

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del
cantón Paján**

Erika Jokasta Borbor Villagrán

Tutor: Marco Aurelio Romero Cevallos

Quito, 2023

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra	
	No comercial	
	Sin obras derivadas	

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Erika Jokasta Borbor Villagrán, autora del trabajo intitulado “Simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Paján”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

26 de junio de 2023



Firma: _____

Resumen

En Ecuador se han alcanzado múltiples reformas laborales, no obstante, persisten importantes vacíos legales que han permitido la flexibilización en materia laboral, afectando las diferentes modalidades contractuales entre trabajadores y empleadores promoviendo nuevas figuras como el fraude y la simulación laboral, actos realizados de forma frecuente por quienes desean abaratar costos económicos en desmedro de los trabajadores, la parte más débil de la relación laboral. Por lo cual el objetivo general de este estudio fue analizar la simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Paján que permitan plantear alternativas de solución de las condiciones laborales y evitar el fraude en materia laboral. Se aplicó una metodología basada en un enfoque de énfasis jurídico social; con un diseño descriptivo, método cualitativo y cuantitativo, modalidad de investigación bibliográfica y trabajo de campo, con entrevistas y encuestas aplicadas a empleadores y empleados del cantón Paján. Como principales resultados se obtuvo que existe un alto porcentaje de incumplimiento de los microempresarios al momento de celebrar contratos laborales, siendo frecuente prácticas como fraude, simulación, y enriquecimiento injusto; un alto porcentaje de empresarios están conscientes de la realidad y los trabajadores no denuncian por no perder sus puestos laborales, situación agravada a partir de la declaración de emergencia sanitaria covid-19. La práctica ilícita se la ejecuta mediante un contrato civil por prestación de servicios, mas no con un contrato que especifique el trabajo real a efectuarse y donde consten todas las prestaciones que dispone la Legislación. En la Constitución se garantiza los derechos al trabajador, no obstante, la inexistencia de un tipo penal claro que sancionen estos hechos deja muchas denuncias en impunidad. Se concluyó en la importancia de revisar alternativas de solución que puedan evitar total o parcialmente estas situaciones, ya sea mediante capacitaciones, mayor control de las inspectorías de trabajo, lograr consensos entre microempresarios y trabajadores, para no perjudicar los intereses del trabajador y lograr un mejor apoyo a los microempresarios por parte del estado.

Palabras clave: trabajador, microempresarios, simulación, fraude, derechos laborales

En primer lugar, a Dios por darme las fuerzas y sabiduría, mantenerme firme y conseguir un logro más en mi vida, con su amor perpetuo ha permitido superar cualquier obstáculo porque siempre está conmigo y se quedó en los momentos más difíciles.

A mis padres Galo y Olga por haber sido mi fuente de inspiración quienes con su infinito amor me enseñaron con perseverancia y trabajo los sueños se cumplen, hoy comprendo cada consejo que me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por infundir en mí el modelo de honestidad, constancia, solidaridad, trabajo y valentía, de no temer las adversidades porque siempre con la fe en Dios todo se puede. A mi esposo Danian, con todo mi amor y cariño, quién han sido un pilar fundamental en este proceso de aprendizaje, y confió en mí juntos con nuestros hijos Galo y Dania seguiremos enfrentando nuevos retos.

A mis hermanas Ruth, Magdalena, Luisana, Olguita, por su cariño y comprensión durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia que siempre me tuvieron presente en sus oraciones.

A mis amigas, que siempre estuvieron presente y me apoyaron en los momentos más difíciles, por la paciencia infinita siempre estarán en mis pensamientos, gracias, por tanto.

Agradecimientos

Mi gratitud infinita a Dios, quien siempre está presente y con su lluvia de bendiciones cubre a toda mi familia y permite seguir adelante en esta tierra. Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que integran esta alma máter, por darme la oportunidad de abrirme las puertas y permitirme cumplir todo el proceso investigativo dentro de esta alma máter. De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Andina Simón Bolívar, a toda la Facultad de Derecho, a mis profesores en especial a la Dr. Marco Romero Cevallos, Dra. Elisa Lana Medina y Dra. Lina Victoria Parra quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional dejando marcado un antes y después a lo largo de la carrera, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional. Por último y muy importante en esta etapa quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Marco Romero Cevallos principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Tabla de contenidos

Tablas	13
Introducción.....	15
Capítulo primero: Simulación y fraude, una manera de precarización laboral	18
1. Antecedentes del estudio	18
1.2. Contextualización histórica de la realidad laboral	21
1.2.1. Conquistas laborales a través del tiempo	22
1.2.2. Principales conquistas de las personas trabajadoras	25
1.2.2. Simulación laboral	25
1.2.3. Clases	25
1.2.4. Tipos	26
1.2.5. El dolo.....	27
1.2.6. Apariencia jurídica.....	28
1.2.7. Fraude laboral	28
1.2.8. Elementos determinantes del fraude laboral	29
1.2.9. Delitos laborales	30
1.3. Espacio laboral a nivel global, regional y localmente	31
1.3.1. Espacio laboral en el mundo y Latinoamérica.....	31
1.3.2. Espacio laboral en Ecuador	32
1.3.3. Características del mercado laboral en Ecuador	33
Capítulo segundo: Microempresas en el cantón Paján y condiciones laborales.....	39
1. Rasgos distintivos de las microempresas en el cantón Paján.....	39
1.1. Condiciones laborales actuales de las microempresas del cantón Paján	40
1.2. Diagnóstico del sector microempresarial del cantón Paján	41
1.3 Análisis de resultados de la investigación de campo	43
1.3.1 Análisis y discusión de la entrevista aplicada a microempresarios	43
1.3.2. Análisis y discusión de la entrevista aplicada a empleados	48
Capítulo tercero: Alternativas de solución para evitar la simulación y fraude	59
1. Mecanismos para evitar la simulación y el fraude laboral en Paján.....	59
1.1. Controles e inspecciones periódicas	61
1.2 Capacitación permanente a empleadores y a trabajadores	59

1.3 Campañas informativas en medios de comunicación locales	59
1.4 Gestión de implementación de una línea directa gratuita para consultas	60
Conclusiones.....	63
Bibliografía.....	65
Anexos.....	70
Anexo 1. Consentimiento informado de los participantes en el estudio.....	70
Anexo 2. Entrevista abierta a empleadores de microempresas del cantón Pájan	72
Anexo 3. Entrevista semiestructurada aplicada trabajadores	73
Anexo 4. Gráficas de los instrumentos aplicados durante el trabajo de campo.....	75

Tablas y figuras

Tabla 1. Principales conquistas de las personas trabajadoras.....	23
Tabla 2. Tipos de simulación.....	27
Tabla 3. Características del mercado laboral en Ecuador.....	33
Tabla 4. Área productiva en que se especializa.....	44
Tabla 5. Nivel de conocimientos sobre simulación y fraude laboral.....	45
Tabla 6. Sanción por incumplimiento de obligaciones.....	45
Tabla 7. Legislación de Ecuador y sanciones.....	47
Tabla 8. Flexibilización y apoyo hacia las microempresas	47
Tabla 9. Rango de edad	48
Tabla 10. Núcleo familiar	50
Tabla 11. Conocimiento de obligaciones y derechos	51
Tabla 12. Conocimiento de obligaciones y derechos	52
Tabla 13. Nivel de conocimientos sobre simulación y fraude laboral.....	53
Tabla 14. Derechos y desempeño laboral.....	53
Tabla 15. Vulneración de derechos	54
Tabla 16. Causales de despido.....	55
Tabla 17. Principios vulnerados	56
Figura 1. Población ocupada	32
Figura 2. Trabajadores cotizantes.....	32
Figura 3. Empleo adecuado y PIB per cápita en Ecuador	34
Figura 4. Participación laboral bruta durante el primer semestre de 2021	35
Figura 5. Tasa de subempleo durante el primer semestre de 2021	35
Figura 6. Porcentaje de desempleo durante el primer semestre de 2021.....	36
Figura 7. Pirámide poblacional del cantón Paján de 2021	49
Figura 8. Nivel de Escolaridad del cantón Paján.....	50
Figura 9. Histórico de contrataciones desde el año 2020 a primer trimestre de 2021....	56

Introducción

En la actualidad la crisis económica que se enfrenta a nivel mundial, afecta a todos los sectores productivos, originando un descenso en la contratación de trabajadores; estadísticas de la OIT mencionan que cada día hay más personas que no cuentan con un trabajo estable, lo que causa una gran preocupación entre la población, ya que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales, fuente de dignidad y satisfacción humana, que permite llegar a tener una vida de calidad.

Cuando en Ecuador llega a concretarse una relación laboral, se sobrentiende que es cuando un ser humano se obliga a proporcionar servicios personales, legítimos y lícitos a cambio de una retribución económica previamente convenida y en la que las dos partes están de acuerdo. Por lo cual esta relación de índole laboral, establecida libremente obliga a ambas partes, una a cumplir con el trabajo pactado y a la otra a obtener la remuneración según los privilegios y derechos otorgados por la Ley en vigencia. En tal sentido la Carta Magna vigente, garantiza el derecho al trabajo y a ser remunerado justamente por él; no obstante, el empleador mantiene superioridad económica en referencia al trabajador; por ello es necesario regular estas actividades vigilando la parte más vulnerable que es el trabajador.

Efectivamente en el país existen Normas Constitucionales,¹ he infra Constitucionales que regulan estas relaciones; en este espacio laboral concurren el Código de Trabajo y Reglamentos Internos de Trabajo, que reglan no solo los derechos laborales, sino que estipulan las obligaciones del contratante; buscan procurar que el vínculo contractual o relación laboral se desarrolle en un marco de seguridad y legalidad.

En este escenario se establecen normas Constitucionales que buscan evitar el surgimiento de figuras contractuales o de la transgresión de relaciones laborales ajenas al correcto desarrollo de la relación laboral; en tal sentido existen algunas figuras ilícitas, entre las que se encuentran la simulación y el fraude laboral, que pueden darse de algunas formas, que generalmente nace cuando se aparenta realizar un contrato, aunque en realidad se está celebrando otro diferente, o a la vez su contenido no es real; de este ilícito

¹ Ecuador *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, arts. 33, 326, 327, 328.

tienen conocimiento ambas partes (contratante y trabajador) y su finalidad es el lucro de la parte contratante a través del engaño y manipulación. El fraude laboral se manifiesta al declarar falsamente en referencia a algún aspecto del trabajo.

En el cantón Paján de la provincia de Manabí es frecuente la vulneración de los derechos laborales, puesto que la mayor parte de microempresas realizan un tipo de contrato civil por prestación de servicios profesionales con trabajadores, los que se ven obligados, de forma directa e indirecta a acceder a estos requerimientos por la necesidad de tener una ocupación que les genere ingresos.

Así, se presentan escenarios ajenos a la contratación laboral sujeta y amparada por el Código del Trabajo,² al simular relaciones civiles por medio de las cuales las microempresas del cantón Paján exigen mensualmente a los trabajadores dependientes la entrega de documentos tributarios como son facturas por la entrega de materia prima o elaborada, por lo que el trabajador, supuesto distribuidor, pierde sus beneficios laborales, como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el pago del décimo tercer y cuarto sueldo, las vacaciones, las utilidades, los recargos por horas extraordinarias y suplementarias, el seguro de cesantía de desempleo y/o jubilación..

Según el catastro del municipio del Cantón Paján,³ existen un total de 1.283 empresas, de las cuales 1.158 son microempresas y 125 PYMES. Las microempresas son habitualmente negocios pequeños, administrados por las familias y personas cercanas; además deben cumplir con sus obligaciones como lo hacen las pequeñas y medianas empresas. Mientras que siguiendo a Sumba et al.,⁴ manifiestan, que una empresa es considerada PYME (pequeñas o medianas empresas), cuando cuenta desde 1 hasta 250 empleados, ya que se clasifican según su tamaño en pequeñas, medianas y grandes empresas. Esto permite observar la dimensión del problema.

En relación a las pautas señaladas en párrafos precedentes, la pregunta central de este estudio es ¿cómo se produce la simulación y el fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Paján, en perjuicio de las personas trabajadoras?, mientras que el objetivo general es analizar la simulación y fraude en materia laboral en las

² Ecuador 2005, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 diciembre de 2005, art. 11.

³ Ecuador Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján, *Registro de empresas y microempresas en el catastro predial* (Paján: GAD Municipal de Paján, 2022).

⁴ Ruth Yadira Sumba Bustamante y Karina Lourdes Santistevan Villacreses, "Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: Reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador", *Universidad y Sociedad*, 10, n° 1 (2018): 323-6, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362020180005.

microempresas del cantón Paján que permitan plantear alternativas de solución de las condiciones laborales y evitar el fraude en materia laboral.

Tres son los objetivos específicos: identificar las nuevas formas de simular contratos de trabajo en materia laboral; determinar las condiciones actuales de los trabajadores de las microempresas del cantón Paján para identificar las afectaciones a sus derechos laborales; plantear una alternativa de solución para evitar el fraude en materia laboral y llegar a acuerdos que favorezcan a ambas partes.

Este estudio se justifica porque existe una particularidad, en virtud de que presenta un estudio teórico y actual ya que expone las realidades de aquellos trabajadores que están expuestos a trabajar bajo la modalidad de un contrato civil conllevando al fraude y simulación en materia laboral lo cual se vulneran sus derechos de los trabajadores.

El desarrollo del trabajo es pertinente debido a que servirá de referente para actualizar y fortalecer nociones en procesos relacionados al fraude en materia laboral, y es novedoso por brindar información sobre los procesos de contratación, beneficiando no sólo a la parte laboral, sino a la empresarial que obtendrá información para evitar problemáticas derivadas de la situación de contratación irregular.

Al mismo tiempo es considerado importante porque permite sensibilizar sobre la necesidad de garantizar y proteger el derecho al trabajo de los actuales y futuros trabajadores de la microempresa en el cantón Paján mediante contrataciones laborales justas y equitativas, efectuadas bajo parámetros laborales legales arraigados a los principios constitucionales y laborales eficaces y eficientes.

Es beneficioso para la comunidad porque se pretende cumplir y hacer cumplir los preceptos legales en materia laboral, erradicando cualquier tipo de vulneración o violación de derechos que tiendan a menoscabar la dignidad del ser humano, contribuyendo desde esta esfera a su realización personal, profesional, familiar, económica, y social.

La motivación personal para escoger el desarrollo de este tema se encuentra relacionada con el ejercicio de la profesión de abogada y como microempresaria, ya que es un mandato Constitucional,⁵ ejercer, promover y exigir los derechos individuales y colectivos de los ciudadanos; y al mismo tiempo fomentar que las autoridades garanticen el debido cumplimiento de estos derechos.

⁵ Ecuador *Constitución de la República del Ecuador*, art. 11.1 y art. 11.9.

Capítulo primero

Simulación y fraude, una manera de precarización laboral

1. Antecedentes del estudio

Dentro de los antecedentes de la investigación es importante mencionar al trabajo académico presentado en la revista dilemas contemporáneos, educación, política y valores, con el tema “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos” en el que se establece que:

El fraude o engaño producidos dentro de la relación laboral, representan actos esquivos de la ley, con el objeto de excluir a la parte empleadora del cumplimiento de sus obligaciones patronales y causándole un perjuicio económico a la persona trabajadora, hay que determinar que a través de actos de simulación en muchos de los caos se configura el fraude a veces con el mismo consentimiento del trabajador que por causas ajenas a su voluntad es coaccionado para permitir ciertos actos; por tal razón, el fraude se constituye en la descripción de una conducta en la que la parte empleadora, a través de la simulación, ocultamiento o alteración de la verdad, provoca dolosamente perjuicio patrimonial al trabajador aprovechándose de su situación de un estado de necesidad insostenible por llevar el sustento diario a sus hogares.⁶

En este sentido, se ha de entender que la práctica de la simulación laboral muchas de las veces es aceptada por el propio trabajador debido a su difícil situación económica, siendo estos recursos necesarios para su sustento y el de su familia, con lo cual se estaría dando cumplimiento a la realización económica que prescribe el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador pero de una forma arbitraria y contraria al derecho, toda vez que quienes laboran estarían en situación precaria, que no contribuye al cumplimiento del área del derecho laboral.

En otro estudio titulado “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, se indica que:

La simulación del contrato individual de trabajo ha venido presentándose en el Ecuador, por parte de los empleadores. Desde la perspectiva que los trabajadores han permitido tal conducta por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales. Esta puede manifestarse cuando se vincula un trabajador y otra persona real es la que está detrás, en relación a un testaferro; al alterar una o varias cláusulas del contrato laboral, cuando el trabajador figura en una actividad distinta

⁶ Javier Darío Bósquez Remache et al., “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador: Estado constitucional de derechos”, *Dilemas Contemporáneos* 4, n° 1 (2021), doi: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>.

a la real, al alterar la apariencia del salario. En conjunto la simulación, provoca un engaño concreto hacia terceros.⁷

En razón de ello, se ha de entender que la simulación laboral no solo se desprende de la ejecución de contratos civiles o mercantiles, sino que involucra una serie de actuaciones más profundas como son el sueldo o remuneración, la naturaleza, la actividad, que ya permiten tener indicios de laboralidad, tendientes a verificar que dichos actos no están siendo legales y que vulneran los derechos laborales de los trabajadores.

En el trabajo de investigación “Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo”, se hace referencia a que:

Las condiciones flexibles del trabajo, el debilitamiento de la creencia en soluciones colectivas, la resignación social y la organización de estrategias individuales e individualistas son rasgos distintivos de la historia reciente de los trabajadores, en tal contexto surge la simulación generando que las partes involucradas resuelvan mantener en secreto el verdadero acto que se está celebrando, dando origen a una situación jurídica alejada de lo legal y alejada de la situación jurídica idónea.⁸

Obviamente la simulación laboral crea una figura jurídica dentro del ámbito civil, lo cual sería apropiado si el origen, naturaleza y destino de las actividades efectuadas y de las obligaciones de dar y recibir fueran un asunto civil, más lo cuestionable es que se realizan actividades laborales bajo este esquema, con la finalidad de evadir responsabilidades patronales afectado a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores contratados bajo estas modalidades que jurídicamente nada pueden hacer, ya que su simulación se encuentra perfectamente disfrazada.

En lo que respecta a la teoría que sustenta la investigación de esta temática cabe mencionar a Gaspar, Manases y otros, en su obra titulada “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, en la que se afirma que:

La simulación laboral ha venido presentándose en el Ecuador por parte de los empleadores que de manera premeditada ejecuta el empleador; en vista que los trabajadores por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales indirectamente renuncian a sus obligaciones laborales. Y sin darse cuenta de que se estaría violentando en principio de Irrenunciabilidad. Este principio hace mención que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. A pesar de que ellos renuncien a estos

⁷ Manaces Esaud Gaspar Santos, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, *Universidad y Sociedad* 12, n. ° 4 (2020): 383-9, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&tlng=es.

