANJARRES FUENTES

DEMANDADO(S)/PROCESADO(S): LUIS ALBERTO FREIRE MALDONADO

Parámetros fácticos del caso:

Con fecha 21 de Diciembre del 2017, el señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes acude al Ministerio del Trabajo, Delegación Provincial de Chimborazo a

solicitar una boleta única de notificación manifestando que su empleador habría incurrido en despido intempestivo por solicitarle la afiliación al IEES, después de la notificación al empleador con esta boleta se continúa con el trámite y se fija la audiencia para el día 27 de Diciembre del 2017 a las 09h00 , en donde el señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes a través de su defensa técnica alega” que desde el 10 de mayo de 2010, empezó mi relación laboral, en la mecánica del requerido Luis Alberto Freire Maldonado , y ésta relación termina el 21 de Diciembre del 2017 , y finaliza por cuanto aproximadamente hace treinta días realizando mi actividad laboral me cayó un cardan a la altura del rostro , destrozándome los huesos de la nariz, fue un accidente laboral , al acudir al IEES ,me enteré que mi empleador nunca me había afiliado durante estos siete años , a raíz de aquello PRETENDIÓ QUE FIRME VARIOS DOCUMENTOS EN BLANCO , Y OTROS TANTOS DOCUMENTOS EN DONDE HACE CONSTAR COMO SI LA RELACION LABORAL RECIEN HABÍA EMPEZADO , COMO ME NEGUE A FIRMAR ESTOS DOCUMENTOS EN BLANCO MI PATRONO ME DESPIDIÓ INTEMPESTIVAMENTE, A ESTO SE SUMA QUE MI PATRONO LUIS ALBERTO FREIRE MALDONADO , ME HIZO FIRMAR UNA LETRA DE CAMBIO EN CAMBIO PARA CONTRATARME COMO SU EMPLEADO ESTE TIEMPO , A RAZ DEL ACCIDENTE LABORAL ME HA ESTADO AMENAZANDO DE QUE SI NO LE FIRMO ESOS DOCUMENTOS LABORALES , EL IBA A LLENAR ESA LETRA DE CAMBIO PARA DEMANDARME .”

Por su parte el empleador manifiesta a través de defensa técnica que :”El señor Manjarres ingresó a laborar en mi taller desde el 07 de Diciembre de 2017 , y jamás fue despedido intempestivamente, más bien el mencionado abusando de la confianza del compareciente y de la amistad procedió a sustraerse de mi taller dos computadoras , un motor de arranque, una pistola de impacto, documentos personales como facturas , hojas firmadas en blanco , motivo por el cual se ha iniciado el trámite pertinente en la Fiscalía de Chimborazo a fin de que se investigue este hecho, nos sorprende la actitud del señor Manjarres Daniel ya que a fin de evadir su responsabilidad penal , por los hechos relatados quiere infundir temor y presión al compareciente interponiendo falsas denuncias igual debo manifestarle que al compareciente le presté la cantidad

de mil doscientos dólares a fin de que el actor proceda a operarse la nariz , dicha operación no tiene nada que ver con la relación laboral , ya que en esta audiencia no se ha presentado ningún aviso de accidente laboral , más bien de buena fe por la amistad procedí a prestarle el dinero antes indicado, señor inspector como manifesté el señor Daniel Manjarres , no laboró ni trece días en mi establecimiento motivo por el cual no se pudo realizar la afiliación al IEES en los quince días que la ley permite , me reservo las acciones legales pertinentes en contra del señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes , por esta falsa denuncia y por la sustracción y el perjuicio que ha ocasionado al compareciente”

Por parte de la autoridad de trabajo se procede a solicitar al accionado documentación que justifique el cumplimiento de obligaciones patronales para con su trabajador señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes , a lo cual se indica por su abogada patrocinadora “ no presento los tres últimos roles de pago, pago de los décimos por cuanto no trabajó ni un mes, registro de entrada y salida del trabajador no lo tenemos, la afiliación al IEES , tampoco la tenemos porque no trabajó ni quince días que la ley concede para realizar la afiliación”.

Por su parte la inspección del trabajo dispone: 1.- Agregar al expediente administrativo boleta de notificación entregada por la parte accionante en una foja útil. 2.- En observancia al artículo 568 del Código del Trabajo, tratándose de un Conflicto individual de trabajo , por tal se deja a salvo el derecho de las partes a fin de que en caso de que lo creyeran correspondiente lo hagan prevalecer ante el órgano jurisdiccional competente.3.- En virtud que dentro de la presente diligencia no se ha presentado toda la documentación que justifique las obligaciones laborales con respecto al señor DANIEL FABIAN MANJARRES FUENTES, requeridos mediante boleta entregada en persona al ex empleador , se remite al presente expediente administrativo a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato para su revisión análisis y de ser en caso sanción o absolución , según corresponda de acuerdo a lo establecido en el Mandato Constituyente 8, artículo 7 .-NOTIFIQUESE .-Abg.

Miguel Ángel Martínez Zambrano.- INSPECTOR DEL TRABAJO DE CHIMBORAZO.

Argumentos que motivan la sanción:

El Abg. Miguel Ángel Martínez Zambrano en su calidad de Inspector de Trabajo de Chimborazo por cuanto el empleador señor Luis Alberto Freire Maldonado no ha logrado presentar toda la documentación que justifique las obligaciones laborales con respecto al señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes , requeridos mediante boleta entregada en persona al ex empleador , procede a remitir el expediente administrativo a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato para de ser el caso después de su revisión y análisis proceda a sancionar o absolver a este empleador.