⁸ Maria Roxana Guzmán Albanesi, “Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo”, *Trabajo y Sociedad* 1 n.º 25 (2015), <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>.

derechos adquiridos, la ley en proteger al trabajador en el momento que plantee un juicio laboral.⁹

Con ello, se explica claramente que el principio de buena fe no se encuentra presente en materia laboral, ya que al existir una simulación laboral los principios laborales se ven afectados como el irrenunciabilidad, ya que el trabajador al no poder justificar la relación laboral que existe con una determinada empresa, por los documentos previamente establecidos y diseñados, pierde la oportunidad de acceder a derechos laborales como: vacaciones, décimos tercer y cuarto sueldo, utilidades, entre otras, cayendo en una situación de precariedad laboral.

Es importante señalar además que esta simulación en el ámbito laboral y civil tiene también otras consecuencias, considerando que:

La simulación en el ámbito laboral se podrá traducir en una serie de alternativas de incumplimiento. Puede referirse, por ejemplo, a la naturaleza de un acto, a la ejecución debida de la ley, a la validez de los requisitos formales, o a la comisión de un fraude legal, entre otros varios aspectos. Pero sin lugar a dudas, una de las manifestaciones más elocuentes de simulación laboral guarda relación con la exacta determinación del “sujeto empleador responsable”. [...], toda vez que la suerte del vínculo laboral no se encuentra sujeta a las mutaciones jurídicas de la empresa, sino que se atiende a la subsistencia de la actividad empresarial, “desestimando los cambios jurídicos que experimente la persona del empresario y aún la transferencia de la empresa.”¹⁰

En tal virtud, deberían existir sanciones para quienes realizan estas prácticas, ya que no solo se afecta a un derecho en el ámbito económico, sino que existe un aprovechamiento doloso en su actuar, por consiguiente, al existir un fraude este debería ser sancionado penalmente de acuerdo a las leyes de la materia.

De acuerdo al derecho comparado se puede visualizar países como Colombia que optan por prescribir dentro de su ordenamiento jurídico al fraude laboral, con lo cual se establece ya una barrera y un precedente jurídico para el respeto y vigilancia de los derechos de la parte más débil de la relación laboral que son los trabajadores, esto sucede porque se ha comprendido que:

los problemas de simulación, fraude, o figuras de encubrimiento de la relación jurídica laboral, tanto en el ámbito individual, como el ámbito colectivo. En este último ámbito,

⁹ Manaces Esaud Gaspar Santos, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, *Universidad y Sociedad* 12, n. ° 4 (2020): 383-9, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&tlng=es.

¹⁰ Pedro Daniel Irureta Uriarte, “Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante”, *Revista de Derecho Valparaíso* 1, n.º 40 (2013): 213-50, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>.

que no es el propio de la presente investigación, podemos diferenciar a su vez en las formas de simulación, fraude o encubrimiento en a) la constitución del órgano colectivo sindical (sindicatos fraudulentos), o bien, b) en la simulación relativa o absoluta respecto de un instrumento colectivo que vincule al sujeto colectivo con el empleador pertinente.

Ello, se demuestra que incluso en la formación de sindicatos existe este tipo de simulación laboral, lo cual no solo afecta a derechos individuales del trabajador sino también a derechos colectivos y la libertad de asociación y los beneficios que puedan provenir de este tipo de asociación, como sucede en el ámbito laboral, que se basan en la protección y cumplimiento de los derechos laborales tanto en el ámbito interno como externo de la empresa privada.

1.2. Contextualización histórica de la realidad laboral

Si bien el tema en estudio se concentra en las figuras jurídicas Simulación y fraude laboral, temas de relevante actualidad, se hace necesario partir de una contextualización retrospectiva de los acontecimientos socioeconómicos vinculados a la actividad laboral en la historia, para tener una visión general de los hechos que han viabilizado la construcción del sistema laboral vigente, en el cual se han podido alcanzar conquistas que dignifican la condición y labor humanas. Razón por la que Comte (1798-1857), Durkheim (1858-1917), Weber (1798-1857), entre otros grandes pensadores, otorgaron un lugar significativo al trabajo en sus teorías, coincidiendo en que forma parte de la esencia del ser humano, le permite transformar lo que le rodea para tener el mayor bienestar posible, siendo tal actividad una parte transcendental de la historia de la humanidad.¹¹

Inicialmente el trabajo formó parte de la satisfacción de las necesidades humanas, en la sociedad antigua fue considerada como una labor no deseada, mientras que el ocio y la contemplación como la liberación, por lo que se consideró la labor manual obligación de esclavos y campesinos; en la Edad Media se registraron grandes cambios, no obstante, se siguió subvalorando actividades de esfuerzo, por lo que las personas con dinero preferían el comercio y el ejercicio de funciones de gobierno.¹²

¹¹ Beatrice Avolio Alecchi y Giovanna Francesca Di Laura Mendoza, “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, *Revista de la CEPAL* 1, n.º 122 (2017): 11-26, https://www.cepal.org/sites/default/files/publication_Avolio.pdf.

¹² Laura Andrea Cristancho Giraldo, “El concepto de trabajo”, *Secuencia*, 2 n.º 112 (2022), doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827.

El comienzo de la denominada edad moderna (siglo XV), trae nuevas nociones de la utilidad del trabajo, despreciando el ocio como pereza. Sostiene Albanesi,¹³ que, pese a las reformas en el conocimiento de la utilidad del trabajo, no se produjeron grandes cambios en la organización del trabajo. A partir de la segunda mitad del siglo XVIII se destacó el trabajo por cuenta ajena; al empezar el siglo XIX, se generaron otras formas de trabajo; el voluntario, por cuenta ajena y dependiente, siendo estos procesos la base para los nuevos procesos productivos y sociales, que incluyen la conquista de una serie de derechos relacionados con las actividades laborales.

Durante el siglo XX, el trabajo evolucionó hacia la diversificación de puestos laborales, especialmente provocados por los avances científicos y tecnológicos y su aplicación en la producción de bienes y servicios, en el comercio y en todas las actividades humanas; al final de siglo XX y en el XXI, la comunicación, la tecnología y la globalización han predominado, influyendo en las actividades y puestos laborales, en medio de conflictos, analizados por diversas teorías que fluctúan entre el capital o el trabajo y que influyen en las cifras de desempleo, empleo informal, explotación, precariedad laboral, etc.¹⁴

1.2.1. Conquistas laborales a través del tiempo

Han sido múltiples las conquistas laborales, la mayor parte logradas a través de grandes luchas, acuerdos, instrumentos, convenios, declaraciones afines al empleador y trabajadores; de acuerdo a la opinión de León, y otros,¹⁵ son diversas las causas que han impulsado las reivindicaciones a lo largo del tiempo, entre otras están motivaciones económicas, sociales, individuales, fisiológicas, políticas, jurídicas, espirituales, etc., mientras que los logros alcanzados se deben a la lucha de los sindicatos, doctrina de la iglesia, sociólogos, entre otros. Se añade la acción que en cada país ha desarrollado los Estados a través de sus organizaciones, políticas públicas y marcos normativos, para apoyar y regular las luchas de los trabajadores a nivel nacional e internacional.

¹³ Maria Roxana Guzmán Albanesi, “Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo”, *Trabajo y Sociedad* 1 n.º 25 (2015), <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>.

¹⁴ Beatrice Avolio Alecchi y Giovanna Francesca Di Laura Mendoza, “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, *Revista de la CEPAL* 1, n.º 122 (2017): 11-26, https://www.cepal.org/sites/default/files/publication_Avolio.pdf.

¹⁵ Klever Eduardo Carrión León y Moisés Alexander Torres Villamarín, “Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador”, *Universidad y sociedad* 14 n.º 54 (2022): 350-8, <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3145>.

El movimiento obrero ecuatoriano no es ajeno a esos diferentes escenarios combativos; algunos consideran necesario marcar un antes y un después del surgimiento del Frente Unitario de los trabajadores (FUT), en el año 1971; así, sostiene Ycaza,¹⁶ que el FUT fue la respuesta de la clase trabajadora a la opresión, los empleos precarios y las políticas de ajuste aplicadas por los gobiernos de turno, que por décadas había soportado la clase obrera y trabajadora del país; el FUT sirve como plataforma del movimiento obrero para alcanzar mejores condiciones de trabajo. En la tabla 1 se describe las más significativas conquistas laborales en el país.

Tabla 1.
Principales conquistas de las personas trabajadoras

Descripción	Año	Responsables
Reforma agraria, que abolió las modalidades precarias de trabajo favoreciendo el inmediato mercado libre de fuerza de trabajo indígena y campesina.	1925 a 1964	-Lucha indígena y campesina -Revolución Juliana (1925)
Surgimiento de algunos movimientos obreros como la Sociedad Nacional Obrera; Confederación Nacional de Obreros Católicos; Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas CEDOC, que respaldaron durante muchos años a los trabajadores. Frente Unitario de Trabajadores FUT	1934 1937 1971	-Trabajadores -Movimiento obrero
Firma del primer Contrato colectivo.	1932	Código del Trabajo, art. 226,
Reducción de la jornada semanal a 40 horas (8 horas diarias)	1935	-Trabajadores -Movimiento obrero
Descanso semanal forzoso y remunerado, en los días sábados y domingos.	1980	-Trabajadores -Art. 51 del Código del Trabajo
Reparto de utilidades, el décimo tercero, décimo cuarto y demás beneficios adicionales al salario	En 1980 en adelante	-Trabajadores -Leyes laborales

Fuente: Ycaza (1991).¹⁷

Elaboración propia

Como se aprecia en la Tabla 1, son diversas las conquistas laborales que a través de los años fueron adquiriendo los trabajadores; a partir del criterio de Pastor,¹⁸ la parte empleadora siempre tratará de sacar el mayor provecho en la relación laboral, mientras que la parte trabajadora es la más débil; sin embargo, a través de las conquistas laborales se ha logrado una mejora relativa en la situación de los trabajadores, y cierto equilibrio para que ambos sectores participen en el desarrollo socioeconómico de los pueblos. Por

¹⁶ Patricio Ycaza Cortéz, *Historia del Movimiento Obrero* (Ecuador: CEDIME Editorial, 1991), 2-399, <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12418>.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ Nicolas Marcelo Espín Pastor, “El contrato colectivo y los contratos desmedidos”, *Iconos*, 6 n.º 1 (2020): 1-96, <https://dspace.uniandes.edu.ec/pdf>.

otro aparte, en Ecuador las conquistas laborales han contribuido a obtener una mejor estabilidad en los trabajadores, aunque en términos generales y esto debido a la deficiente administración de ciertos políticos de turno, se ha ido fomentando la informalidad, el subempleo o prácticas de contratación laboral no muy claras y hasta ilícitas.

Se debe de mencionar lo explicado en Valencia,¹⁹ que una de las características principales de países en vías de desarrollo como los Latinoamericanos, contexto en que el Ecuador no es extraño, es la informalidad, alto grado de desempleo, subempleo, autoempleo disfrazado, trabajo precario, mal pagado, inseguro, desigualdades etc.; que surge a través de una economía con altas tasas de pobreza urbana y rural, escasa capacidad para generar ingresos sostenibles y fuentes laborales dignas. A esto se suma que en países emergentes como Ecuador existe un importante crecimiento de la fuerza laboral, con un alto déficit de trabajo estable y con un excesivo número de trabajadores pobres.

Además, en palabras de Sconfienza,²⁰ un mercado de trabajo equitativo y justo depende de factores como un constante desarrollo socioeconómico que impulse la creación de empleos suficientes y de calidad que permitan absorber la oferta laboral. En otras palabras, esto engloba una dinámica difícil de conseguir; en conjunto debe coincidir oferta de trabajadores que permita cubrir las expectativas de la demanda laboral y de los empleadores, para que esto ocurra debe de haber actividad que facilite la inversión privada que es el principal incentivo para la apertura de empleos.

Se puede decir, que en Ecuador existen factores concretos que repercuten y son determinantes para que surjan deterioros en los mercados laborales como la informalidad, desempleo, auto empleo, etc., que limitan la calidad de vida de los ciudadanos como bajos niveles productivos, crisis económica nacional e internacional, limitada industrialización, entre otras que en conjunto generan el cierre de empresas, microempresas, comercios etc. y por consiguiente escasa oferta de empleo formal.²¹

¹⁹ Horacio Valencia et al., *Economía informal e informalidad en una sociedad multiétnica* (Ecuador: Fundación Konrad Adenauer 2020).

²⁰ María Eugenia Sconfienza, “Precariedad laboral y exclusión en Argentina: un análisis de la relación entre oferentes y demandantes de trabajo” *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* 2, n° 7 (220):19-54, <http://www.ceil-conicet.gov.ar>.

²¹ Diego Enrique Avalos Vaca, “La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno” *Dilemas contemporáneos. educación. política, valores* 8, n° 3 (2021):19-54, <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2390>.

1.2.2. Simulación laboral

El vocablo simular procede el latín *simulāre*. que quiere decir fingir o representar algo que no es,²² mientras que, desde el punto de vista jurídico,²³ la simulación corresponde una declaración voluntaria de dos personas puestas de acuerdo en aparentar la ejecución de una acción o negocio jurídico, con la finalidad expresa de engañar a una tercera persona, se ubica en lo que se denomina vicios de voluntad.

Por lo precedente y en términos jurídicos, la simulación es una demostración aparente de un acto, acción o contrato que puede ser inexistente o mostrar una naturaleza diferente a lo acordado. De esto surge una contradicción muy evidente entre lo que se desea con lo que se declara, debido que lo que se desea obtener es el motivo de la simulación y al mismo tiempo puede tener diferentes motivaciones.

Asociando la simulación con el ámbito de las relaciones laborales en Ecuador, se puede indicar que la simulación laboral se presenta con bastante frecuencia. De acuerdo a Santos, Alvarado y Diaz,²⁴ en el contexto de esta práctica, el objetivo de los empleadores es el lucro, ignorando sus obligaciones patronales, además de disposiciones constitucionales, y legales que garantizan derechos. Por otro lado, indican,²⁵ que no se encuentran normas elaboradas expresamente para tipificar penalmente esta clase de conductas a todas luces ilícitas; no obstante, la Constitución vigente,²⁶ instituye como figura jurídica la penalización de la simulación laboral.

1.2.3. Clases

La simulación, tal y como sugiere Vaca: “Es toda operación en virtud de la cual se crea una situación jurídica aparentemente que difiere de la situación jurídica real, producto de la concurrencia de determinadas circunstancias adversas a los intereses

²² Real Academia Española, “Simular”, *Diccionario de la RAE*, accedido 13 de mayo de 2023, párr. 2, <https://dle.rae.es/simulador>.

²³ Enciclopedia Jurídica, “Simulación”, *Diccionario Jurídico*, accedido 2 de junio de 2023, párr. 2, <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/simulaci%C3%B3n/simulaci%C3%B3n.htm>.

²⁴ Manaces Esaud Gaspar Santos y Holger Bolívar Alvarado Onofre, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, *Universidad y Sociedad* 12, n.º4 (2020): 383-9, <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1659>.

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*.

patrimoniales de las partes contratadas”,²⁷ en esto coincide la opinión de Ruay²⁸ para quien en cada operación laboral se crea una situación jurídica aparente, que difiere de la situación jurídica verdadera, producto de la concurrencia de circunstancias desfavorables a los intereses de la persona contratada. Al mismo tiempo pueden surgir algunas finalidades como evitar prohibiciones o mandatos legales, engañar a otros, ocultar la voluntad auténtica, etc. De esto se derivan algunas clases de simulación, entre las que están:

- a) en relación a la persona, cuando contrata una encontrándose la persona real detrás de la simulada, cuando existe el denominado testaferro;
- b) en relación a las cláusulas del contrato, cuando a éste se le da una determinación y naturaleza distinta a la real;
- c) en relación a la categoría del trabajo, cuando acepta el trabajador figurar en calidad distinta a la real, por ejemplo, de viajante libre, siendo en realidad subordinado o estando en relación de dependencia;
- d) respecto al salario, que puede simularse dándole la apariencia de comisión, gratificación o pago de precio. Si bien la simulación, por lo general, se celebra con el claro objeto de provocar un engaño específico a los terceros que se relacionan con alguno de los contratantes, de ahí no tiene por qué concluirse a priori una intención fraudulenta.²⁹

1.2.4. Tipos

En Ecuador de manera bastante frecuente se presentan circunstancias adversas para la parte laboral, sobre todo ante la limitada oferta de plazas de trabajo, las personas se ven en la necesidad de acceder a fuentes de trabajo con una situación contractual no muy clara; por lo tanto, en el escenario laboral ecuatoriano se identifican 2 clases de tipos de simulación como es el dolo, que se subdivide en directo e indirecto y la apariencia jurídica. Las clases y tipos de simulación laboral se representan en la tabla 2

²⁷ Diego Enrique Avalos Vaca, “La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno” Dilemas contemporáneos. educación. política, valores 8, n° 3 (2021):19-54, <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2390>.

²⁸ Francisco Alberto Ruay Sáez “Simulación y subterfugio laboral” Revista Latinoamericana de Derecho Social 3, n° 26 (2018): 155-216, <https://www.redalyc.org/journal/4296/429654085010/html>.

²⁹ *Ibíd.*

Tabla 2.
Clases y tipos de simulación

Clases de simulación laboral	
Relacionado con la persona	Se contrata a una persona, mientras está otra detrás de la simulada
De las cláusulas del contrato	Su naturaleza y especificación es distinta a la real
De la categoría del trabajo	El trabajador figura en calidad distinta a la real
Relacionado con el salario	Al salario se le otorga la apariencia de comisión, gratificación o pago por servicios prestados.
Tipos de simulación laboral	
1. Dolo	<ul style="list-style-type: none"> a. Directo: Intención y responsabilidad directa sobre el daño causado b. Indirecto: Daño causado sin querer, del que se derivan consecuencias
2. Apariencia Jurídica	- Falla en el cumplimiento de una o varias formalidades convenidas en el contrato.

Fuente: Gaspar y Alvarado (2020) ³⁰

Elaboración propia

1.2.5. El dolo

Se entiende por dolo a la intención efectiva de causar perjuicio a una o varias personas o a sus bienes, en Ecuador esta clase de simulación no se encuentra reglamentada por el Código del Trabajo, aunque se reconoce que el dolo es un engaño intencional, cometido en la celebración de un hecho jurídico; existen 2 clases de dolo que son el directo o principal y el indirecto o incidental.³¹

³⁰ Manaces Esaud Gaspar Santos y Holger Bolívar Alvarado Onofre, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, *Sociedad* 12, n.º4 (2020): 383-9, <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1659>

³¹Javier Darío Bósquez Remache y Leny Cecilia Campaña Muñoz “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos”, *Dilemas y valores* 3, n° 9 (2021):19-54, DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.179>

Así mismo, sostiene Valles,³² que se diferencian dos clases de dolo, el *dolus directus* con una intención y responsabilidad directa sobre el daño causado y el *dolus indirectus*, en el que sin querer se causa un daño del que se derivan consecuencias.

Por lo anterior se puede entender que la diferencia entre el dolo directo e indirecto se encuentra en la intencionalidad o no intencionalidad de causar daño a otra persona, aunque si bien es cierto ambos dolos mantienen responsabilidad por las consecuencias o daños causados.

1.2.6. Apariencia jurídica

Según los reglamentos inherentes al contrato de trabajo, se presume como existente el contrato laboral desde el momento en que se proporciona un servicio por cuenta y en la organización y bajo la orientación del que lo recibe a cambio de una remuneración. Sobre este punto y de acuerdo al criterio de Montero,³³ pudiere suceder que la apariencia no coincida con la realidad, que puede darse de manera deliberada o por concurrencia de error o dolo, o simplemente falla en el cumplimiento de una o varias formalidades convenidas en el contrato; al mismo tiempo en este ámbito puede surgir alguna situación ficticia que no tenga respaldo o relación con la realidad laboral.

1.2.7. Fraude laboral

En ámbito normativo del Ecuador se reconoce la figura jurídica de fraude laboral, por ser una práctica ilegal sancionada por las autoridades laborales; en opinión de Remache,³⁴ es el engaño procedente de actividades laborales donde se efectúan acciones alejadas de la Ley, con el fin de que la parte empleadora pueda evadir responsabilidades patronales y demás obligaciones legales, produciendo perjuicio al trabajador.

Por lo anterior cabe destacar que algunas veces el fraude se consolida con la participación del trabajador, que por motivos ajenos a su voluntad es obligado al

³² Ramón Ragues I Valles, *El dolo y su prueba en el proceso penal* (Barcelona España: J.M. BOSCH editor, 1999): 207, <https://catalogo.uexternado.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20685>.

³³ Jorge Luis Montero Rodríguez, “Trabajador y espacio del trabajo”, *Sincronía*, 2, n.º 78 (2020): 28-78, <https://www.redalyc.org/journal/5138/513864246040/movil>

³⁴ Javier Darío Bósquez Remache y Leny Cecilia Campaña Muñoz “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos”, *Dilemas*, educación. política, valores 8, n.º 3 (2021):19-54, DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.179>

cometimiento de estos actos ilícitos. En razón de esto, el empleador suele aprovechar la situación de necesidad de la persona que se encuentra urgida por trabajar, para obtener el sustento diario, o se vale de la oportunidad que brindan las limitadas fuentes laborales en el país, originando perjuicio patrimonial y vulnerando derechos constitucionales.

También es verdad, que el Estado asegura la libertad de las personas para realizar actividades económicas,³⁵ no es menos cierto que el sector empresarial está sometido a la variación de factores internos y externos del mercado, que algunas veces lo vuelven vulnerable existiendo el peligro de recurrir a prácticas no muy claras para asegurar o mejorar la rentabilidad; pero también es una realidad que la Constitución vigente,³⁶ garantiza la protección de los derechos a los trabajadores como el respeto a la dignidad y a la remuneración justa, entre otros derechos. Es evidente que la vigencia de estos y otros derechos consignados en la Carta Magna y el Código de Trabajo,³⁷ busca evitar infracciones de orden penal como es el fraude laboral y sobre todo vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

1.2.8. Elementos determinantes del fraude laboral

La Organización Internacional de Trabajo OIT plantea recomendaciones para reglar la relación de trabajo, entre otras aborda:

Las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación”.³⁸

La recomendación precedente especifica dos ámbitos puntuales, uno es referente a la política nacional de protección a los trabajadores en relación de trabajo, en la que se demanda a los estados combatir situaciones de fraude laboral, instituyendo indicadores para evitar esta situación y dos en la que se determina la relación laboral con menciones a temas de relación laboral, salarios, horas de trabajo, exclusividad de servicios al contratante, entre otros.

³⁵ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*.

³⁶ *Ibíd.*, arts. 33, 35.

³⁷ Ecuador, *Código del trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

³⁸ OIT Organización Internacional de Trabajo, *Recomendación sobre la relación de trabajo*, 24 de enero de 2006, num. 8, <https://www.ilo.org>.

En Ecuador, como se ha mencionado existe la Norma Constitucional vigente destinada a evitar el fraude laboral, pero colocando el énfasis en la determinación de quien contrata y en la naturaleza de la relación contractual; precisamente en el artículo 327,³⁹ se hace referencia a la obligatoriedad de tipificar tanto la simulación como el fraude laboral, sin embargo, el Código Integral Penal no incluye estas figuras como delitos.

La situación transgrede no solo los derechos de los trabajadores sino también el principio de primacía constitucional,⁴⁰ situación que deja a los operadores de justicia en la potestad de aplicar sanción al delito de fraude laboral según el juicio personal, lo que a todas luces representa un problema jurídico y judicial, en caso de que un juez sentencie y las partes estén inconformes o consideren la sentencia desproporcionada.

En efecto aquí se presenta un problema de aplicabilidad de la norma constitucional, puesto que existe la ley que faculta la aplicación inmediata, por lo que los jueces y hasta los inspectores del trabajo quedan autorizados a sancionar este hecho, el fraude laboral, de acuerdo al criterio imparcial y en conformidad con el principio de primacía de la norma Constitucional.⁴¹

1.2.9. Delitos laborales

El Código Orgánico Integral Penal COIP,⁴² instituye los actos delictivos atribuidos al engaño, estafa, abuso de confianza y otras tipologías de fraudes, no obstante, ninguna de estas se vincula directamente con lo laboral, donde se ajuste una conducta fraudulenta con el propósito de causar perjuicio patrimonial a un trabajador.

Sin embargo, en Ecuador, es el Código del trabajo el que tipifica las obligaciones del empleador,⁴³ el incumplimiento a las obligaciones del empleador, generan faltas que puede derivar en reclamos administrativos o judiciales, expresamente el código de trabajo hace relación al principio de protección,⁴⁴ en materia laboral, estos derechos son irrenunciables para los trabajadores.

³⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*.

⁴⁰ *Ibíd.*, art. 424.

⁴¹ *Ibíd.*, art. 327.

⁴² Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal COIP*, Registro Oficial 120, Suplemento, 10 de febrero de 2014, art. 12.

⁴³ Ecuador, *Código del trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 42.

⁴⁴ *Ibíd.*, art. 5.

1.3. Espacio laboral a nivel global, regional y localmente

1.3.1. Espacio laboral en el mundo y Latinoamérica

En el espacio laboral interactúan empleadores, organizaciones que ofrecen el trabajo y personas en búsqueda de empleo, las personas se postulan a la oferta laboral de parte de empleadores según sus competencias individuales. Sostiene Giraldo,⁴⁵ que, a través de la historia humana, el trabajo se ha concebido desde diversas ópticas; inicialmente era un medio para encontrar comida y abrigo; luego con la transformación de ciudades campesinas a industrializadas, la fuerza laboral tuvo gran importancia, facilitando el inicio de la modernidad contemporánea, en donde, además de la fuerza laboral física, la intelectual tiene enorme valor.

Actualmente se estima, que la identidad laboral tiene que ver con los estudios realizados y otros temas como la regulación laboral, procesos laborales de los actores relacionados con el trabajo remunerado, se reconoce otras actividades no remuneradas como el que se efectúa en casa, el empleo informal y otras manifestaciones atípicas que se encuentran asociadas a lo que se conoce como desempeño laboral formal o regulado.⁴⁶

Es decir que con la corriente capitalista el trabajo dejó a un lado la connotación inicial, para convertirse en parte de las actividades económicas y sociales de los seres humanos. En el ámbito económico, a partir de mediados de marzo del año 2020 y en el 2021, el espacio laboral sufrió un grave revés con la llegada de la emergencia sanitaria producto de la pandemia covid-19. Estimaciones de la OIT,⁴⁷ mencionan que las expectativas del espacio laboral mundial se han deteriorado a partir de la pandemia de la covid-19; es posible que en los años que siguen sea difícil volver al nivel de la actividad laboral y de las oportunidades de puestos laborales que se tenían previo a la pandemia.

El espacio laboral en los distintos países del mundo, cambió a partir de la pandemia covid-19. Informaciones provenientes del Banco Interamericano de Desarrollo,⁴⁸ estiman la evolución del empleo y de la población ocupada en los principales países de Latinoamérica, en tiempo de post pandemia (ver Figuras 1 y 2).

⁴⁵ Laura Andrea Cristancho Giraldo, “El concepto de trabajo”, *Secuencia* 1, n.º 12 (2022): 23-112, <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>.

⁴⁶ Jorge Luis Montero Rodríguez, “Trabajador y espacio del trabajo”, *Sincronía*, 2, n.º 78 (2020): 28-78, <https://www.redalyc.org/journal/5138/513864246040/movil>.

⁴⁷ OIT Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo*, 19 de diciembre de 2018, <http://www.ifro.org>.

⁴⁸ BID Banco Interamericano de Desarrollo, *Observatorio Laboral covid-19, 17 de Agosto 2022*, <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/>

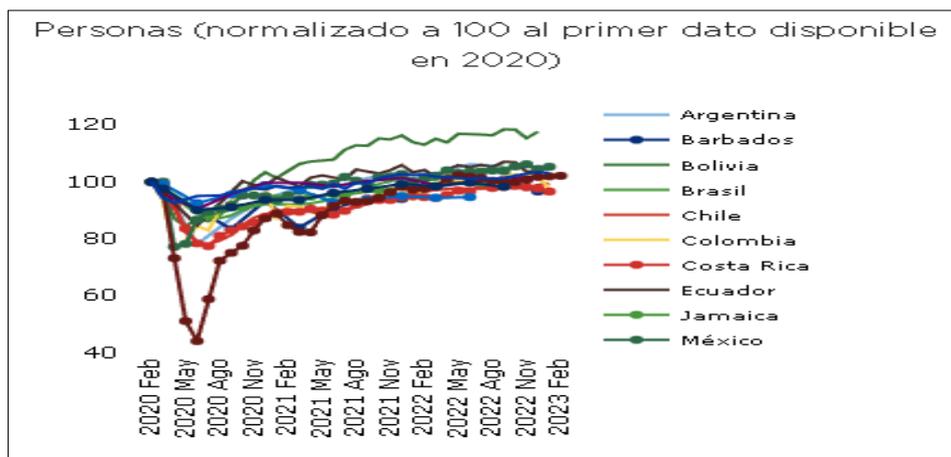


Figura 1. Población ocupada

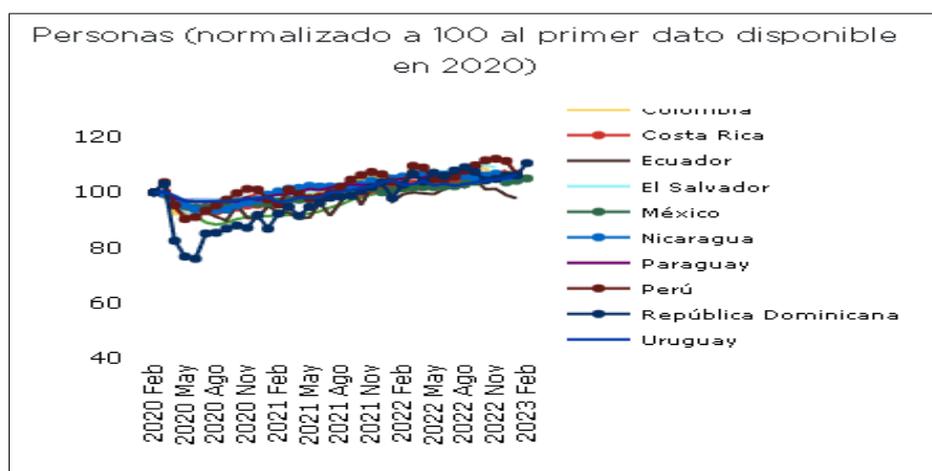
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo BID (2022)⁴⁹

Figura 2. Trabajadores cotizantes

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo BID.⁵⁰

El espacio laboral en el mundo y en Latinoamérica antes de la emergencia sanitaria se destacaba por una mayor oferta de empleos formales; la pandemia impactó en el mercado laboral, generando que una gran parte de la población se encuentre inactiva, o con empleos informales; a partir de 2021 la informalidad se incrementará con 7.56 millones de empleos informales.

1.3.2. Espacio laboral en Ecuador

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ *Ibíd.*

El sistema laboral en Ecuador mantiene características que van de la mano con la incertidumbre e inestabilidad; a pesar que las condiciones de vida de las personas en el país están estrechamente asociadas con la estabilidad laboral (por muchos años la tasa de empleo como de desempleo se mostró entable); no obstante, la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) se encuentra desempleada o subempleada,⁵¹ presentándose estos indicadores con ligeras variaciones; mostrando serios retrocesos durante la emergencia sanitaria por efectos de la pandemia covid-19, y en el periodo post pandemia aún no se recupera. En la Tabla 2 se exponen las cifras del mercado laboral del Ecuador al 2022.

Tabla 3.
Características del mercado laboral en Ecuador

Población de Ecuador	17.695.545
Población en Edad para Trabajar (PET)	12.573.799
Población Económicamente Activa (PEA)	8.090.249
Empleo global	7.688.944
Empleo adecuado	2.495.719
Subempleo	1.833.702
Desempleo	401.305
Empleo informal	3.927.221
Contratos vigentes	384.316
Acta de finiquito	764.844
Contrato indefinido	321.089
Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio	85.320
Contrato de obra cierta	51.084
Contrato especial emergente	50.693
Contrato de jornada parcial permanente	49.413

Fuente: Ministerio de Trabajo.⁵² Elaboración propia

Como se expone en la Tabla 2, la emergencia sanitaria del covid-19 ocasionó a nivel mundial, En Latinoamérica y en Ecuador una crisis económica social, educativa y laboral jamás enfrentada; los principales efectos tienen que ver con la reducción de contrataciones y plazas de trabajo, cambios en la modalidad laboral, que están limitando a la población; en este año, muchos más ecuatorianos se adecuaron a espacios informales o a la precariedad en sus puestos laborales, esto limita el logro de una vida digna para un

⁵¹ Pamela Olmedo Mendoza, *El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual* (Quito: Friedrich Ebert Stiftung, 2018): 2-48, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>.

⁵² Ecuador Ministerio del Trabajo de Ecuador, “Mercado laboral de Ecuador”, *Boletín Estadístico Anual* (2020): 43, <https://www.trabajo.gob.ec/boletin-estadistico-anual>.

amplio segmento de la población. En la figura 3 se indica como la crisis laboral se agravó con la llegada de la emergencia sanitaria covid-19.

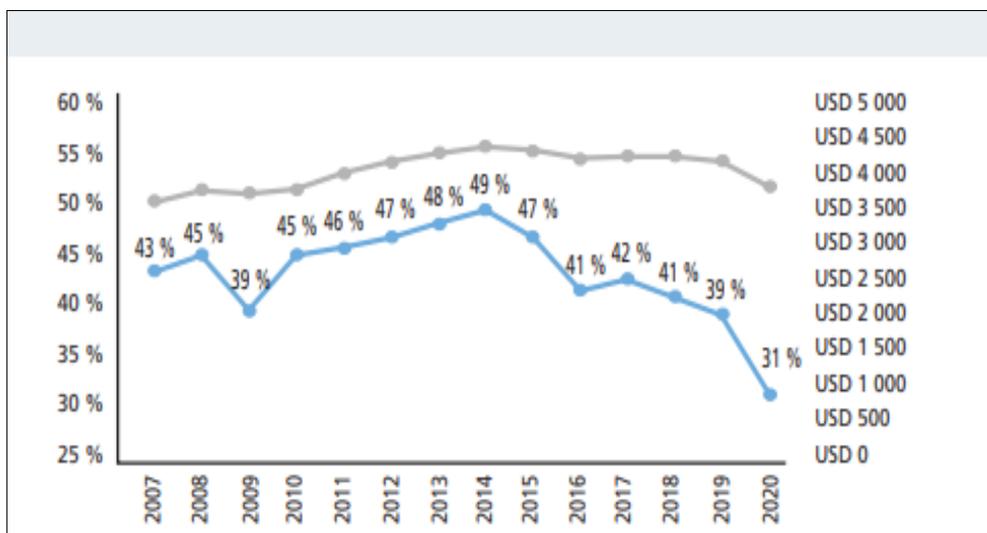


Figura 3. Empleo adecuado y PIB per cápita en Ecuador
Fuente: Pinargote y Barrios.⁵³

La recesión de la economía producto de la pandemia covid-19 marcó un antes y un después en materia laboral, ya que tal como se presenta en las cifras de la Figura 3, para el 2020 la oferta laboral de empleo adecuado cayó al 31 %, el nivel más bajo desde el 2007, junto a una caída del -11,7 % del poder adquisitivo de la población, lo que significa una evidente reducción del bienestar de la población.

Por otra parte, cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC,⁵⁴ para el año 2021, sostienen que tomando en consideración los porcentajes recopilados desde el año 2007 hasta el 2020 en Ecuador, englobando la media de estos años, la Tasa de Población económicamente activa PEA tiene un espacio laboral a nivel nacional promedio del 46,4 %, mientras que la participación global en actividades laborales diversas representa el 65,3 %. En este sentido persiste la variación de los porcentajes en el área rural con un promedio de más del 50 % que es mayor con referencia al área urbana con porcentajes que no sobrepasan el 47 % y la nacional que fluctúa entre el 40 y 50 %, evidenciando las cifras que la población rural presenta un porcentaje mayor de participación en actividades laborales, conforme se desglosa y explica en la Figura 4.

⁵³ Henry Pinargote y Jazmín Díaz Barrios, “Políticas públicas orientadas a impulsar a las pymes ecuatorianas”, *Estudios Políticos y estratégicos* 9, n° 1 (2021): 32-53, <https://utem.cl/revistaepe/wp-content/uploads/sites/7/2021/11/revista-estudios-politicos-y-estrategicos-epe-vol9-n1-202.pdf>.

⁵⁴ Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. “Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU, *Boletín Técnico*, 2021” 13, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.