En la ciudad de Ambato con fecha 26 de Enero del 2017 , a las 10h00 el Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato , avoca conocimiento de la causa y procede a sancionar al empleador señor Luis Alberto Freire Maldonado en los siguientes términos: "PRIMERO: Que en la tramitación del presente expediente administrativo , se han considerado las normas del debido proceso, contempladas en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador , por lo que se declara su validez. SEGUNDO: En el numeral 2 del Art.326 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia "que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles". TERCERO.- El artículo 542 del Código de Trabajo, determina las atribuciones del Director Regional de Trabajo y en su numeral 7 señala:" Imponer las sanciones que éste código autorice". CUARTO.- Que en el artículo 545, numeral 2 del Código del Trabajo, consta entre las atribuciones de los Inspectores de Trabajo, "... 2.- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores". QUINTO.- Que, en el artículo 5 del Código del Trabajo establece:"Art.5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus

derechos”. SEXTO.- Que el Mandato Constituyente N° 8 , artículo 7 dispone: “Sanciones.- Las violaciones de las normas del Código de Trabajo , el Director de Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general..” SEPTIMO.- De los antecedentes expuestos se desprende que el señor LUIS ALBERTO FREIRE MALDONADO , persona natural con registro único de contribuyentes número 0602937229001, no ha justificado el cabal cumplimiento de obligaciones patronales con su trabajadora señor DANIEL FABIÁN MANJARRES FUENTES , respecto a la documentación solicitada mediante boleta entregada por la parte accionante que obra a fojas 03 del expediente administrativo , como son A) Registro de asistencia, de entrada y salida del trabajador B) Justificativos de horas extraordinarias y suplementarias , C) Afiliación al IEES y demás documentos que acrediten el cabal cumplimiento de obligaciones laborales del último trimestre del demandante . Al amparo de las normas invocadas y contempladas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo.- RESUELVE: Imponer al señor LUIS ALBERTO FREIRE MALDONADO, persona natural con registro único de contribuyentes número 0602937229001, una multa equivalente a USD. /1158,00 (UN MIL CIENTO CINCUENTA Y OCHO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA CON CERO CENTAVOS) , por no presentar la documentación que justifique el cumplimiento de sus obligaciones patronales en la audiencia que se llevó a cabo el día miércoles 27 de Diciembre del 2017 , a las 09h00, con el señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes , como son : a) Registro de asistencia de entrada y salida del trabajador , de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 del Código de Trabajo en coherencia del artículo 50 ibídem. B) Pago de horas suplementarias y extraordinarias de conforme a lo establecido en el Art. 55 del Código de Trabajo. C) Pago de aportaciones al IEES, conforme a lo determinado en el artículo 42 numeral 31 del Código de Trabajo en coherencia con el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social y demás documentos que acrediten el cabal cumplimiento de pago de obligaciones laborales. SEGUNDO: La indicada cantidad deberá ser cancelada por el infractor dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho horas ; mediante depósito en efectivo o cheque certificado en la cuenta de Banco del Pacífico a nombre de Ministerio del Trabajo ;

posterior a ello , el recibo del depósito original emitido por el Banco del Pacífico deberá ser legalizado en la Unidad Financiera del Ministerio de Trabajo , quienes emitirán un comprobante de ingresos que deberán ser entregados en el JUZGADO DE COACTIVAS. Se le previene que en el caso de no efectuarse dicho pago se proceder a su cobro por la vía coactiva como lo dispone el Art.630 del Código de Trabajo. TERCERO: Notificar con esta resolución de sanción al señor LUIS ALBERTO FREIRE MALDONADO, persona natural con registro único del contribuyente , número 0602937229001 al correo electrónico myepzv@hotmail.com , y la casilla judicial 286 , de la Corte Provincial de Chimborazo, lugares señalados por la parte accionada en la audiencia llevada a efecto con fecha 27 de Diciembre del 2017, a las 09h00, y que obra de fojas 04 a 05 del expediente administrativo . Desígnese como Secretario al Abogado Kléver Alonso Pilamunga Yansapanta.- CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.-

Con fecha nueve de enero del dos mil dieciocho, Luis Alberto Freire Maldonado presenta en la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba una demanda por Cobro de Letra de Cambio por la cantidad de diez mil dólares de los Estados Unidos de América, en contra del señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes, proceso que se encuentra signado con el número 06335-2018-00044.

Con fecha nueve de enero del dos mil dieciocho el Juez de la Unidad Judicial Civil del cantón Riobamba Abg. Nelson Escobar califica y admite a trámite ejecutivo, la demanda interpuesta por el señor Luis Alberto Freire Maldonado en contra del señor Daniel Fabián Manjarres Fuentes y dispone la citación de la parte demandada en su domicilio ubicado en esta ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Con fecha veintiuno de Febrero de dos mil dieciocho, el demandado Daniel Fabián Manjarres Fuentes presenta un escrito dando contestación a la demanda interpuesta por el señor Luis Alberto Freire Maldonado, de fecha seis de marzo de 2018, ante el suscrito juez e infrascrito secretario comparece QUISHPI MULLO PATRICIO HUMBERTO, a fin de posesionarse al cargo de

perito (a) para la experticia de Documentología, dispuesta en la providencia de fecha jueves primero de marzo del dos mil dieciocho.

Con fecha dos de abril del dos mil dieciocho se realiza la audiencia única, en donde conforme el Art. 190 inciso 1ero., de la Constitución Política del Estado, el Art. 43 y Art. 46 literal c) de la Ley de Arbitraje y Mediación, el Art. 17 inciso 2do. y el Art. 254 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con los Arts. 25 y 27 del Reglamento del Centro de Mediación de la Función Judicial, el suscrito juez dispone derivar la presente causa al Centro de Mediación Judicial ya que existe predisposición de las partes para llegar a un acuerdo. Con fecha diecisiete de mayo se incorpora a los autos acta emitida por el Centro de mediación de la Función Judicial.

De fecha veintiuno de septiembre del dos mil dieciocho el suscrito juez de esta causa a petición expresa de la parte demanda declara que en este proceso ha operado el abandono por el ministerio de la ley.

Análisis:

En este caso el empleador pretende eludir sus responsabilidades con su trabajador al negar la relación laboral que el trabajador dice mantener con él desde el año 2010, ocultando así la relación laboral existente con su trabajador para aparentemente hacerla pasar como una vinculación jurídica de otra naturaleza en este caso de tipo mercantil ya que el empleador aduce que si bien el denunciante ha trabajado bajo su relación de dependencia por un lapso de quince días, y que debido a que él ha sufrido un accidente que no ha sucedido en su lugar de trabajo, por “amistad” él le ha hecho un préstamo de dinero por lo que en garantía de éste han suscrito una letra de cambio .

El ex trabajador niega estos hechos y denuncia ante el Inspector del Trabajo que él ha tenido un accidente de trabajo y al momento de acudir al IEES para dar el aviso no se encontraba afiliado, por lo que al hacerle el reclamo respectivo a su empleador, éste habría pretendido que le firme a su favor letras

de cambio y varios documentos en blanco en donde constaba como si la relación laboral hubiera empezado hace poco tiempo, el trabajador se negó a firmar estos documentos por lo que se le despidió de su lugar de trabajo, sumado a esto denuncia que para empezar la relación laboral su empleador le habría pedido que firme una letra de cambio en blanco como requisito para contratarlo, documento ejecutivo con el que le estaría amenazando con plantear una demanda si hace el reclamo de sus derechos ante una autoridad.

Con casos como el que hemos citado anteriormente podemos darnos cuenta de que éstas prácticas son comunes en nuestro país por parte de los empleadores tratando de abaratar costos o evadir las responsabilidades contempladas en el Código de Trabajo vigente.

En este caso se sancionó la conducta de este empleador a través del Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato, pues no justificó el cumplimiento de sus obligaciones como empleador ante la autoridad de trabajo presentando la documentación requerida esto en la audiencia ante el Inspector de Trabajo de Chimborazo esto es: Registro de asistencia de entrada y salida del trabajador, pago de horas suplementarias y extraordinarias, pago de aportaciones al IEES.

Posteriormente existe un juicio de carácter ejecutivo en la Unidad Judicial del cantón Riobamba, en donde después de que en la audiencia preliminar existiera la voluntariedad de las partes de llegar a un acuerdo y derivarse al Centro de Mediación de la Función Judicial de Chimborazo, el juez a petición expresa de la parte demandada ha declarado que ha operado el abandono por el ministerio de la ley.

Con este ejemplo podemos comprobar que los empleadores pueden llegar a hacer mal uso de los documentos en los que coercitivamente han obtenido la firma de sus trabajadores, cuando éstos acuden ante las autoridades de trabajo por el incumplimiento de sus derechos como trabajadores, como en este caso que una vez que el ex empleador fue sancionado con la cantidad de mil ciento

cincuenta y ocho dólares el procedió a plantear una demanda por cobro de dinero ejecutando la letra de cambio que el trabajador denunció en la Inspectoría de Trabajo le habría solicitado que firme en blanco para contratarlo.

Ante éstas denuncias por parte del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo en cuanto a éstas prácticas que a criterio de la autora de considera como fraude laboral, nada se hizo pues el Inspector del Trabajo sancionó al empleador por no contar con la documentación que acredite el cumplimiento de sus obligaciones patronales pero en cuanto a las denuncias por el mal uso de un título ejecutivo firmado a su favor en blanco, ésta denuncia no fue tomada en cuenta y mucho menos sancionada.

Por cuanto en nuestro país si bien en la Constitución en el artículo 327 establece normas específicas destinadas a evitar el fraude laboral y 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 consideran desproporcionado, y que como en este caso las autoridades laborales en la práctica no lo hacen por falta de una normativa vigente en torno a estas prácticas.

Hay que tener en cuenta que éstas conductas son más comunes de lo que se piensan y que si bien tanto el empleador como el trabajador están participando de actividades que incurren en fraude laboral, no es menos cierto que la

situación económica del país y la precarización del trabajo obliga muchas veces a que los trabajadores cedan ante las presiones de sus empleadores que por desconocimiento o simplemente por tratar de eludir sus obligaciones patronales recurren a estas prácticas.

6. METODOLOGÍA

La investigación realizada se ha fundamentado en el método científico, el cual se ha asistido de un conjunto de técnicas y procedimientos que se han empleado para producir el conocimiento, sustentándose en una serie de etapas que se deben recorrer para obtener un conocimiento efectivo desde el punto de vista científico, utilizando para esto, instrumentos que resulten confiables, con el propósito de proceder de una forma sistemática para lograr buscar respuestas a problemas específicos de la realidad.