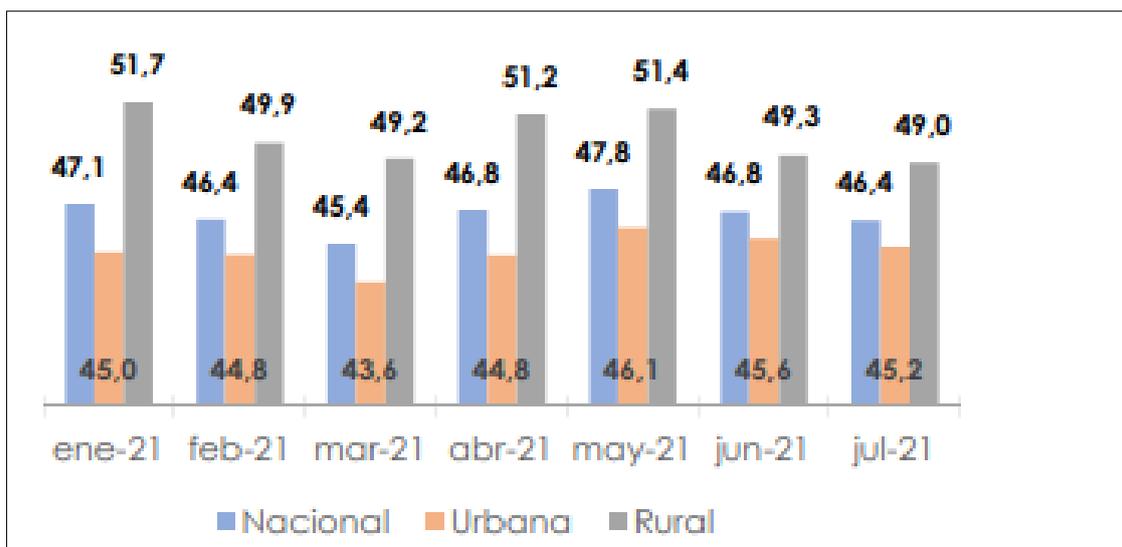


Figura 4. Participación laboral bruta durante el primer semestre de 2021
Fuente: INEC⁵⁵

En referencia a la tasa de subempleo en Ecuador a nivel nacional se ubicó en el 24,6 %; a nivel urbano se situó en 25,3 %, y a nivel rural en 23,2 %, según se aprecia en la figura 4, la tasa de subempleo durante el primer semestre de 2021 es alta a nivel nacional y entre el área urbana y rural se mantiene en indicadores porcentuales similares, como se muestra en la Figura 5.

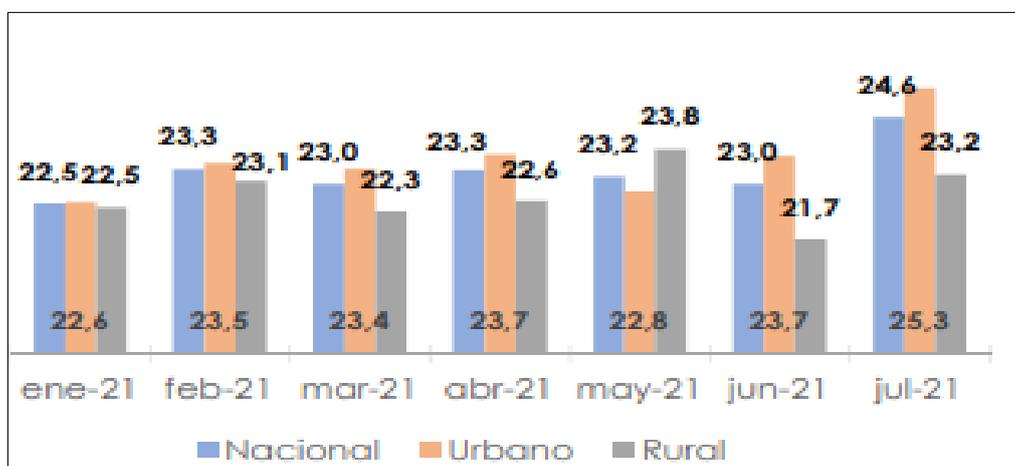


Figura 5. Tasa de subempleo durante el primer semestre de 2021
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC.⁵⁶

Los datos sobre nivel de desempleo, en el mismo período analizado, registran que la tasa de desempleo a nivel nacional correspondió al 5,2 %; igual tendencia se observó

⁵⁵ Ibíd.

⁵⁶ Ibíd.

en referencia al sector urbano y rural, ya que, en el área urbana, el desempleo fue de 6,4 % y en el sector rural 2,7 %, como se muestra en la Figura 6.

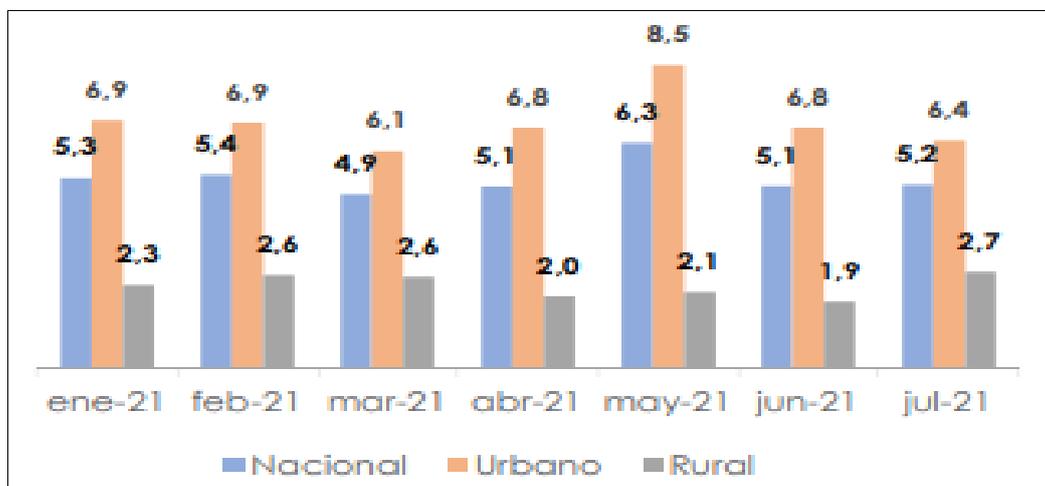


Figura 6. Porcentaje de desempleo durante el primer semestre de 2021
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC.⁵⁷

La información estadística precedente, demuestra una realidad laboral bastante crítica en Ecuador, con una Constitución garantista de derechos, y legislación desarrollada para defender los derechos de los trabajadores, los empresarios se ven desprotegidos y trabajando en medio de grandes desafíos para poder subsistir, de lo que deriva que algunos empresarios interpongan prácticas dudosas con el propósito de evadir responsabilidades laborales.

Sobre lo expuesto en el párrafo anterior, puntualizan Pinargote y Barrios,⁵⁸ que las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES) de Ecuador representan alrededor 99,55% de empresas legalmente constituidas y un 34 % de empleados registrados en la seguridad social, representando un destacado aporte en el potencial de empleo, pero con gran diferencia entre la cantidad de empresas registradas y el porcentaje de puestos de trabajos con todos los beneficios que registra la legislación en vigencia; resurgiendo la importancia de mejorar las políticas públicas que agranden el monto de empleos adecuados en beneficio de la sociedad y el desarrollo del país.

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ Henry Pinargote y Jazmín Díaz Barrios, “Políticas públicas orientadas a impulsar a las pymes ecuatorianas”, *Estudios Políticos y estratégicos* 9, n.º 1 (2021): 32-53, <https://utem.cl/revistaepe/wp-content/uploads/sites/7/2021/11/revista-estudios-politicos-y-estrategicos-epe-vol9-n1-202.pdf>.

En tal sentido, manifiestan Dini y Stumpo,⁵⁹ que, si bien es cierto, en el país se han llevado a cabo diversos esfuerzos para desarrollar políticas que impulsen los emprendimientos y las empresas sean estas micro, pequeñas, medianas o grandes; no obstante, se mantienen vigentes importantes brechas en la implementación práctica de las mismas.

Siguiendo a Dini y Stumpo,⁶⁰ los resultados alcanzados por estas políticas, son muy reducidos, incidiendo en el desempeño de las empresas, especialmente en las de menor tamaño, se debe tomar en cuenta que actualmente operan en un contexto de profundos y grandes cambios en la economía nacional e internacional, evidenciando estas empresas, con algunas excepciones, las grandes limitaciones y debilidades presentes en los diversos procesos en los que deben desenvolverse; mientras continúan siendo ignoradas por los mercados más dinámicos, difícil acceso a exportaciones, escaso impulso de la asociatividad para fortalecerse, para innovar, tecnificarse e integrar avances tecnológicos, entre muchas otras razones que impiden que las empresas mejoren, incidiendo a la vez en la apertura y fortalecimiento de los puestos laborales.

⁵⁹ Marco Dini y Giovanni Stumpo, *MiPymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento* (Santiago: CEPAL, 2020).

⁶⁰ *Ibíd.*

Capítulo segundo

Microempresas en el cantón Paján y condiciones laborales

1. Rasgos distintivos de las microempresas en el cantón Paján

Según lo establecido por Sumba et al.,⁶¹ las microempresas de los cantones: Jipijapa, Paján y Puerto López, todos localizados en la zona sur de la Provincia de Manabí, cruzan por una dificultad vinculada a la organización interna de sus establecimientos, lo cual afecta en la toma de decisiones, por parte de sus administrativos, en relación a la información veraz y confiable que deben manejar; además, reduce las posibilidades de lograr mayores niveles de rentabilidad y crecimiento continuo.

Dicho lo anterior, y de acuerdo a tamaño de las micro y pequeñas empresas, actualmente, se destaca el ineficiente proceso administrativo que muchas de ellas tienen, otras si presentan una mejor planeación que busca influir en el futuro tomando acciones predeterminadas en el presente, además, es un elemento al que se debe prestar más atención por autoridades y población en general. Cabe destacar que el Código del Trabajo,⁶² menciona respecto a la protección judicial y administrativa en el art. 5, que define que “los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Respecto a la capacitación del microempresario y del personal que junto a este labora, Sumba et al.,⁶³ mencionan que es escasa o limitada, lo cual obstaculiza el aumento de la productividad, y genera un bajo nivel de competitividad; igualmente, la limitada comunicación entre el dueño o director de la organización y el Talento Humano impiden que todos los que conforman la empresa conozcan los objetivos que se pretenden alcanzar, por lo que su nivel de empoderamiento para trabajar por resultados se encuentra al límite. En efecto, es imprescindible que las microempresas se desarrollen en un ambiente de mejora continua, que les permita un desarrollo sostenible para posicionarse y mantenerse en el mercado, esto con adecuadas fuentes de financiamiento.

⁶¹ Ruth Yadira Sumba Bustamante y Karina Lourdes Santistevan Villacreses, “Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: Reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador”, *Universidad y Sociedad*, 10, n° 1 (2018): 323-6, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362020180005.

⁶² Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 diciembre de 2005, art. 5.

⁶³ *Ibíd.*

En el Código del Trabajo,⁶⁴ específicamente en el art. 441 relacionado a la Protección del Estado indica que, las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan la capacitación profesional. Por otra parte, en relación a los inconvenientes que las microempresas del cantón Paján presentan, según el criterio de Zea *et al.*,⁶⁵ es el limitado acceso al crédito, rigidez del régimen regulatorio, pocos procesos de mejora continua, limitado desarrollo tecnológico, generalmente diseñado para grandes empresas, lo cual implica poca flexibilidad y altos costos de transacción para las microempresas.

Corroborar lo precedente el criterio de Solorzano,⁶⁶ cuando menciona que las necesidades de las 25 microempresas existentes en el cantón Paján radican en el conocimiento técnico de las estrategias de atención al cliente, evidenciando que 6 microempresas que representan el 24% utilizan estrategias para fortalecer el mismo, 13 microempresas, que representan el 52% no usan estrategias de atención al usuario, mientras 6 empresas como el 24% del total utilizan dichas estrategias de forma ocasional; esto significa que más de la mitad de las microempresas en Paján no utilizan estrategias en la gestión de servicio al cliente, lo que es una dificultad para la supervivencia y desarrollo microempresarial.

Asimismo, según lo establecido por Solorzano,⁶⁷ un gran porcentaje de trabajadores de las microempresas cuentan con un trabajo fijo, mientras que un 13% de los empleados no tiene un contrato indefinido, lo que ocasiona un sentimiento de inseguridad en el personal, dado que no cuentan con una seguridad laboral estable. En tal sentido cabe mencionar el art. 14 del Código del Trabajo, que indica lo concerniente a la estabilidad mínima y otras excepciones.

1.1. Condiciones laborales actuales de las microempresas del cantón Paján

Hoy en día, las microempresas del cantón Paján se enfrentan a sinnúmero de adversidades debido a la inestabilidad en su sostenibilidad y sustentabilidad, además, la

⁶⁴ *Ibíd.*, art. 441.

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ Cristhian Antonio Solorzano Chancay, "Calidad del trabajo y eficiencia laboral: Caso empresa pública municipal de agua potable, cantón Paján" *Ciencia Latina* 9, n° 3 (2022): 6-23 <https://repositorio.unesum.edu.ec/pdf>.

⁶⁷ *Ibíd.*

mayoría de estas microempresas son administradas por familiares de los propietarios, por lo que no logran un adecuado direccionamiento; así se ven envueltas en un cúmulo de dificultades como la falta de conocimiento para la aplicación de técnicas de mercado, disminución de ventas, poca rentabilidad y captación de clientes, baja competitividad, entre otras,⁶⁸ en este contexto, la Constitución de la República del Ecuador,⁶⁹ menciona en el art. 284, respecto a la política económica, que tendrá como objetivo asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional e impulsar el pleno empleo y valorando todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Por otra parte, dentro del cantón Paján existe una forma empírica de laborar debido al escaso conocimiento de estrategias y temas administrativos y por el escaso apoyo de las autoridades públicas. Igualmente, las microempresas del cantón Paján se ven limitadas en recursos económicos, tecnológicos y en la falta de capacitación de los dueños de las microempresas para aumentar sus procesos e innovar constantemente,⁷⁰ por otro lado, según describe Plúa,⁷¹ en el cantón Paján, las organizaciones sean grandes, medianas o pequeñas, presentan un alto índice de desconocimiento respecto a los procesos de gestión administrativa y laboral; existe sobre todo un desconocimiento general en la población de los derechos que le asisten.

1.2. Diagnóstico del sector microempresarial del cantón Paján y de las condiciones laborales de sus trabajadores

El trabajo de investigación tuvo un énfasis jurídico-social; en tal virtud es jurídico, porque recoge un análisis legal en el ámbito nacional e internacional de los derechos de los trabajadores; y, es social porque involucra el criterio y realidad de los empleadores y empleados de las microempresas del cantón Paján. El diseño de la investigación fue de tipo jurídico descriptivo, porque describe los diferentes tipos y clasificaciones de la simulación y fraude laboral, estableciendo particularidades, características propias y

⁶⁸ Laura Jaime Muñiz y Sindi Yomira Ortega Tumbaco, “El marketing Mix y su aporte al fortalecimiento de las ventas de los productos que ofertan las microempresas del cantón” Revista UNESUM Ciencias 6, n° 17 (2022): 15-29, <http://repositorio.unesum.edu.ec>.

⁶⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*.

⁷⁰ *Ibíd.*

⁷¹ José David Plúa Toala, “La calidad del servicio al cliente y su incidencia en las ventas de las microempresas del cantón Paján” Revista UNESUM Ciencias 11, n°7(2022):25-105 <https://repositorio.unesum.edu.ec.pdf>.

vinculantes; también fue jurídico proyectivo porque se enfocó en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras privadas de las microempresas del cantón Paján.

El enfoque de investigación tipo mixto, permitió obtener información tanto cualitativa como cuantitativa para después integrarla en la presentación y análisis de resultados. El trabajo fue guiado por la consulta de documentos legales y de otra índole que permitieron adquirir un nuevo conocimiento, para de esta forma plantear mejoras al problema planteado. Al mismo tiempo, se complementó la información con entrevistas aplicadas a los empleadores de las microempresas y encuesta dirigida a los trabajadores de las mismas del cantón Paján, que ayudaron con la investigación en un determinado momento.

El trabajo se realizó bajo la modalidad de investigación bibliográfica y trabajo de campo, con el fin de completar información puntual sobre las microempresas y trabajadores, debido a que a nivel del cantón Paján se ha encontrado información bibliográfica general, pero no se tienen datos concretos de los criterios individuales sobre el tema en estudio.

1.2.1. Población y muestra

Se efectuó una fórmula poblacional a 1.158 microempresas del cantón Paján.

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

Dónde:

N= población 530

n= tamaño de la muestra

E= Error admisible de la muestra: 5%

$$n = \frac{1.158}{0.05^2(1.158 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1.158}{0.0025(1.157) + 1}$$

$$n = \frac{1.158}{2,8925 + 1}$$

$$n = \frac{1.158}{3,8925}$$

$$n = 298$$

Se aplicó las entrevistas a una muestra representativa de 298 microempresas, por lo cual se entrevistó a 298 dueños de microempresas y a 298 trabajadores de cada una de ellas.

1.2.2. Proceso de recolección de información

La información bibliográfica se recopiló mediante la búsqueda en la literatura académica especializada, en revistas como Scielo, Redib, Redalyc, entre otras, indexadas en bases de datos de prestigio internacional como MySQL. Microsoft SQL Server, Lantindex etc. A través de datos provenientes de fuentes oficiales, registradas en páginas nacionales como INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), M T (Ministerio del Trabajo), BID (Banco Interamericano de Desarrollo), Constitución del Ecuador, PDOT del cantón Paján (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial), libros, Legislación Laboral, entre otras importantes fuentes.

La información de campo se levantó en tres fases; la primera fase fue investigar cuales son las principales microempresas, para visitarlas personalmente y conversar con las personas a cargo del motivo de la investigación, y de firmar el consentimiento informado antes de aplicar el instrumento de investigación. En tercer término, se envió correos electrónicos para contactar a empleadores y empleados con el fin de realizar individualmente las preguntas vía internet y por videollamadas. Se acordó hacerlo de esta manera por la necesidad de abordar las preguntas de manera anónima y confidencial, además las personas participantes tienen diferentes horarios y lugares de trabajo.

1.3 Análisis de resultados de la investigación de campo

1.3.1 Análisis y discusión de la entrevista aplicada a microempresarios

Se entrevistó virtualmente a 298 Microempresarios del cantón Paján. En la primera interrogante,⁷² un 23 % de microempresarios especificó que se dedica al procesamiento de productos agrícolas, el 20 % al procesamiento de productos ganaderos, el 15 % a la comercialización de productos agrícolas, un 8 % se dedica a la comercialización de productos derivados del ganado, el 6 % trabaja en la producción y comercialización de productos avícolas, el 17 % trabaja en el área de alimentos

⁷² Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

tradicionales, y el 7 % a la comercialización de artesanías locales, estas actividades productivas tienen características de diversificación productiva que a la vez son las que predominan en el cantón Paján, conforme se muestra en la Tabla 3.