6.1 Métodos

Para el desarrollo de la investigación se ha visto conveniente la aplicación de los métodos de investigación que a continuación se exponen:

Inductivo. - Se ha recurrido a la aplicación de este método por cuanto, se ha iniciado con un análisis otros factores como por ejemplo la revisión casuística, de acuerdo a los casos de fraude laboral presentado en la Inspectoría de Trabajo, de tal manera que se ha realizado un enfoque generalizado que arrojaron conclusiones a partir de premisas particularmente específicas como son los casos que se han comprobado de fraude laboral.

Descriptivo. Con la aplicación de este método se ha pretendido llegar a describir, así como a identificar, principalmente la incidencia del fraude laboral sobre los derechos de los trabajadores; además de ello, también se ha detallado algunos temas concernientes a la investigación, de tal manera que se ha descrito y narrado detalladamente todo lo concerniente al trabajo en estudio como los derechos de los trabajadores, entre otros.

6.2 Tipo de investigación

En cuanto a los tipos de investigación que se ha requerido utilizar en la misma, se encuentran los siguientes:

Documental bibliográfico

La presente investigación se ha realizado apoyándose en las diferentes fuentes bibliográficas y archivísticas; teniendo en consideración que la primera se basa en la consulta de libros de primera instancia y segunda, estrictamente apegados a la Ley, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en casos reales denunciados en la Inspectoría de Trabajo.

Descriptiva

Por cuanto este tipo de investigación, ha permitido narrar el problema investigativo a través del estudio de los diferentes casos de fraude laboral que se han presentado en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo; así como el análisis de sentencias dictadas por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Chimborazo, que han tenido relación con el problema de la presente investigación, a fin de determinar cuál es el criterio del Juez, en relación con los actos de fraude laboral.

De campo

Por cuanto el problema de investigación parte de la observación participativa existiendo un contacto directo con el fenómeno a investigarse. En el presente trabajo se ha incluido una investigación de campo, que se encuentra enfocada a dar cumplimiento a los objetivos e hipótesis planteadas, la misma que se ha realizado en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo.

6.3 Diseño de Investigación

Por la naturaleza y las características, esta investigación es de diseño no experimental, porque en el proceso investigativo no ha existido una manipulación intencional de las variables, de tal manera que se ha observado el fenómeno tal como se ha presentado en su contexto, por lo que no construye ninguna situación.

6.4 Población y Muestra

La investigación fue realizada en el cantón Riobamba provincia de Chimborazo, de conformidad al siguiente cuadro:

CUADRO N° 1
Población

POBLACIÓN	NUMERO
Abogados Especialistas en Derecho Laboral de la provincia de Chimborazo	18
Juez de Trabajo de Chimborazo	1
Inspectores de Trabajo de Chimborazo	3
TOTAL	22

FUENTE: Población implicada en la investigación

AUTORA: Kiabeth Bonilla

Muestra. - Al constituir la parte más representativa del universo en la investigación; de conformidad a la población involucrada en la presente investigación se ha evidenciado un total de 22 implicados; al constatarse que el universo es pequeño, se ha considerado proceder con toda la población, a la cual se ha aplicado los instrumentos de recolección de la información, como es el caso de la encuesta orientada a los abogados que conocen de Derecho Laboral y la entrevista a los Inspectores y Juez de Trabajo del cantón Riobamba.

6.5 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se han utilizado técnicas de gran importancia para la recolección y obtención de la información y los datos útiles para la investigación, motivo por el cual se ha visto conveniente el uso de las siguientes:

Encuesta: La encuesta es una técnica de indagación que se emplea para conocer opiniones, criterios y comentarios de las personas que se encuentran involucradas en el proceso investigativo. El instrumento de investigación de esta técnica es el cuestionario, que sirve para la recopilación de información, por tanto, es el instrumento que provoca o establece relación entre el investigador. En este caso concreto, las encuestas se han aplicado a los Abogados especialistas en Derecho Laboral de la provincia de Chimborazo.

Entrevista. – Al ser una técnica similar a la encuesta, que se constituye en un conversatorio directo entre el entrevistado y el entrevistador, a través del diálogo, su instrumento de investigación lo constituye un formato de entrevista que contiene una guía referente al tema que se va a entrevistar, razón por la cual, en el presente trabajo de investigación las entrevistas han sido aplicadas al Juez e Inspectores de Trabajo de Chimborazo.

Instrumentos. Los instrumentos utilizados de manera adecuada en la presente investigación son los siguientes:

- Guía de Entrevista y cuestionario pre estructurado

6.6 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos

En lo referente al procesamiento y análisis de los datos, así como de la información recabada se han utilizado distintas técnicas de carácter lógicas, como cuadros y gráficos estadísticos; que han ayudado a exponer los resultados de una forma muy sencilla y de fácil comprensión.

En cuanto a la interpretación de los datos estadísticos en la investigación, se ha realizado a través de la inducción, el análisis y a la síntesis.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS QUE CONOZCAN DERECHO LABORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA

PREGUNTA 1

¿De acuerdo a su experiencia, los derechos de los trabajadores son respetados a cabalidad por los empleadores?

Cuadro Nº 2

Derechos de trabajadores respetados por empleadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0.0%
NO	18	100.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico Nº 1



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: El 100% de los profesionales encuestados han manifestado que los derechos de los trabajadores no son respetados a cabalidad por los empleadores, debido a que, al ser la parte más fuerte de la relación laboral entre trabajador y empleador, imponen condiciones para contratarlos.

PREGUNTA 2

¿Conoce usted si algún empleador ha actuado con falsedad y audacia con el trabajador con el objeto de vulnerar los derechos del trabajador?