En tal sentido se destaca que la producción agrícola y pecuaria son las actividades más relevantes, confirma lo anterior lo descrito en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial,⁷³ ya que la principal actividad económica está asociada a la agricultura y ganadería; entre los principales productos están maíz, café, achiote, arroz, banano, yuca, fréjol palo, tagua, frutales, hortalizas, la tagua, paja mocora y caña guadua.

Tabla 4.
Área productiva en que se especializa

¿En qué área productiva se especializa su microempresa?	Cantidad	da
Procesamiento de productos agrícolas	74	23
Procesamiento de productos ganaderos	47	15
Comercialización de productos agrícolas	57	20
Comercialización de productos derivados del ganado	35	12
Producción y comercialización de productos avícolas	49	17
Alimentos tradicionales	17	6
Comercialización de artesanías	19	7
Total	298	100

Fuente: Microempresarios del cantón Paján
Elaboración propia

Un,⁷⁴ 65 % de empresarios entrevistados especificaron que, si conocen sobre simulación y fraude laboral, mientras que un porcentaje menor de 35 % desconoce sobre el tema; (ver tabla 4), los resultados manifiestan que los empresarios en mayor porcentaje tienen conocimiento que están realizando actos ajenos a lo legal y que con ellos se están vulnerando los derechos de las personas que trabajan para ellos. Con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador,⁷⁵ se protege los derechos de los trabajadores, ya que estas garantías mediante prohibiciones impiden la violación de los derechos laborales; entre otros artículos, destaca el 327, que un su último literal puntualmente específica “El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”.

⁷³ PDOT Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, *Diagnóstico analítico territorial*, Gobierno Autónomo, 2014, <https://app.sni.gob.ec/sni-34-58.pdf>.

⁷⁴ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

⁷⁵ *Ibíd.*

Tabla 5.
Nivel de conocimientos sobre simulación y fraude laboral

¿Conoce usted en qué consiste la simulación y el fraude laboral?	Cantidad	Porcentaje
Si	195	65
No	103	35
Total	298	100

Fuente: Microempresarios del cantón Paján
Elaboración propia

Por otra parte,⁷⁶ un gran porcentaje de empresarios, el 71%, indicó que no han recibido sanciones y un 29% especificó que sí han recibido, lo que sugiere que es muy bajo el control que se realiza o que no existen denuncias sobre estos actos. sobre todo, porque los empresarios entrevistados, en un 100% dijeron que si tienen conocimientos del tema,⁷⁷ y de que, si podrían recibir sanciones, lo que se observa en la tabla 5; mientras que el criterio expuesto en la investigación realizada por Remache, Muñoz y López,⁷⁸ manifiesta lo contrario, ya que para ellos son habituales las situaciones de fraude en las relaciones laborales, son una tendencia constante encaminada a evitar, total o parcialmente la legislación laboral, siendo más frecuente de lo que se cree, el engaño, maniobras dudosas, abusos, etc. todas en perjuicio de los intereses de los trabajadores.

Tabla 6.
Sanción por incumplimiento de obligaciones

Alguna vez le han sancionado por incumplimiento de obligaciones fraude, simulación o enriquecimiento injusto en materia laboral	Cantidad	Porcentaje
Sí	86	29
No	212	71
Total	298	100

Fuente: Microempresarios del cantón Paján
Elaboración propia

En consideración a la respuesta,⁷⁹ de los microempresarios que en un 58% especificaron que, si les gustaría que la Legislación ecuatoriana este equiparada con otras legislaciones de la región en relación al tema de sanciones, el 29 % especificó que no y

⁷⁶ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

⁷⁷ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

⁷⁸ Javier Darío Bósquez Remache et al., “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador: Estado constitucional de derechos”, *Dilemas Contemporáneos* 4, n.º 1 (2021), doi: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>.

⁷⁹ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

el 97 % dijo ser indiferente al tema (ver tabla 6). Según investigaciones provenientes del trabajo de Bermúdez,⁸⁰ en países de la región latinoamericana las condiciones laborales se presentan semejantes, así mismo se aplican las normas de derecho laboral según los sistemas judiciales de cada país, en función de la inspección del trabajo y de la regulación de las instituciones de seguridad social, y de sus dispositivos de vigilancia y control.

⁸⁰ Gabriela Bermúdez Mendizábal, “Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica”, *Derecho social* 28, n.º 1 (2019): 157-90, doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.2448789947>.

Tabla 7.
Legislación de Ecuador y sanciones

¿Considera Usted que la legislación ecuatoriana debería ser semejante a otras legislaciones de países de la región con respecto a la sanción en actos de vulneración de derechos laborales?	Cantidad	Porcentaje
Si	34	11
No	15	5
Indiferente	249	84
Total	298	100

Fuente: Microempresarios del cantón Paján
Elaboración propia

Por otro lado,⁸¹ el 100 % de microempresarios manifestaron que si están de acuerdo en que no solo se debe solucionar la parte más débil del conflicto laboral como es el trabajador, sino buscar una mayor flexibilización y apoyo hacia las microempresas, conforme se detalla en la tabla 7; corrobora lo anterior lo que puntualiza Jara,⁸² al señalar que las relaciones laborales están sujetas a gran cantidad de presiones, el empresario debe cumplir punto por punto todos los ítems contemplados en el contrato de trabajo, sin descuidar las responsabilidades laborales, la existencia de múltiples normas jurídicas, salarios, jornadas, vacaciones, seguridad social, décimos, durabilidad del contrato etc. Se suma a esta realidad la variabilidad del mercado, crisis económicas, escaso apoyo a las empresas, legislación laboral inflexible, entre otras.

Tabla 8.
Flexibilización y apoyo hacia las microempresas

¿Estaría de acuerdo en que no solo se debe de solucionar la parte más débil del conflicto laboral como es el trabajador, sino buscar una mayor flexibilización y apoyo hacia las microempresas?	Cantidad	Porcentaje
Si	298	100
No	0	0
Total	298	100

Fuente: Microempresarios del cantón Paján
Elaboración propia

⁸¹ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

⁸² Kiabeth Marisol Bonilla Jara, “Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral” *La Referencia* 4, n° 11 (2021), doi: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>.

1.3.2. Análisis y discusión de la encuesta aplicada a empleados

Las características sociodemográficas de los 298 trabajadores que se encuestó,⁸³ los ubican con un 67 % en un rango de edad de entre 30 a 49 años, un 26 % dijeron estar en una edad de 26 %, y el 7 % tienen más de 50 años, la mayor parte de trabajadores participantes se encuentran en edad media, según se aprecia en la tabla 8.

Tabla 9.

Rango de edad

¿Rango de edad en que se encuentra?	Cantidad	Porcentaje
18 a 29	76	26
30 a 49	201	67
Más de 50	21	7
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

Estos datos son corroborados por la,⁸⁴ última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, que la población del cantón Paján se caracteriza por estar constituida por una población joven, debido a que el 46,5 % son menores de 20 años, según se puede observar en la Pirámide de Población desglosada por edad y sexo (ver Figura 7).

⁸³ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

⁸⁴ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), “Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU”, *Boletín Técnico* (2021): 13, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.

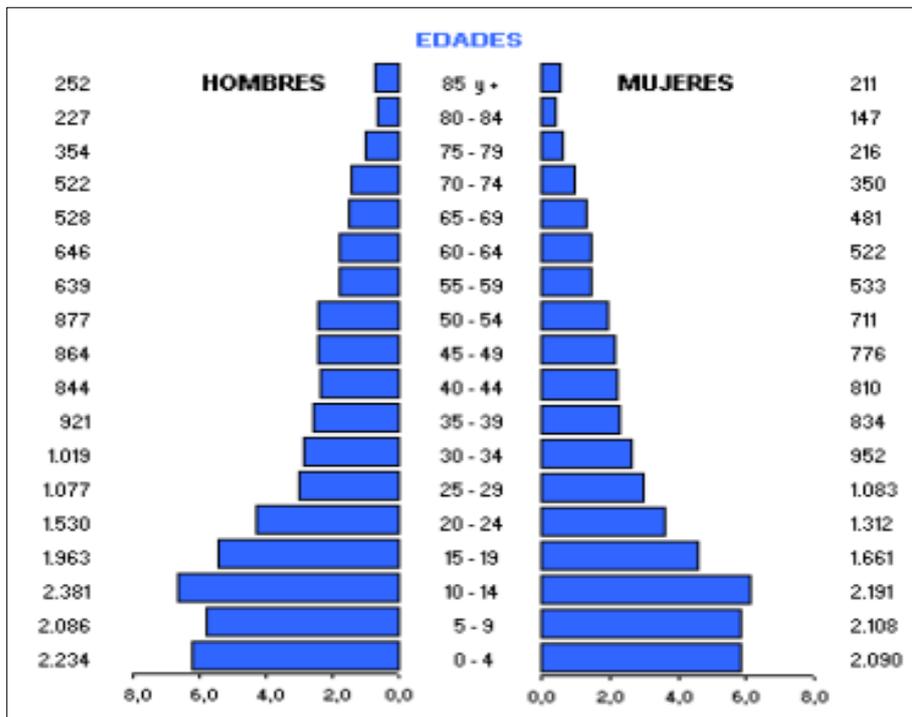


Figura 7. Pirámide poblacional del cantón Paján de 2021
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC

El nivel de escolaridad,⁸⁵ de las personas consultadas, se ubican en un nivel de estudio medio, ya que los trabajadores entrevistados manifestaron que tiene un nivel de escolaridad básica el 12 %; estudios medios o bachillerato con el 50 %; y estudios superiores con el 33 % (ver Tabla 9).

Tabla 10.
Nivel de escolaridad de trabajadores

¿Nivel de escolaridad en que se encuentra?	Cantidad	Porcentaje
Básica	37	12
Media	149	50
Superior	97	33
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

Contrastando la información recopilada entre los trabajadores, con indicadores del INEC,⁸⁶ evidencian que la tasa de escolaridad predominante es media, mientras que los

⁸⁵ Trabajadores, encuestados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

⁸⁶ *Ibíd.*

porcentajes de analfabetismo permanecen altos, en relación al nivel de escolaridad coinciden estos datos con la información recopilada.

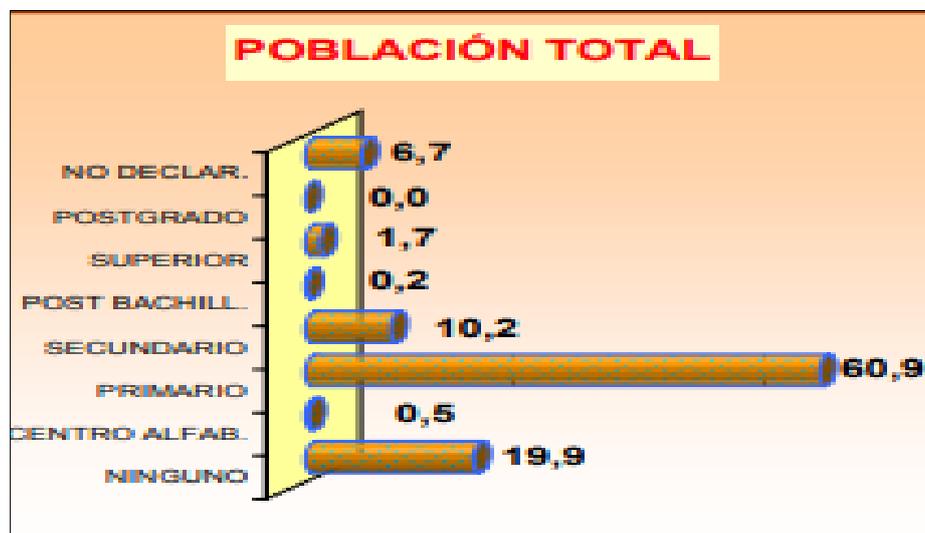


Figura 8. Nivel de Escolaridad del cantón Paján
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC

En relación con la pregunta para conocer como están conformados los integrantes del núcleo familiar, un 62 % de familias está compuesta por 3 miembros, el 33 % de familias tienen 4 integrantes, el 5 % tiene más de 5 personas como lo evidencian los datos detallados en la tabla 9.

Tabla 11.
Núcleo familiar

Integrantes del núcleo familiar	Cantidad	Porcentaje
2	0	0
3	186	62
4	97	33
Más de 5	15	5
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

La mayor parte de trabajadores, tienen conformadas familias que incluyen a 3 integrantes; esta tendencia se explica desde la perspectiva de Piedra y Pinos,⁸⁷ quienes indican que la cantidad de nacimientos en Ecuador según el censo realizado en el año 2010, el número de nacimientos estaba en aumento y las familias tenían más de 5 integrantes; no obstante, nuevas proyecciones aplicadas para los últimos 4 años, dejan ver

⁸⁷ María Elizabeth Matute Piedra y Gabriela Alexandra Jarrín Pinos, *Familia en cifras* (Ecuador: Instituto Latinoamericano de la familia - ILFAM, 2016): 1-38, https://2017/folleto_familia_en_cifras.pdf.

que la tasa de natalidad y número de nacimientos disminuye, al igual que la cantidad de integrantes de las familias.

Con las respuestas precedentes se pudo obtener una idea general de cómo está constituida la demografía de los trabajadores entrevistados, con estas bases se formularon las interrogantes para indagar la existencia de conocimientos sobre las obligaciones del empleador y derechos del trabajador. Obteniendo que un 93 % de entrevistados especificó si conocer las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador, el 7 % dijo conocer algo sobre el tema,⁸⁸ y 0 % de entrevistado dijo que no conocía sobre el tema tratado (ver Tabla 10); sobre este tema puntualiza Ruggie,⁸⁹ que es importante que tanto empleadores como empleados conozcan sus derechos; de esta manera puedan evitar que se vulneren, por otro lado, los dueños de empresas tienen la responsabilidad de informarse de las consecuencias negativas de infringir o vulnerar derechos de los trabajadores y transmitir a sus trabajadores para que conozcan sobre sus derechos.

Tabla 12.
Conocimiento de obligaciones y derechos

¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador?	Cantidad	Porcentaje
Sí	276	93
No	0	0
Algo	22	7
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

Se indagó sobre las garantías con que cuentan los participantes de la entrevista, obteniendo que un 35 % de trabajadores indicó,⁹⁰ que cuenta con contrato de trabajo legalizado en el Ministerio Laboral, con todas las garantías necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo, mientras que el 65 % dijeron que trabajan bajo otras condiciones como contrataciones transitorias, prestaciones de servicios a la empresa, etc. Esto indica que un gran porcentaje de trabajadores entrevistados no tiene un trabajo bajo contrato legal o estable según se expone en la Tabla 11.

⁸⁸ Trabajadores, encuestados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

⁸⁹ John Ruggie, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos* (Quito: Organización de Naciones Unidas ONU, 2012), https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.

⁹⁰ Trabajadores, entrevistados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

Esta información concuerda con lo descrito por Tierno,⁹¹ quien menciona a la OIT, que, al evaluar la situación del trabajador en Ecuador, de las personas que tienen trabajo solo el 31 % de los hombres y el 34,7 % de las mujeres están afiliados a la seguridad social, entre otras garantías que le otorga la Ley, a estos niveles de desprotección del trabajador se suman los altos índices de desempleo e informalidad laboral.

Tabla 13.
Conocimiento de obligaciones y derechos

En su trabajo actual ¿con cuál de las siguientes garantías cuenta?	Cantidad	Porcentaje
Contrato de trabajo legalizado	103	35
Espacio para el desarrollo laboral	0	0
Remuneración básica unificada	0	0
Seguridad social	0	0
Otros ¿Cuál?	195	65
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

En relación al nivel de conocimientos,⁹² de conductas irregulares en los procesos de contratación laboral como la simulación o el fraude laboral, un 28 % de los entrevistados, especificaron si conocer algo al respecto, mientras un 72 % de las personas a las que se formuló la interrogante dijeron que no sabía nada sobre el tema de simulación y fraude laboral (ver Tabla 12). Derivado de lo anterior, es muy importante que las personas en edad económicamente activas estén constantemente capacitándose sobre sus derechos laborales para que puedan exigirlos o eludan participar en situaciones que les perjudican como trabajadores.

El estudio adelantado por Changuán,⁹³ indica que el trabajador es uno de los recursos más importantes de la organización, ya que ejerce un rol clave para alcanzar objetivos, por lo cual la capacitación constante en el área de sus derechos, les otorgará más seguridad e incidirá positivamente en las relaciones con los empleadores.

⁹¹ Francisco Vila Tierno, “Modalidades de contratación y empleo” *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social* 8, n° 14 (2017): 199-265, <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6390098.pdf>.

⁹² Trabajadores, encuestados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

⁹³ Marcelo Patricio Obando Changuán, “Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria”, *Sinergia* 11, n° 2 (2020): 166-73, doi: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254.

Tabla 14.
Nivel de conocimientos sobre simulación y fraude laboral

¿Conoce o a escuchado sobre la simulación y fraude laboral?	Cantidad	Porcentaje
Sí	82	28
No	216	72
Algo	0	0
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

Al formular la interrogante,⁹⁴ que permita conocer si alguna vez los empleados entrevistados se han prestado para situaciones ajenas a sus derechos, el 100 % de ellos especificó rotundamente que no lo han hecho como se observa en la Tabla 13. A criterio de Santos, Onofre y Basurto,⁹⁵ en Ecuador se ha tornado una realidad que una gran parte de trabajadores se desempeñan en medio de la precarización laboral, muy aparte de las leyes y mandatos constituyentes impulsados con el propósito de proteger los derechos del trabajador, aun así, gran cantidad de empleadores incumplen sus obligaciones patronales, utilizando el fraude o simulación laboral, unas veces para alcanzar enriquecimiento ilícito y otras pretendiendo sacar adelante sus emprendimientos.

Por otra parte, es evidente que con estas prácticas se encuentran afectados los derechos de los trabajadores y disposiciones legales garantistas de derechos, ya que en Ecuador aún no existen normas claras que tipifiquen penalmente estas conductas, con el fin de combatir dichas prácticas.

Tabla 15.
Derechos y desempeño laboral

¿Para obtener trabajo alguna vez Usted ha firmado algo que va en contra de sus derechos o desempeño laboral?	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0
No	100	100
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

En caso de presentarse situaciones de fraude o simulación laboral, es frecuente que los involucrados guarden silencio por miedo a perder sus trabajos. Por lo que se

⁹⁴ Trabajadores, encuestados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

⁹⁵ Manaces Esaud Gaspar Santos, “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”, *Universidad y Sociedad* 12, n. ° 4 (2020), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&tlng=es.

formuló la siguiente interrogante,⁹⁶ ¿en caso de que se lleguen a vulnerar derechos, conoce dónde se puede levantar la respectiva denuncia?, a lo que el 23 % respondió que sí sabe y un 77 % dijo que no sabría a donde dirigirse (ver Tabla 14), en referencia a esta situación, aunque no exista un tipo penal claro, se puede denunciar, por un lado, existe el Ministerio de Trabajo con Oficinas Técnicas en todo el país y página web, donde se receptan denuncias de irregularidades, igualmente, El Código Orgánico Integral Penal (COIP), contiene una serie de medidas que penan los delitos contra el trabajo y la explotación laboral, los trabajadores pueden presentarse en la Fiscalía General del Estado en caso de ser víctimas de este tipo de infracciones.⁹⁷

Tabla 16.
Vulneración de derechos

¿Conoce ante qué autoridad se puede denunciar en caso de vulneración de derechos del trabajador?	Cantidad	Porcentaje
Sí	68	23
No	230	77
Total	298	100

Fuente: Trabajadores del cantón Paján
Elaboración propia

Finalmente se puede especificar que este escenario analizado, lamentablemente se presenta muy frecuentemente en Ecuador, también concurren una serie de contradicciones al momento de firmar un contrato de trabajo, y esto se da tanto con el contratante o empleador como en el contratado o empleado; por una parte, en Ecuador existe un conjunto de normas,⁹⁸ que indudablemente protegen al trabajador como la parte más vulnerable del contrato de trabajo, por otra, se encuentra la parte más fuerte como es el contratante, quienes a su vez deben cumplir un sinnúmero de reglamentos, requisitos y normas en medio de la inestabilidad económica nacional y del mercado internacional, que las ubican en medio de un sinnúmero de desafíos.

Se debe tener en consideración que el sector empresarial y trabajador de Ecuador como el resto de países de la región Latinoamericana y mundial, está saliendo de una profunda crisis post pandemia covid-19, en tiempos inestables, en que es necesario manejar e invertir en tecnologías y competir en escenarios productivos y comerciales

⁹⁶ Trabajadores, encuestados por la autora, 4 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4

⁹⁷ Ecuador Ministerio de Trabajo, *Denuncias laborales* (Quito: Ministerio de Trabajo, 2023), 5, <https://www.trabajo.gob.ec/denuncias/>.

⁹⁸ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, 16 diciembre de 2005, art. 6.

globales llenos de incertidumbre financiera, escenarios difíciles de imaginar hace algunos años.

Explica Lencioni,⁹⁹ que la afectación de la emergencia sanitaria tanto a los emprendedores empresarios como al trabajador se aprecia en la cantidad de actas de finiquito de contrato laboral teniendo en cuenta las cifras del año anterior ya que sólo desde marzo de 2020 a marzo de 2021 se presentaron en el Ministerio de Trabajo 719.520 actas de finiquito de empleo formal, otros importantes datos es que en ese mismo tiempo se separó a alrededor de 16.964 personas por causal de fuerza mayor, implicando esto que no se deban de cancelar indemnizaciones, 15.825 por despido intempestivo, 100.895 por acuerdo entre las partes; alegando otras causales como desahucio, conclusión de obra aplicado a un total de 47.457 trabajadores, etc. Lo cual representa una injusticia para el trabajador, aunque se debe de decir que a la par el empresario ha sido fuertemente golpeado sobre todo por la inestabilidad económica del mercado global.

En la tabla 15 se muestra las principales causales de despido durante la pandemia, las cifras especificadas en la columna último mes pertenecen desde febrero a marzo de 2021, la del año de pandemia corresponden desde marzo de 2020 a marzo 2021.

Tabla 17.
Causales de despido

Causales	Último mes	Año de pandemia
Por acuerdo de las partes	32.820	427.855
Por despido intempestivo	3.031	58.443
Por terminación en el periodo de prueba	6.330	63.660
Por conclusión de obra, labor o servicio	6.833	73.997
Por causas previstas en el contrato	4.049	48.262
Por caso fortuito o fuerza mayor	245	28.056
Por desahucio	888	13.049
Otros (muerte, incapacidad, visto bueno...)	473	6.198

Fuente: Ministerio de Trabajo¹⁰⁰
Elaboración propia

⁹⁹ Graciela Monesterolo Lencioni, "Impacto del covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador" *Jurisprudencia* 1, n.º 8 (2020): 79-118, doi:<https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>.

¹⁰⁰ Ecuador Ministerio del Trabajo de Ecuador, "Mercado laboral de Ecuador", *Boletín Estadístico Anual* (2020): 45, <https://www.trabajo.gob.ec/boletin-estadistico-anual>.

En conjunto; la emergencia sanitaria por pandemia y las repercusiones de la actual época de post pandemia, han puesto en evidencia, siguen exponiendo y sobre todo agravando múltiples deficiencias e inequidades del entorno laboral, precisamente el histórico de los contratos laborales demuestra la caída del empleo formal desde que empezó la emergencia sanitaria (2020 a primer trimestre de 2021) aún no se recupera (ver Figura 9)

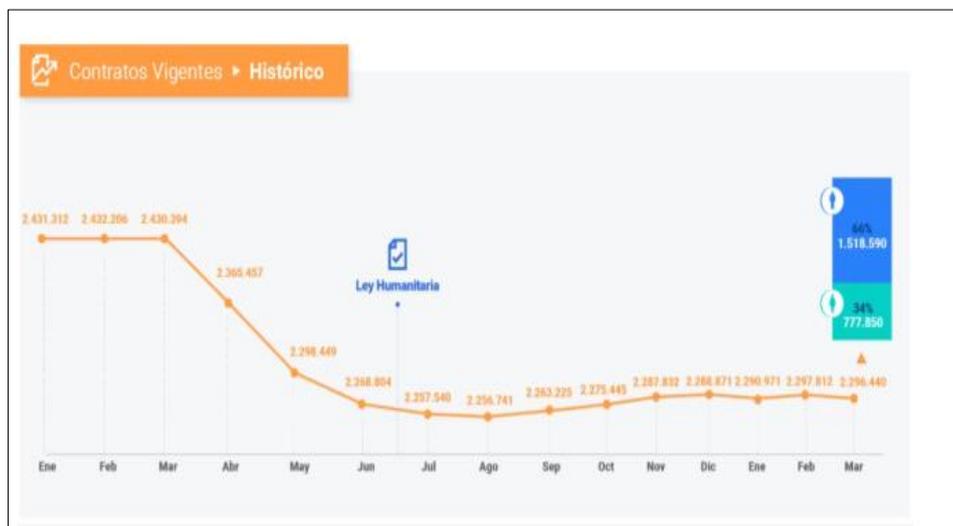


Figura 9. Histórico de contrataciones desde el año 2020 a primer trimestre de 2021
Fuente: Ministerio de Trabajo.¹⁰¹

La situación laboral que se presentó por efectos de la emergencia sanitaria, indudablemente han sido violatorias de los principios laborales conquistados, reflejados en la Tabla 17.

Tabla 18.
Principios vulnerados

Principios	Descripción
Intangibilidad	En el principio de intangibilidad no se puede desconocer ni desmejorar los derechos laborales por ningún convenio, ley, o contrato colectivo.
Irrenunciabilidad	El trabajador no puede renunciar a sus derechos, ya que es la parte más vulnerable de la relación laboral, por esta razón se encuentra débil ante abusos o presiones del empleador.
Progresividad y no regresividad	No se puede retroceder hasta lo que, hasta el momento se ha conseguido, en derecho laboral se considera al retroceso como empeoramiento de esos derechos.
Oportunidad e integridad	La remuneración debe llegar al trabajador de manera completa y a tiempo, en otras palabras, en conformidad al monto y tiempo de pago concertados y acorde a la ley. Así mismo el salario no puede ser inferior al básico y no superar una semana o un mes, según esté concretado en el contrato como salario o sueldo.

Fuente: Observatorio de la OIT.¹⁰²

Elaboración propia

¹⁰¹ Ibíd.

¹⁰² OIT Organización Internacional de Trabajo, “La covid-19 y el mundo del trabajo”, 24 de enero de 2020, n.º 26, <https://www.ilo.org>.

En tal sentido y atendiendo a las declaraciones del Observatorio de la OIT,¹⁰³ en la quinta edición sobre el covid-19, especifica que la emergencia sanitaria no justifica imponer medidas restrictivas a los derechos básicos de los trabajadores, establecidos en las normas internacionales de trabajo y que en atención a la larga lucha por alcanzar estos derechos se debe de establecer un dialogo de consenso que sea eficaz.

Precisamente en este entorno de emergencia sanitaria y crisis económica post Covid es donde se han multiplicado y agravado prácticas de precariedad laboral. Se ha intentado realizar transformaciones y regulaciones; no obstante, estas reformas han sido desarticuladas o emergentes para disminuir los efectos económicos sociales de la emergencia sanitaria y de una economía cambiante.

A partir de la evolución del periodo en que se declaró la emergencia sanitaria, el desempleo llegó a porcentajes del 13,3 %, el subempleo a un 34,5 %. En la población económicamente activa PEA, la precarización acrecentó permanentemente, con todo durante el año 2020 estas problemáticas se desbordaron, aumentando un 15 %, de manera que, en las relaciones laborales, en algunos casos se puede haber utilizado la pandemia como excusa para agravar desigualdades.¹⁰⁴ En la Figura 10 se observa los porcentajes de precarización laboral durante el lapso de tiempo que va desde el año 2007 a 2020.

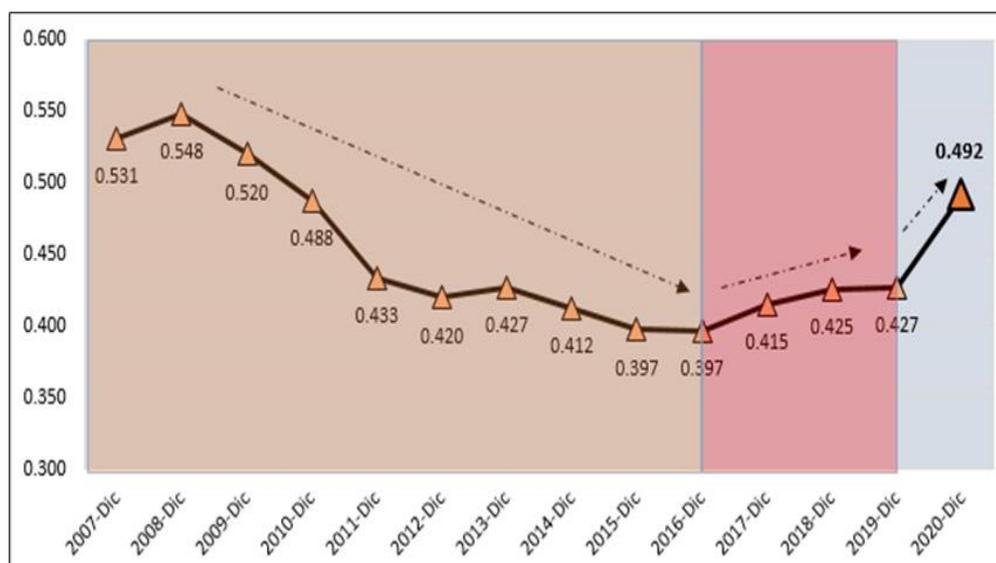


Figura 10. Precarización laboral en Ecuador. Fuente: INEC-ENEMDU¹⁰⁵

¹⁰³ *Ibíd.*

¹⁰⁴ Jonathan Valencia Báez, “Precarizar para ganar: Un análisis de la precarización como mecanismo de enriquecimiento de las élites en Ecuador”, *Textos y contextos* 13, n.º1 (2021): 3-13, doi: <https://doi.org/10.29166/tyc.v1i23.3330>.

¹⁰⁵ *Ibíd.*

Lo precedente representa la realidad laboral de Ecuador, Manabí y del cantón Paján, el diagnóstico aplicado destaca la utilización de actividades ajenas a la legalidad en la contratación laboral, pero que en la realidad no son costumbres nuevas, si no que a lo largo de los años han adoptado varias formas (trabajos no remunerados, simulados, prohibidos, no erradicados precarizados, flexibilizados etc.), pero que en conjunto representan actividades de explotación laboral, y en la que se fundamenta la riqueza de muchos grupos económicos locales, nacionales o transnacionales que pueden operar dentro del territorio, y que solo buscan el beneficio individual.

En este contexto, también pueden existir contadas excepciones como en todo ámbito económico, laboral y social, especialmente en referencia a las microempresas que deben competir en mercados diseñados para grandes corporaciones con mayor capacidad económica. Es aquí que el Ministerio de Trabajo,¹⁰⁶ entidad rectora de políticas de trabajo, empleo, talento humano, servicio público, obligaciones laborales, busca un equilibrio entre empleados y empleadores, a pesar de que los derechos de empleados y empleadores están garantizados; eventualmente los empleadores también presentan desventajas.

En tal sentido mencionan Luzuriaga y Bolaños,¹⁰⁷ que actualmente el medio empresarial se enfrenta a múltiples cambios; la globalización, las tecnologías, las luchas de las mujeres por la igualdad, entre otras, transforman el espacio laboral, aumento de los puestos de trabajo, educación empresarial, mejoramiento de condiciones laborales, condicionan hacia la rigidez laboral, por lo que es conveniente considerar en época de crisis ocupacional como en la actualidad, en que el mundo se recupera de una pandemia y dificultades económicas globales, aplicar medidas de flexibilización laboral que incluya el estímulo empresarial, rebajando el costo empresarial en el uso de recurso humano, de tal manera que las empresas permanezcan y generen empleos seguros.

¹⁰⁶ *Ibíd.*

¹⁰⁷ Martha Cecilia Vallejo Luzuriaga y Margarita Graciela Ayala Bolaños, “Análisis de la aplicación de la flexibilización laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo”, *Killkana Sociales* 2, n.º 4 (2018): 57-62. doi: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.37.

Capítulo tercero

Alternativas de solución para evitar la simulación y fraude en materia laboral y garantizar los derechos de los trabajadores en el cantón Paján.

1. Mecanismos para evitar la simulación y el fraude laboral en Paján

Son varias las alternativas de solución que pueden implementarse para evitar o minimizar el nivel de prácticas ajenas a los derechos laborales; se proponen las siguientes.

1.1. Campañas informativas en medios de comunicación locales sobre la prevención del fraude laboral

Es de importancia que las autoridades públicas apoyen a la ciudadanía con campañas en medios masivos de información, orientadas a la prevención de conductas irregulares en los procesos de contratación de personal, de esta manera se estaría trabajando en prevención con los trabajadores y la concienciación de los empleadores.

Se debe mencionar que la ciudadanía del cantón Paján escucha mucho la radio local, lo que se debe aprovechar para organizar campañas informativas, además de las redes sociales que son preferidas por la población económicamente activa PEA.

1.2. Capacitación permanente a empleadores y a trabajadores sobre procedimientos de contratación apegados a la Legislación vigente

De acuerdo al criterio de Isgut y Weller,¹⁰⁸ la condición de trabajo y relación laboral están reguladas por organismos que, por medio de disposiciones legales y

¹⁰⁸ Alberto Isgut y Jürgen Weller, *Protección y formación: instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia* (Quito: Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, 2016), 429, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40660-proteccion-formacion-instituciones-mejorar-la-insercion-laboral-america-latina>.

administrativas, fuerzas de mercado y negociación colectiva condicionan el escenario y a los actores. En conjunto estas instituciones u organizaciones del mercado laboral tienen como fin, otorgar protección a los actores más débiles, en un mercado donde existe una desigualdad de poder. Resulta obvio que otorgar protección a los trabajadores es el objetivo principal de estas organizaciones; entre otras regulando mecanismos de protección en caso de desempleo, mejorando la comunicación entre buscadores de empleo, puestos vacantes y empleadores. En este sentido la formación y capacitación constantes pueden mejorar la competitividad entre empresas, generar beneficios salariales y estimular mejoras productivas.

Se recomienda a las entidades públicas y especialmente al Ministerio de Trabajo la implementación de capacitaciones permanentes, tanto a los empleadores como a los empleados, con el propósito de que los procedimientos que se desarrollen en las relaciones laborales se desplieguen de forma transparente.

1.3. Gestión de implementación de una línea directa gratuita para consultas de la comunidad sobre temas laborales

Son profundos los cambios que en la actualidad están surgiendo en el área laboral, especialmente con el avance tecnológico y la globalización, en el mercado de trabajo surgen nuevas formas de relacionarse, que no siempre se ajustan a las normas y parámetros reconocidos; aunque estas nuevas formas laborales han aumentado la flexibilidad laboral, al mismo tiempo han favorecido a que este confusa la situación laboral de muchos trabajadores, situación que les afecta y muchos de ellos quedan fuera de las oportunidades laborales, por lo que el Estado y sus instituciones deben, además de crear un marco constitucional, dar el asesoramiento propicio, con el fin de conciliar la necesidad de flexibilidad de las empresas con la seguridad que requieren los trabajadores.¹⁰⁹

Por lo precedente, resulta oportuno que la población local realice gestiones ante las autoridades pertinentes, para obtener la implementación de una línea directa gratuita para consultas de la comunidad sobre temas laborales, de esta forma se despejarán dudas y se logrará mejores relaciones laborales; así mismo se pueden generar consensos entre

¹⁰⁹ OIT Organización Internacional de Trabajo, “Recomendación sobre la relación de trabajo”, 24 de enero de 2006, núm 8, <https://www.ilo.org/dyn/normlex>.

empleadores y empleados, para lograr mejores condiciones de contratación laboral en el cantón Paján.

1.4. Controles e inspecciones periódicas

A nivel del mundo, es responsabilidad del empleador otorgar todas las garantías laborales para que el trabajador se desempeñe de forma eficiente y segura, igualmente el proporcionar todos los elementos de salud y seguridad en el lugar de trabajo. sobretodo proveer el cumplimiento de todos los ítems regulados en su contrato de trabajo y en la legislación laboral vigente. Por otro lado, es responsabilidad del Estado preparar regulaciones y supervisar su cumplimiento según se menciona en,¹¹⁰ sobre la obligatoriedad de realizar controles periódicos por parte del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social hacia las organizaciones que tienen nómina de trabajadores.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo¹¹¹ tiene inspectorías a nivel nacional, los inspectores receptan denuncias, liquidan al terminar la relación laboral, notifican la terminación del contrato laboral, en conjunto velan por el cumplimiento de las obligaciones que la legislación dispone para empleados y empleadores. El Ministerio de Trabajo actúa a través de Inspectorías de Trabajo para receptar denuncias asociadas con la relación empleadores y empleados, liquidar cuando finiquite la relación laboral, en despidos intempestivos o notificación de terminación de contrato laboral. En tal contexto, la misión más destacada de la inspectoría de trabajo es la de salvaguardar la observancia y cumplimiento de las obligaciones impuesta por la ley tanto a empleadores como trabajadores.