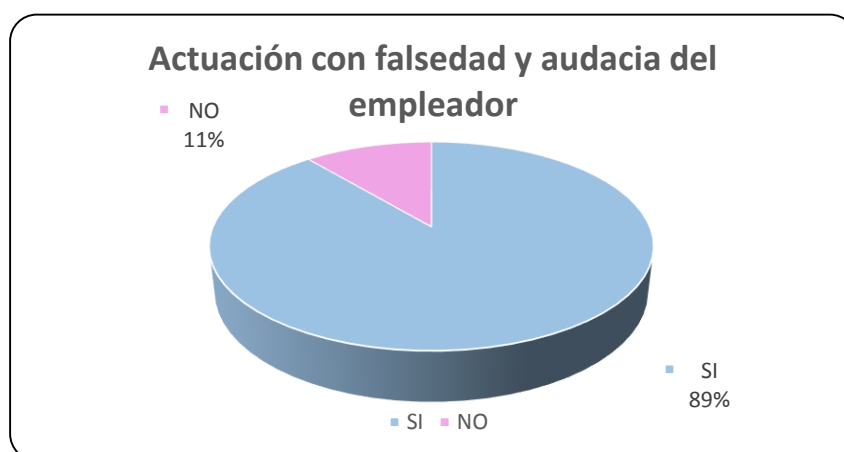
Cuadro N° 3

Actuación con falsedad y audacia del empleador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	89.0%
NO	2	11.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico N° 2



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales abogados que han sido encuestados, el 89% ha expresado que, efectivamente tienen conocimiento de algunos

empleadores que han actuado con falsedad y audacia hacia el trabajador con el propósito fundamental de vulnerar los derechos de los trabajadores que contratan.

En cambio, un porcentaje correspondiente al 11% de los encuestados han manifestado que no conocen empleadores que actúen con falsedad y audacia hacia sus trabajadores con el fin de perjudicarles.

PREGUNTA 3

¿Conoce usted si se halla establecido y tipificado el fraude laboral en el Código de Trabajo?

Cuadro Nº 4
Tipificación del fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0.0%
NO	18	100.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico Nº 3



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales Abogados que han sido encuestados, el total de ellos, es decir un porcentaje del 100% ha expuesto que, dentro de la normativa laboral ecuatoriana como es el Código de Trabajo, el fraude laboral no se halla determinado ni tipificado en ningún sentido, en ningún código; puesto que a pesar de que este código proporciona las garantías y el amparo necesario para los trabajadores con el fin de que no se puedan vulnerar sus derechos con facilidad por ningún motivo, existe un gran vacío jurídico al respecto del fraude laboral porque no se halla tipificado.

PREGUNTA 4

¿Se ha presentado casos en los cuales el empleador hace suscribir documentos en blanco a trabajadores como condición para ser contratados?

Cuadro Nº 5

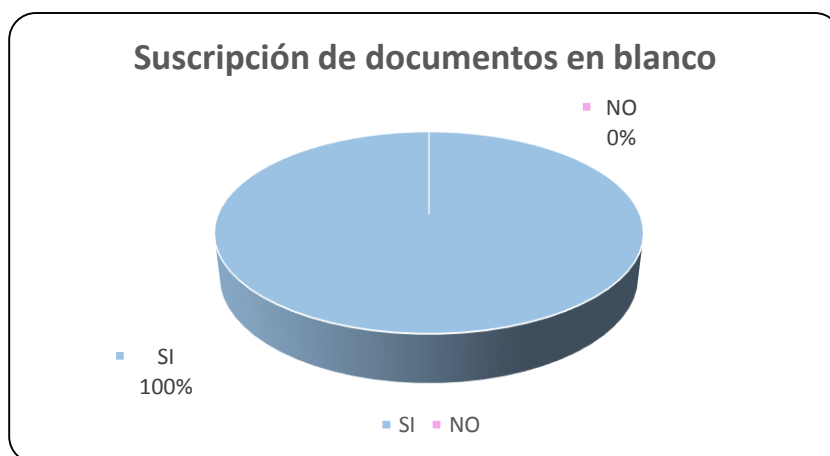
Suscripción de documentos en blanco

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	100.0%
NO	0	0.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico Nº 4



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales Abogados que han sido encuestados, el 100% de ellos han revelado que, en efecto, los profesionales encuestados han logrado tener conocimiento de casos en los que los empleadores de una manera ilegal, con el compromiso de contratarles para desempeñar un trabajo, les han impuesto como condición para ser contratados que firmen y suscriban un documento el blanco; con el peligro inminente de que al no saber qué es lo que pueda contener este documento se está contraviniendo contra los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA 5

¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?

Cuadro Nº 6
Derechos de trabajadores vulnerados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad laboral	11	61.0%
Derecho al trabajo	4	22.0%
Derecho a una remuneración digna	3	17.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico Nº 5



Interpretación: De los profesionales que han sido encuestados, el 61% ha indicado que, de los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral, principalmente se transgrede el derecho a gozar de una estabilidad laboral; el 22% de los encuestados afirman que se vulnera el derecho al trabajo y finalmente el 17% de ellos, aseveran que se vulnera el derecho a una remuneración digna.

PREGUNTA 6

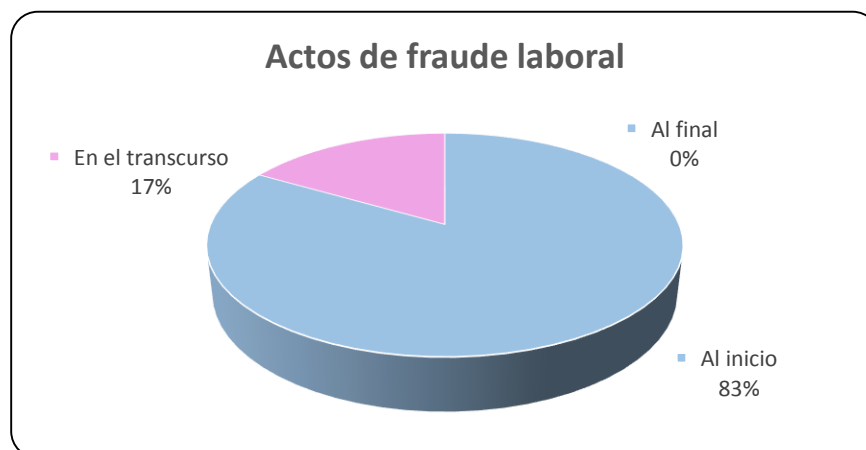
¿Los actos de fraude procesal laboral son realizados al inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral?

Cuadro N° 7
Actos de fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Al inicio	15	83.0%
En el transcurso	3	0.0%
Al final	0	17.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico N° 6



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales encuestados, un porcentaje correspondiente al 83% ha revelado que los actos de fraude procesal laboral son realizados en su mayoría al inicio, es decir para empezar la relación laboral; en cambio un porcentaje del 17% ha manifestado que estos actos de producen en el transcurso relación laboral; es decir cuando el trabajador se supone que cuenta con una cierta estabilidad en su trabajo, aprovechándose de su necesidad de laborar.

PREGUNTA 7

¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

Cuadro N° 8
Necesidad de regular actos de fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	0.0%
NO	0	0.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico N° 7



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales abogados que han sido encuestados, el total de ellos, es decir el 100% ha revelado que, en efecto, existe la necesidad imperiosa de que se pueda realizar una reforma a la normativa jurídica laboral, o sea al Código de Trabajo, con la finalidad de que puedan ser regulados los actos considerados de fraude laboral y que son realizados ilegalmente por los empleadores con la finalidad de contratarles y que se vean inmersos en una evidente inestabilidad laboral, vulnerándose de esta manera todos los derechos que como trabajadores poseen para poder llevar el sustento necesario y diario para sus familias.

PREGUNTA 8

¿El principio de supremacía de la realidad por parte del juzgador, debe ser aplicado en el caso que se identifiquen actos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

Cuadro Nº 9

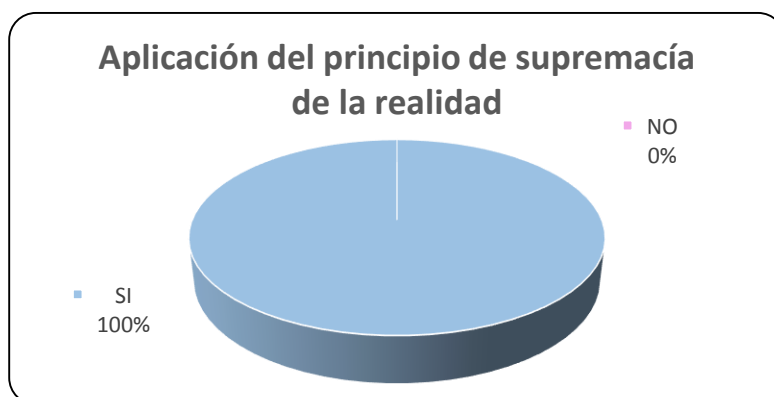
Aplicación del principio de supremacía de la realidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	100.0%
NO	0	0.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico Nº 8



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: De los profesionales que han sido encuestados, correspondiente al total, es decir el 100% ha indicado que, efectivamente, resulta de trascendental importancia que el principio de supremacía de la realidad sea aplicado por parte del administrador de justicia, debido a que se debe amparar y proteger al trabajador y quedará a criterio del juzgador la aplicación del mismo en el caso que se identifiquen actos de fraude laboral o fraude procesal laboral; de manera que se pueda dar protección a los derechos de los trabajadores que han estado inmersos en este tipo de ilegalidad.

PREGUNTA 9

¿El cometimiento de los actos de fraude laboral afecta a la estabilidad de los trabajadores?

Cuadro N° 10
Afectación del fraude laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	100.0%
NO	0	0.0%
Total	18	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: Kiabeth Bonilla

Gráfico N° 9



Realizado por: Kiabeth Bonilla

Interpretación: Del resultado de las encuestas aplicadas a los profesionales abogados que han conformado la muestra de investigación, el 100% ha manifestado que, en efecto, el cometimiento de los actos de fraude laboral afecta directamente a todos los derechos de los trabajadores, especialmente a

ENTREVISTA:

En la investigación se ha considerado conveniente la aplicación de entrevistas a profesionales especialistas y expertos en la materia de investigación, razón por la que se ha entrevistado a tres Inspectores de Trabajo, así como también al Juez de Trabajo de la ciudad de Riobamba, con la finalidad de que sus criterios fundamentados en la práctica en el ámbito laboral enriquezcan grandemente a la investigación.

ENTREVISTA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA

1. ¿En base a su experiencia, se han presentado casos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

De acuerdo a la experiencia de los entrevistados, se asevera que no han tenido conocimiento alguno de casos de fraude laboral o de fraude procesal laboral, debido a que estos actos que los empleadores suelen realizar ilegalmente lo hacen de manera reservada entre el trabajador y empleador y difícilmente son denunciados a las autoridades de trabajo puesto que se encuentra en juego su trabajo y se encuentran en riesgo de perderlo.

2. ¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?

Al ser el fraude laboral un acto que se produce bajo todos los cánones de la ilegalidad, los derechos de los trabajadores que se vulneran son principalmente la estabilidad laboral, porque el trabajador no conoce si en el documento en blanco que firmó como condición para ser contratado, está firmando su

renuncia en unos casos, y en otros casos la renuncia de derechos laborales como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el aceptar trabajar horas extras, la renuncia a su liquidación de haberes, a una justa remuneración por su trabajo, entre otros y demás derechos constitucionales inmersos al trabajo.

3. ¿De qué manera el fraude laboral cometido por parte de alguno de los empleadores afecta directamente a la estabilidad de los trabajadores?

Acorde a la opinión de los entrevistados, el fraude laboral realizado por los empleadores afecta directamente a la estabilidad de los trabajadores, puesto que puede conllevar al rompimiento abrupto de la relación laboral dando como consecuencia el resquebrajamiento de la relación laboral y por ende la transgresión de los derechos laborales del trabajador y lamentablemente no se encuentre codificada esta infracción no es posible emitir ninguna sanción para los empleadores.

4 ¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

Los entrevistados concuerdan al manifestar que es conveniente y necesario que se puedan regular los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo, debido a que es prudente frenar los abusos de los empleadores considerados la parte más fuerte de la relación laboral hacia los trabajadores que son el extremo más débil de esta relación.

ENTREVISTA AL JUEZ DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA

1. ¿En base a su experiencia, se han presentado casos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

El Juez de Trabajo ha manifestado que de acuerdo a su experiencia sí se han presentado casos de fraude laboral o fraude procesal laboral, pero que no han sido investigados.

2. ¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?

Entre los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral se encuentran la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos constitucionales en relación al trabajo.

3. ¿De qué manera el fraude laboral cometido por parte de alguno de los empleadores afecta directamente a la estabilidad de los trabajadores?

La afectación a la estabilidad de los trabajadores por parte de los empleadores que cometen fraude laboral es especialmente el rompimiento de la relación laboral llevando como consecuencia al despido intempestivo.

4 ¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

Conforme al criterio del entrevistado, es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo con la finalidad de lograr prevenir el cometimiento de ilícitos.

7. UNIDAD III MARCO PROPOSITIVO

7.1. Desarrollo de la propuesta.



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 el fraude laboral entre otras prácticas 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, el fraude laboral debe ser sancionado en el 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 las causales del Visto Bueno determinadas en el artículo 173 del Código del Trabajo albergan todas aquellas inconductas que los empleadores cometen contra sus

trabajadores y trabajadoras y que perjudican sus intereses y vulneran sus derechos; es por eso, que el fraude laboral bien encaja dentro de la figura jurídico-laboral del Visto Bueno, 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 la simulación y el fraude laboral deben ser sancionados 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 la simulación y el fraude laboral son prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores y que benefician particularmente los intereses económicos de los empleadores que las practican.
- Que al establecer la simulación y el fraude laboral como causal de Visto Bueno, permitirá crear alarma en los empleadores que las practiquen, al ser obligados a pagar a sus trabajadores la indemnización por despido intempestivo.

DICTA LA PRESENTE:

“LA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”

Art. 1.- Incorpórese en el artículo 173 del Código del Trabajo el siguiente numeral:

4.- Cuando el empleador incurra en fraude laboral.

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.) ING.CÉSAR LITARDO CAICEDO
Presidente

f.)Dr. JOHN DE MORA
Secretario General

8. CONCLUSIONES

- En el Ministerio del Trabajo , Delegación Provincial de Chimborazo se han presentado denuncias por parte de los trabajadores, mismos que son víctimas de fraude laboral , pero debido a que la legislación laboral ecuatoriana mantiene vacíos jurídicos en este tema , los derechos de los trabajadores han sido vulnerados, y los Inspectores de Trabajo nada han podido hacer ante estas prácticas empleadas muy comúnmente por parte de los empleadores, quedando solo en denuncias por parte de los trabajadores.
- El fraude laboral es una práctica utilizada por los empleadores para evitar el pago de los haberes laborales que la ley concede a los trabajadores, práctica que conocida y aceptada por los trabajadores pese a conocer las posibles consecuencias que esto conlleva.
- Los trabajadores se ven en la necesidad de aceptar éstas prácticas y son víctimas del fraude laboral debido a la precarización laboral y falta de empleo en nuestro país.
- En varios países de la región el fraude laboral está debidamente regulado y sancionado por la legislación laboral, protegiendo de esa forma los derechos de los trabajadores, a diferencia de nuestro país.
- 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.

9. RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el trabajador esté enterado y tenga conocimiento acerca de las consecuencias jurídicas y legales que le puede acarrear el firmar una letra de cambio o de documento en blanco a cambio del compromiso del empleador a ser contratado, para lo cual es necesario que se difundan en mayor escala los derechos de los trabajadores a través de campañas en los medios de comunicación, a fin de prevenir y evitar este tipo de ilegalidades que van en contra de la estabilidad laboral del trabajador.
- Es necesario que la legislación ecuatoriana incluya en el Código de Trabajo el fraude laboral o fraude procesal laboral a fin de evitar el cometimiento de estos actos en contra de los empleados y obreros, imponiendo sanciones a los empleadores que actúan al margen de la Constitución y la ley para perjudicar a los trabajadores y a su vez para beneficiarse evadiendo el pago de las prestaciones laborales que por ley le corresponden recibir a los trabajadores hasta el punto de precarizar la relación de trabajo, lo cual es prohibido por la Ley Suprema del Estado.
- Es preciso que los trabajadores conozcan de las consecuencias jurídicas que puede conllevar aceptar las malintencionadas prácticas de los empleadores en su favor en menoscabo de sus derechos.
- Se recomienda a los empleadores que eviten efectuar actos de fraude laboral o procesal laboral, por cuanto ello atenta a la estabilidad de los trabajadores, vulnera sus derechos constitucionales los cuales se encuentran amparados por el Código de Trabajo; y, además que no exime de responsabilidades al empleador respecto del cumplimiento de sus obligaciones. En tal virtud, se hace necesario difundir a través del Ministerio de Trabajo, las consecuencias jurídicas que ello puede traer a los empleadores.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, Mario E., (2015), *Revista de derecho laboral - fraude y simulación*, Editorial Rubinzal - Culzoni,
- Baylos, Antonio y Terradillos, José, (1998), *Derecho Penal del Trabajo*, Trotta, Madrid
- BOVE, Lucio. (1957) *Fraude*, Editorial Diritto da Antonio, Italia. Disponible en:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9866/AS_TUHUAMAN_BALDEON_LA_TUTELA_JURISDICCIONAL_DE_LA_VICTIMA_DEL_FRAUDE_PROCESAL.pdf?sequence=1
- Cahuatocoto, Henry, (2010) *El fraude y la simulación en la contratación laboral*, A propósito de las relaciones laborales ocultas y falsos empleadores, editorial Griley.
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador, Sala de lo Laboral, Juicio Laboral No. 92-2009, 06 de junio de 2012
- GARROTE, Angel (1997) *El fraude procesal*. Lima: Editorial Palestra, Perú.
- Grisolia, Julio y AHUAD, Ernesto (2009), *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, (2ª Ed.). Buenos Aires, Editorial Estudio.
- Hernández, Oscar (2010), *Flexibilización del Trabajo*, Editorial Belisco. Primera Edición. Venezuela.
- Morales Alfredo, (2015), *Curso de Derecho Mercantil, Los títulos Valor*, Editorial Texto, Caracas Venezuela
- Mujica Zapata, María Gabriela, (2014) *Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras*, Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela

- Pérez, Llenero, (2016) *Derecho penal del trabajo español*, Madrid.
- Sirena, José Luis, (2015), *Promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral*.
- Vazquez Vialard Antonio, (1999), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Editorial Astrea, Octava Edición, Buenos Aires, Argentina.

8.2 Fuentes auxiliares

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre de 2008, Quito - Ecuador.

Código de Trabajo, Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre de 2015 Quito - Ecuador.

Código Orgánico General de Procesos, Suplemento del Registro Oficial Nro. 506 de 22 de mayo de 2015.

ANEXOS

ANEXO Nro. 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO
LABORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA**

Objetivo: Recabar información que permita determinar cómo inciden los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral en los derechos de los trabajadores.

- 1. ¿De acuerdo a su experiencia, los derechos de los trabajadores son respetados a cabalidad por los empleadores?**
Si ()
No ()
- 2. ¿Conoce usted si algún empleador ha actuado con falsedad y audacia con el trabajador con el objeto de vulnerar los derechos del trabajador?**
Si ()
No ()
- 3. ¿Conoce usted si se halla establecido y tipificado el fraude laboral en el Código de Trabajo?**
Si ()
No ()
- 4. ¿Se ha presentado casos en los cuales el empleador hace suscribir documentos en blanco a trabajadores como condición para ser contratados?**
Si ()
No ()
- 5. ¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?**
Si ()
No ()

6. ¿Los actos de fraude procesal laboral son realizados al inicio, en el transcurso o a la finalización de la relación laboral?

Al inicio ()

En el transcurso ()

Al final ()

7. ¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

Si ()

No ()

8. ¿El principio de supremacía de la realidad por parte del juzgador, debe ser aplicado en el caso que se identifiquen actos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

Si ()

No ()

9. ¿El cometimiento de los actos de fraude laboral afecta a la estabilidad de los trabajadores?

Si ()

No ()

ANEXO Nro. 2

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO**

Entrevista dirigida al Juez de trabajo de la ciudad de Riobamba

Objetivo: Recabar información que permita determinar cómo inciden los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral en los derechos de los trabajadores.

1. ¿En base a su experiencia, se han presentado casos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

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

2. ¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?

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

3. ¿De qué manera el fraude laboral cometido por parte de alguno de los empleadores afecta directamente a la estabilidad de los trabajadores?

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

4 ¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

.....

.....

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

Entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo de Chimborazo

Objetivo: Recabar información que permita determinar cómo inciden los actos de fraude laboral y fraude procesal laboral en los derechos de los trabajadores.

1. ¿En base a su experiencia, se han presentado casos de fraude laboral o fraude procesal laboral?

.....

.....

.....

2. ¿Cuáles son los derechos del trabajador que se vulneran con los actos de fraude laboral?

.....

.....

.....

3. ¿De qué manera el fraude laboral cometido por parte de alguno de los empleadores afecta directamente a la estabilidad de los trabajadores?

.....

.....

.....

4 ¿Es necesario que se regulen los actos de fraude laboral en el Código de Trabajo?

.....

.....

.....