A escalas nacional y local la inspectoría de trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo, se encarga de controlar todo lo eferente a lo dispuesto al Código de Trabajo y en el Mandato Constituyente; sin embargo, son muy escasos los controles que en realidad se realizan. Por lo cual se sugiere que los inspectores asignados al cantón Paján puedan realizar controles más frecuentes y abarcar todo tipo de empresas, (micro, pequeñas, medianas y grandes).

¹¹⁰ Ecuador, Certificación Science, “Controles e inspección periódica”, *Controles Ciencia documentación técnica INC*, accedido 19 de julio de 2023, párr. 3, <https://www.belgendirme.com/es/>.

¹¹¹ Ecuador Ministerio del Trabajo de Ecuador, “Mercado laboral de Ecuador”, *Boletín Estadístico Anual* (2020), 43, <https://www.trabajo.gob.ec/boletin-estadistico-anual>.

1.5. Ejecución de medidas para el cumplimiento de derechos laborales y el cambio de los contratos civiles a contratos laborales.

El Ministerio de Trabajo como órgano rector debe exigir cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ya que cuenta con varias normas apropiadas, entre las que se encuentra el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores¹¹², que en el art. 1 expresa que el empleador deberá dar cumplimiento al registro y reporte de obligaciones laborales a través de la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio del Trabajo, que a su vez garantiza el cumplimiento del principio prescrito en el artículo 92 de la Constitución de la República del Ecuador, mediante la cual las personas trabajadoras podrán acceder a su información y solicitar que la misma sea actualizada, rectificada o eliminada, de ser pertinente. De igual manera en el art. 2 se expresa que es de aplicación obligatoria para todos los empleadores, tanto del sector público, privado y las organizaciones de la economía popular y solidaria; de esta forma existe una normativa encaminada a hacer públicos los contratos y obligaciones contraídos, siendo el cumplimiento de este instructivo un destacado pilar en la regularización laboral.

Por otro lado, es importante que el estado busque ampliar puestos de inspectores de trabajo, que en realidad cumplan con la labor de supervisar, vigilar, prevenir e informar, para que la legislación vigente no quede en simples disposiciones, sino que se garantice su aplicación. El contexto de fragilidad en que usualmente se desenvuelven los trabajadores locales, demanda la necesidad de revisar cambios sustanciales para pasar los contratos de civiles a laborales, considerados pertinentes para favorecer la estabilidad, además de establecer un marco jurídico adecuado que mejore las relaciones obrero patronales, pero que sobre todo precautele los derechos de los trabajadores. Finalmente se recomienda que los trabajadores se reúnan con expertos en el ámbito laboral, para celebrar foros, talleres, charlas etc., a fin de examinar y aprender aspectos generales de la relación laboral y sobre todo aquellos afines con la aplicación de la Ley.

¹¹² Ecuador Ministerio del Trabajo de Ecuador, “Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores”, *Acuerdo Ministerial* (2017), 4, <https://trabajo.gob.ec>.

Conclusiones

En cumplimiento de los objetivos específicos propuestos, se ha consultado bibliografía especializada, se ha indagado a microempresarios y empleados del cantón Paján, en las formas de simular contratos de trabajo; jurídicamente se identificó el dolo que se subdivide en directo e indirecto y la apariencia jurídica. En el contexto de los microempresarios de Paján se presentan escenarios extraños a la contratación laboral amparada por el Código de Trabajo, como exigir la entrega de facturas por la entrega de materia prima, con lo cual el trabajador pierde sus beneficios laborales como la seguridad social, pago del décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, utilidades, recargos por horas extraordinarias y suplementarias, seguro de cesantía de desempleo y/o jubilación. En la mayor parte de los casos, el acuerdo laboral se lo efectúa mediante un contrato civil por prestación de servicios, mas no, con un contrato real respaldado por lo dispuesto en el Código de Trabajo, con una remuneración justa incluyendo todos los derechos laborales.

Determinar las condiciones actuales de los trabajadores de las microempresas del cantón Paján para identificar las afectaciones a sus derechos laborales. Los Trabajadores del cantón Paján han sido afectados al igual que los trabajadores del mundo por la crisis global, emergencia sanitaria por el covid-19, inestabilidad de los mercados internacional y nacional, altos niveles de desempleo, informalidad, entre otros problemas que les afectan.

A la crisis generalizada que enfrentan los trabajadores se suma que en el cantón Paján la mayor parte del sector empresarial, se conforma por micro y pequeñas empresas, muchas de ellas familiares, que a menudo se ponen de acuerdo para desarrollar estrategias a fin de desarrollar relaciones laborales alejadas de lo legal. vinculado a lo expresado, se debe de puntualizar que gran cantidad de micro y pequeños empresarios se encuentran trabajando en medio de desafíos económicos, sociales, legales y políticas públicas que no apoyan al emprendedor, junto a la inestabilidad del mercado actual, viéndose precisados los empresarios a cumplir con la legislación vigente, que evidentemente protege a la parte más vulnerable como es el trabajador.

En otros casos el fraude se comete sin participación directa del empleado, donde se busca la forma de engañarlo en el momento en que es vinculado laboralmente. Las entrevistas aplicadas tanto a empleadores como empleados del cantón Paján, demuestran que las condiciones de los empleados recién contratados es de precariedad laboral en un

75 % de los casos analizados, así mismo un 55 % de empleados no cuenta con un contrato de trabajo formal, usualmente pasan por distribuidores de materias primas o proveedores de la empresa, a otros empleados se le cancela a diario por el trabajo realizado sin un contrato que los respalde, en conjunto casi todos los entrevistados manifestaron desconocer todo lo referente a las disposiciones legales de orden laboral. Son muy escasas las microempresas de Paján que están trabajando con contratos laborales formales; por consiguiente, se están negando los derechos conquistados por los trabajadores a través de múltiples y largas luchas; en referencia la jornada laboral, remuneración justa, seguridad social, décimos, utilidades etc.

En función de la información recabada en la bibliografía académica y por medio de instrumentos como la entrevista a microempresarios locales y encuesta a trabajadores, se pudo reunir y describir alternativas de solución adecuadas al sector microempresario y a los habitantes del cantón Pájan, para de esta manera disminuir practicas ajenas a la legalidad laboral, donde se puedan obtener consensos y acuerdos que favorezcan a ambas partes.

Las figuras de simulación y fraude en el ámbito laboral, según lo extraído desde fuentes bibliográficas y en los resultados del estudio de campo, son bastante frecuentes; y si bien, en el Código del Trabajo se aborda superficialmente aquellas figuras que afectan los derechos de los trabajadores, realmente no existe verdadera sanción para estas prácticas ajenas a lo legal. Acercándose a esta realidad, estas figuras se abordaron en la nueva Carta Magna del año 2008, puntualmente en el artículo 327 donde se estableció que la simulación y el fraude en el ámbito laboral deben ser sancionados en función a la ley, no obstante, el problema surge, cuando la ley que describe la Constitución en vigencia, no existe. Evidentemente, los legisladores dejaron a un lado esta figura y no incluyeron sanciones en el COIP o en el Código del Trabajo, por lo que existe un vacío Legal, y esta práctica actualmente no cuenta con un marco regulatorio que pueda sancionar.

Bibliografía

- Avolio Alecchi Beatrice y Di Laura Mendoza Giovanna Francesca, “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, *Revista de la CEPAL*, 1, n° 122 (2017): 11-26, https://www.cepal.org/sites/default/files/publication_Avolio.pdf.
- Albanesi Guzmán, María Roxana, “Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo”. *Trabajo y Sociedad*, 1 n° 25 (2015): <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>.
- BID Banco Interamericano de Desarrollo, *Observatorio Laboral covid-19, 17 de agosto 2022*. <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/>.
- Bósquez Remache, Javier Darío. “Las infracciones penales de índole laboral en Ecuador; estado constitucional de derechos” *Dilemas Contemporáneos* 4, n.º1 (2021). doi: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2699>.
- Changuán Marcelo Patricio Obando. “Capacitación del talento humano y productividad; una revisión literaria” *Sinergia* 11, n.º 2 (2020): 166-173. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Dini Stumpo, Marco Giovanni. *MiPymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Documentos de Proyectos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL, 2020: 1-491. <https://repositorio.cepal.org>.
- Ecuador, Certificación Science. “Controles e inspección periódica”. *Controles Ciencia documentación técnica INC*. Accedido 19 de julio de 2023, párr. 3, <https://www.belgelendirme.com/es/>.
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, 16 diciembre de 2005.
- Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal COIP*. Registro Oficial 120, Suplemento, 10 de febrero de 2014, art. 12
- Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. “Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo ENEMDU, *Boletín Técnico* (2021). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>.

- Ecuador. Ministerio de Trabajo. “Denuncias laborales”. *Ministerio de Trabajo*, 2023.
<https://www.trabajo.gob.ec/denuncias/>.
- . “Mercado laboral de Ecuador”. *Boletín Estadístico Anual* (2020).
<https://www.trabajo.gob.ec/boletin-estadistico-anual>.
- Jara Kiabeth, Marisol Bonilla. “Los derechos del trabajador y los actos de fraude laboral”.
 Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2019.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream2019-0026.pdf>.
- Jürgen Weller, Isgut Alberto. *Protección y formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia*. Ecuador: Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, 2016.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40660-proteccion-formacion-instituciones-mejorar-la-insercion-laboral-america-latina>.
- García Suarez, Byron Eduardo. “La simulación laboral en el sector público”. Tesis de maestría, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Sede Guayaquil Ecuador, 2021.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15981/1/T-UCSG-POS-MDDP-78.pdf>.
- Gaspar Santos, Manaces Esaud. “La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador”. *Universidad y Sociedad* 12, n.º 4 (2020): 383-9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_6202020000400383&lng=es&tlng=es.
- Giraldo Cristancho, Laura Andrea. “El concepto de trabajo”. *Secuencia*, 2 n.º 112 (2022).
doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827.
- Lencioni Monesterolo, Graciela Ana. “Impacto del covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador”. *Jurisprudencia* 1, n.º 8 (2020): 79-118. doi:
<https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>.
- León Carrión, Klever Eduardo, y Moisés Alexander Torres Villamarín. “Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador”. *Universidad y sociedad* 14, n.º 54 (2022): 350-8.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3145>.
- Luzuriaga Vallejo, Martha Cecilia, y Margarita Graciela Ayala Bolaños. “Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo”. *Killkana Sociales* 2, n.º 4 (2018): 57-62. doi:
https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.37.

- Matute Piedra, María Elizabeth, y Jarrín Pinos Gabriela Alexandra. *Familia en cifras*. Quito: Instituto Latinoamericano de la familia - ILFAM, 2016. https://2017/folleto_familia_en_cifras.pdf.
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela. “Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica”. *Revista Latinoamericana de Derecho social*, n.º 28 (2019): 157-90. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>.
- Montero Rodríguez, Jorge Luis. “Trabajador y espacio del trabajo”. *Sincronía 2*, n.º 78 (2020): 28-78. <https://www.redalyc.org/journal/5138/513864246040/movil>.
- OIT Organización Internacional de Trabajo. “Recomendación sobre la relación de trabajo”, 24 de enero de 2006, n.º 8. <https://www.ilo.org/dyn/normlex>.
- . “La covid-19 y el mundo del trabajo”, 24 de enero de 2006, n.º 26, <https://www.ilo.org>.
- . “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”, 19 de diciembre de 2018. <http://www.ifro.org>.
- Olmedo Mendoza, Pamela. *El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung, 2018. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>.
- Pinargote, Henry, y Jazmín Díaz Barrios. “Políticas públicas orientadas a impulsar a las pymes ecuatorianas”. *Estudios Políticos y estratégicos 9*, n.º 1 (2021): 32-53. <https://utem.cl/revistaepe/wp-content/uploads/sites/7/2021/11/revista-estudios-politicos-y-estrategicos-epe-vol9-n1-202.pdf>.
- PDOT Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. *Diagnóstico analítico territorial, Gobierno Autónomo*, 2014. <https://app.sni.gob.ec/sni-34-58.pdf>.
- Ragues I Valles, Ramón. *El dolo y su prueba en el proceso penal*. Barcelona: J.M. BOSCH editor, 1999. <https://catalogo.uexternado.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20685>.
- Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. RAE. Accedido 13 de mayo de 2023. <https://dle.rae.es/simulador>.
- Ruggie, John. *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. Quito: Organización de Naciones Unidas ONU, 2012. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.
- Sconfienza, María Eugenia. “Precariedad laboral y exclusión en Argentina: Un análisis de la relación entre oferentes y demandantes de trabajo”. Tesis de maestría,

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Ecuador 2015.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar>.

Valencia, Horacio. *Economía informal e informalidad en una sociedad multiétnica*.
Quito: Fundación Konrad Adenauer, 2020.

Valencia Báez, Jonathan. “Precarizar para ganar: Un análisis de la precarización como mecanismo de enriquecimiento de las élites en Ecuador”. *Textos y contextos* 13, n.º1 (2021): 3-13. doi: <https://doi.org/10.29166/tyc.v1i23.3330>.

Ycaza Cortéz, Patricio. *Historia del Movimiento Obrero*. Quito: CEDIME Editorial, 1991. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12418>.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado de los participantes en el estudio



UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR
Ecuador

Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador
Área del Derecho

La presente investigación es realizada por Erika Jokasta Borbor Villagrán, estudiante de la Maestría en Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar. El Objetivo general es “Analizar la simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Paján que permitan plantear alternativas de solución de las condiciones laborales y evitar el fraude en materia laboral”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

La información que se recogerá será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, usted está en libre elección de decidir si desea o no participar en el estudio sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Además, usted puede retirarse del estudio cuando así lo dese. Usted no tendrá que pagar nada por su participación, ni tampoco recibirá derogación económica alguna. Si tiene alguna duda sobre esta investigación comuníquese al número del responsable de la investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... Con cedula de identidad #....., libremente y sin ninguna presión, acepto participar en este estudio. Estoy de acuerdo con la información que he recibido. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada por ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado/a de que puedo hacer preguntas sobre

esta investigación y que libremente puedo decidir sobre mi participación sin que esto acarree perjuicio alguno. Me han indicado también que tendré que responder un formulario de recolección de datos.

.....

Firma del participante del estudio

Anexo 2. Entrevista abierta a empleadores de microempresas del cantón Páján



Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador
Área del Derecho

Tema: Simulación y fraude en materia laboral en las microempresas del cantón Páján

Objetivo: Analizar la problemática que surge entre trabajadores y empleadores al manifestarse la figura de simulación y fraude laboral

Instrucciones: Los datos proporcionados en el presente estudio son confidenciales, completamente anónimos y serán utilizados solo para la presente investigación. Por favor escoger una alternativa de cada interrogante.

1. En qué área productiva se especializa su microempresa
2. ¿Conoce usted en qué consiste la simulación y el fraude laboral?
3. Alguna vez le han sancionado por incumplimiento de obligaciones fraude, simulación o enriquecimiento injusto en materia laboral
4. ¿Conoce usted cuales son las sanciones que podría adquirir si vulnera los derechos de sus trabajadores
5. ¿Cree usted que al encontrarse determinada como practica ilegitima la simulación y el fraude laboral, se garantiza los derechos de los trabajadores o deben de crearse otras disposiciones legales para sancionar esta practicas?
6. ¿Considera Usted que nuestra legislación ecuatoriana debería ser semejante a otras legislaciones de carácter internacional con respecto a la sanción en actos de vulneración de derechos laborales?
7. ¿Estaría de acuerdo en que no solo se debe de solucionar la parte más débil del conflicto laboral como es el trabajador, sino buscar una mayor flexibilización y apoyo hacia las microempresas?

Anexo 3. Encuesta aplicada trabajadores de microempresas del cantón Paján



Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador
Área de Derecho

Objetivo: Conocer la opinión de los trabajadores del sector microempresarial del cantón Paján

Instrucciones: Los datos proporcionados en el presente estudio son confidenciales, completamente anónimos y serán utilizados solo para la presente investigación. Por favor responder con total sinceridad a cada interrogante.

1. ¿En qué rango de edad se encuentra?

18 a 29 ____

30 a 49 ____

Más de 50 ____

2. Nivel de escolaridad

Básica ____

Media ____

Superior ____

3. Integrantes del núcleo familiar

2 ____

3 ____

4 ____

Más de 5 ____

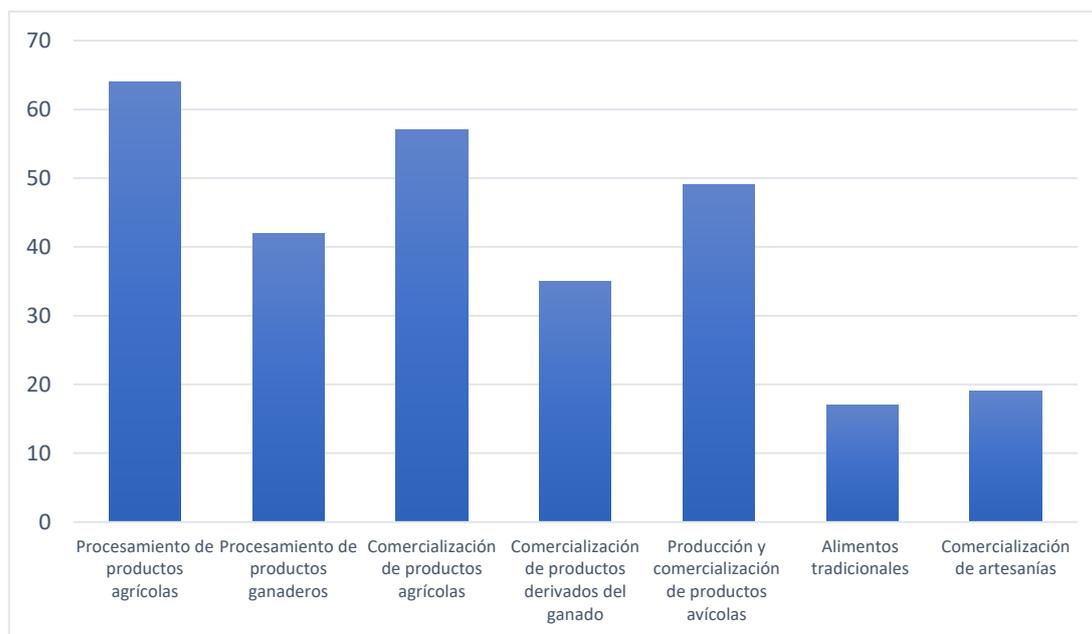
4. ¿Cuántos años lleva en su trabajo actual?

5. ¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador?
6. ¿Conoce usted cuales son los derechos del trabajador?
7. En su trabajo actual ¿con cuál de las siguientes garantías cuenta?
 - a. Contrato de trabajo legalizado
 - b. Espacio para el desarrollo laboral
 - c. Remuneración básica unificada
 - d. Seguridad social
 - e. Otros ¿Cuál?
8. ¿Conoce o a escuchado sobre la simulación y fraude laboral?
9. ¿Considera usted que la simulación y el fraude laboral vulnera los derechos del trabajador?
10. ¿Para obtener trabajo alguna vez Usted ha firmado algo que va en contra de sus derechos o desempeño laboral?
11. ¿Conoce ante qué autoridad se puede denunciar en caso de vulneración de derechos del trabajador?

Anexo 4. Gráficas de los instrumentos aplicados durante el trabajo de campo

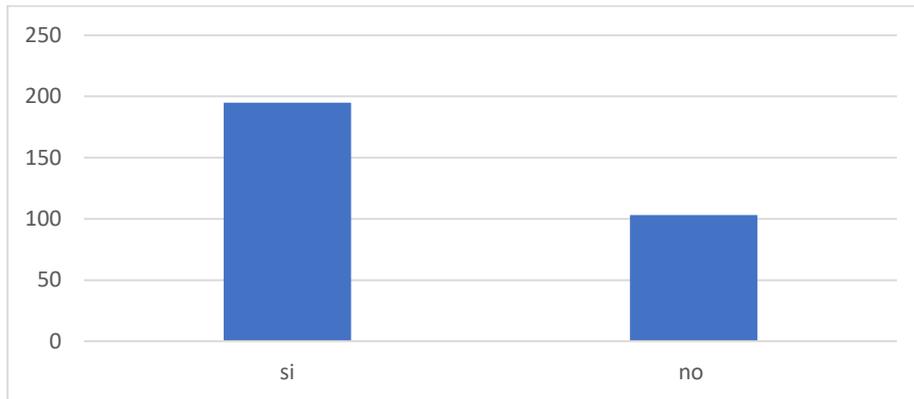
Entrevista a empleadores del cantón Paján

¿En qué área productiva se especializa su microempresa?



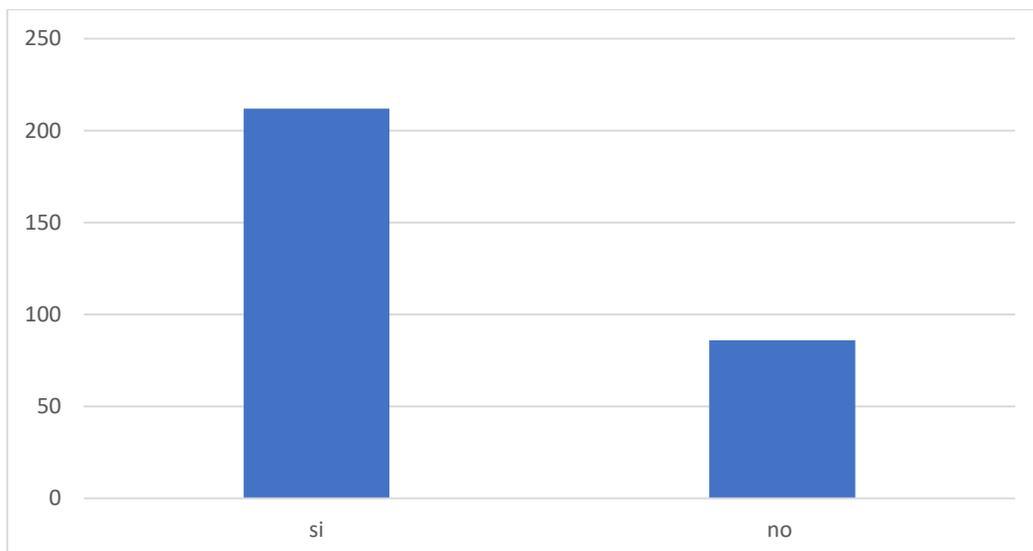
El 23 % de microempresarios especificó que se dedica al procesamiento de productos agrícolas, el 20 % al procesamiento de productos ganaderos, el 15 % a la comercialización de productos agrícolas, un 8 % se dedica a la comercialización de productos derivados del ganado, el 6 % trabaja en la producción y comercialización de productos avícolas, el 17 % trabaja en el área de alimentos tradicionales, y el 7 % a la comercialización de artesanías locales.

¿Conoce usted en qué consiste la simulación y el fraude laboral?



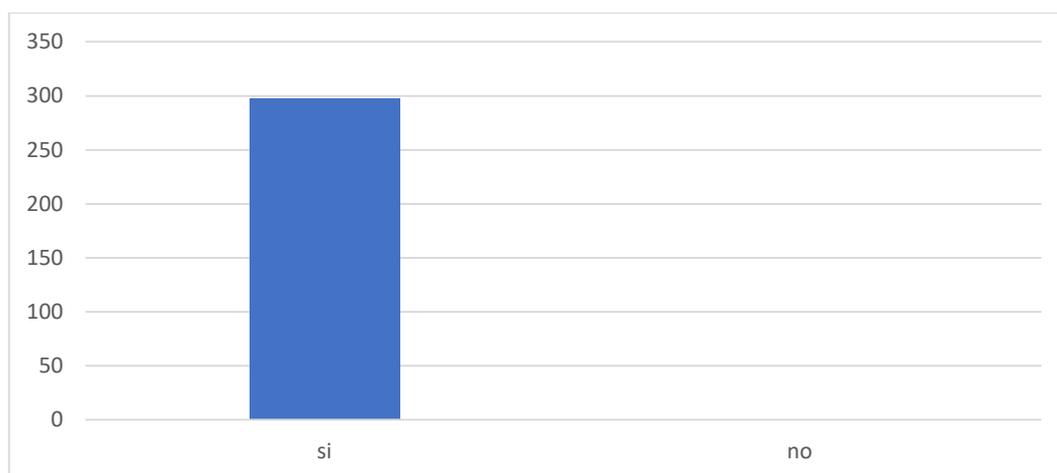
El 65 % de empresarios entrevistados especificaron que, si conocen sobre simulación y fraude laboral, mientras que un porcentaje menor de 35 % desconoce sobre el tema

¿Alguna vez le han sancionado por incumplimiento de obligaciones fraude, simulación o enriquecimiento injusto en materia laboral?



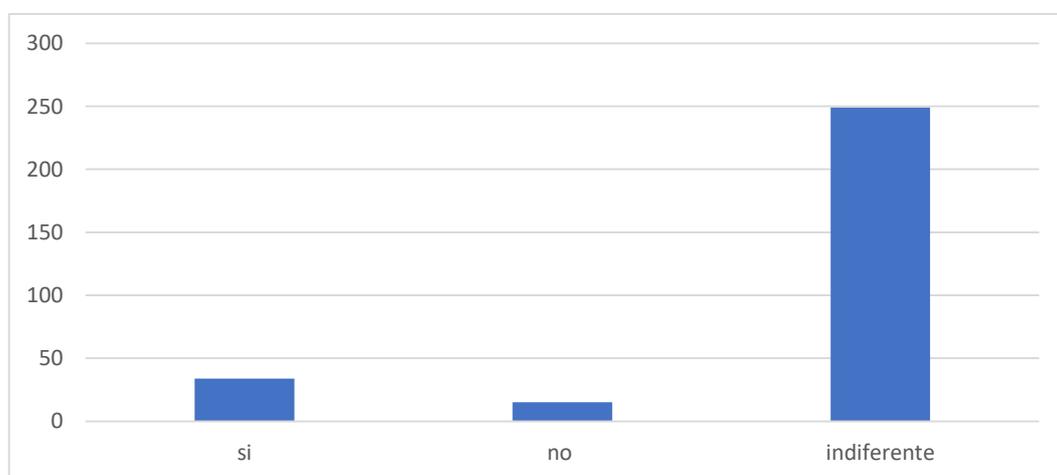
¿Conoce usted cuales son las sanciones que podría adquirir si vulnera los derechos de sus trabajadores?

Un gran porcentaje de empresarios, el 71%, indicó que no han recibido sanciones y un 29% especificó que sí han recibido estas sanciones laborales.



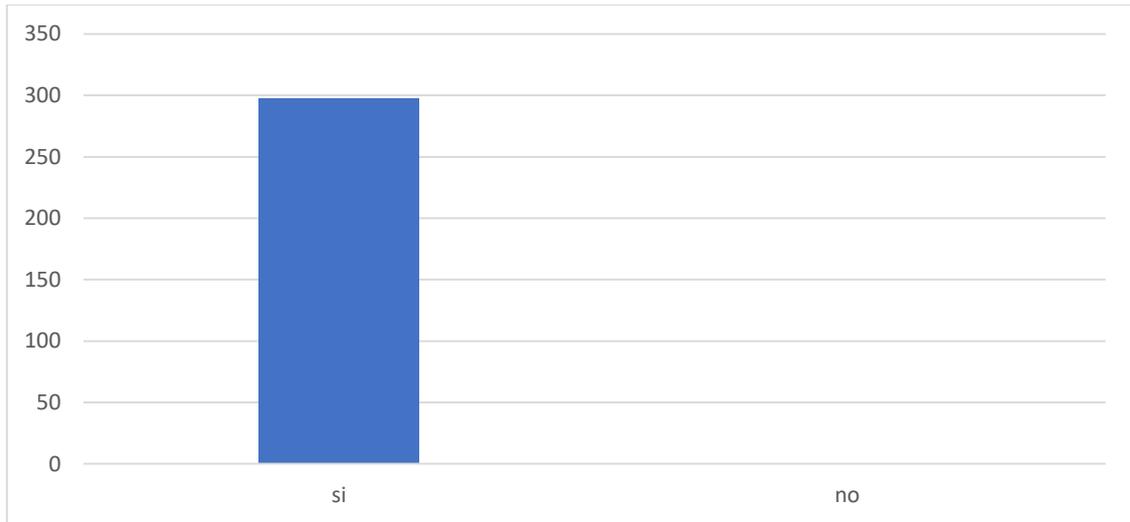
El 58% de los microempresarios respondieron que, si les gustaría que la Legislación ecuatoriana este equiparada con otras legislaciones de la región en relación al tema de sanciones, el 29 % especificó que no y el 97 % dijo ser indiferente al tema.

¿Considera Usted que la legislación ecuatoriana debería ser semejante a otras legislaciones de países de la región con respecto a la sanción en actos de vulneración de derechos laborales?



En consideración a la respuesta, de los microempresarios que en un 58% especificaron que, si les gustaría que la Legislación ecuatoriana este equiparada con otras legislaciones de la región en relación al tema de sanciones, el 29 % especificó que no y el 97 % dijo ser indiferente al tema

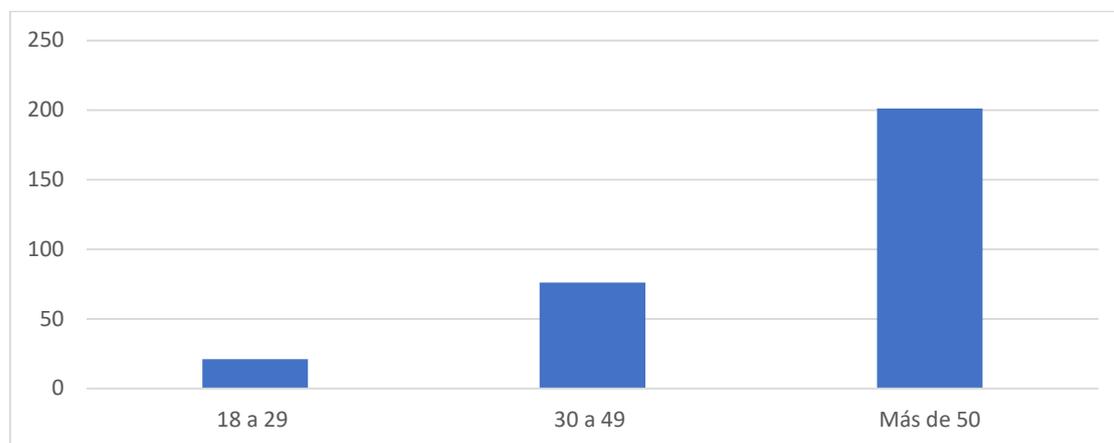
¿Estaría de acuerdo en que no solo se debe de solucionar la parte más débil del conflicto laboral como es el trabajador, sino buscar una mayor flexibilización y apoyo hacia las microempresas?



El 100 % de microempresarios manifestaron que si están de acuerdo en que no solo se debe solucionar la parte más débil del conflicto laboral como es el trabajador, sino buscar una mayor flexibilización y apoyo hacia las microempresas.

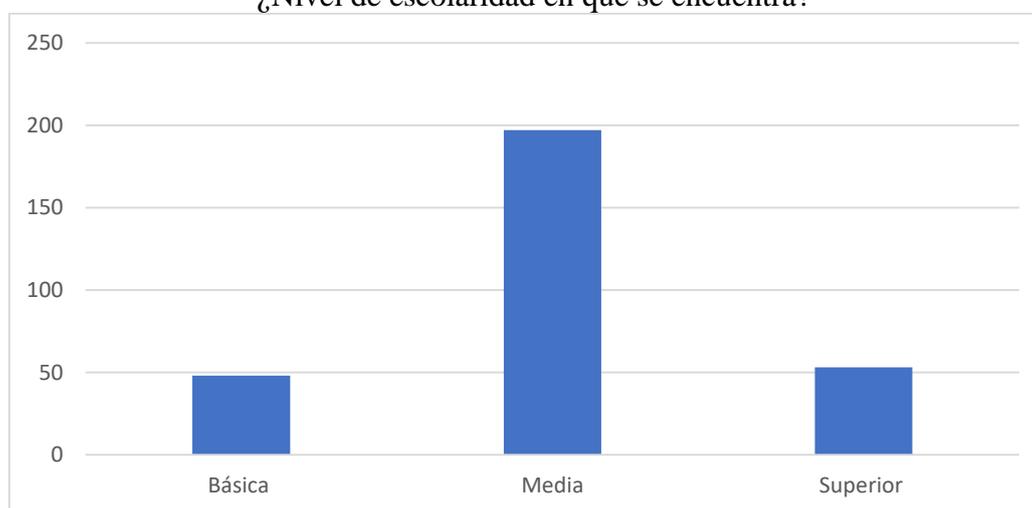
Entrevista a empleados del cantón Paján

¿Rango de edad en que se encuentra?



Las características sociodemográficas de los 298 trabajadores que se encuestó,¹¹³ los ubican con un 67 % en un rango de edad de entre 30 a 49 años, un 26 % dijeron estar en una edad de 26 %, y el 7 % tienen más de 50 años.

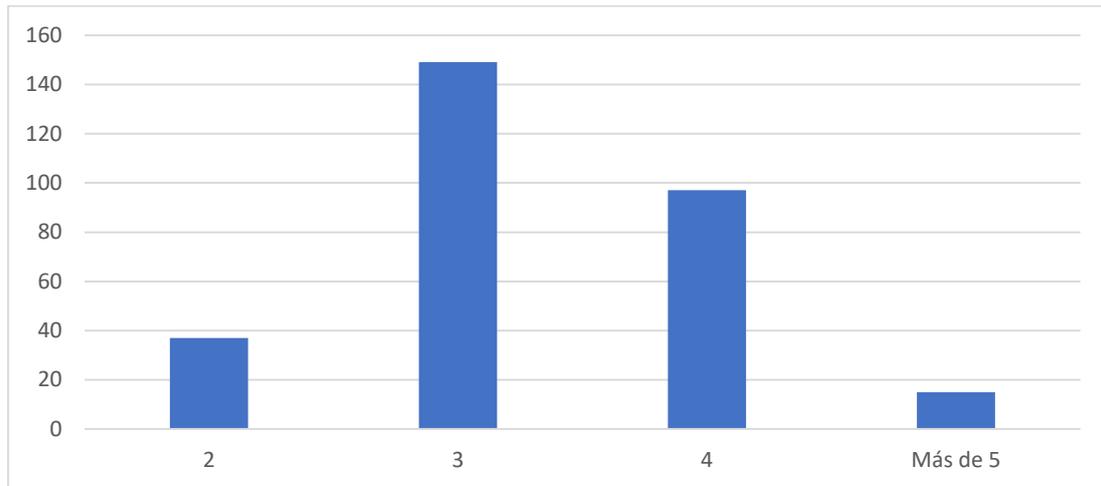
¿Nivel de escolaridad en que se encuentra?



Los trabajadores entrevistados manifestaron que tiene un nivel de escolaridad básica el 12 %; estudios medios o bachillerato con el 50 %; y estudios superiores con el 33 %.

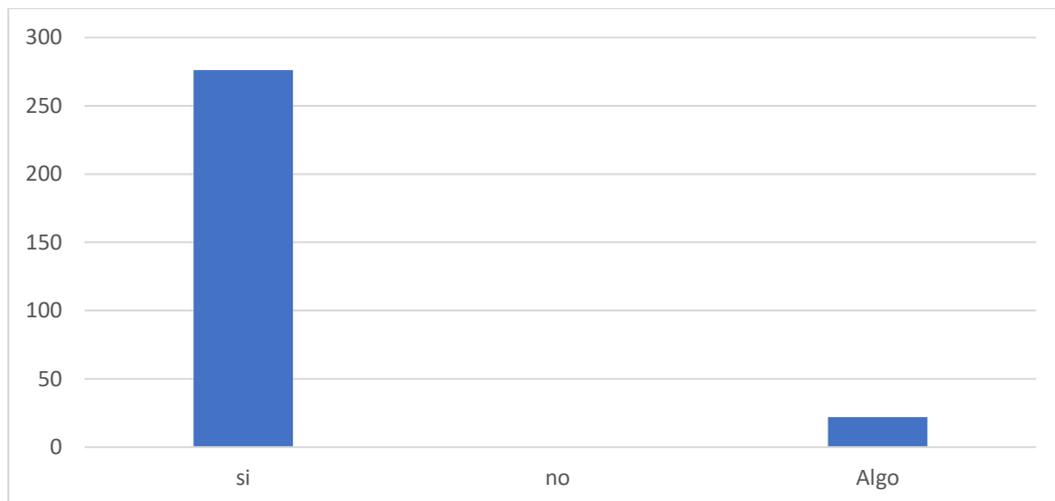
¹¹³ Empresarios, entrevistados por la autora, 3 de junio de 2023. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

¿Cuántos integrantes del núcleo familiar?



Un 62 % de familias está compuesta por 3 miembros, el 33 % de familias tienen 4 integrantes, el 5 % tiene más de 5 personas en la familia.

¿Conoce Usted cuales son las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador?



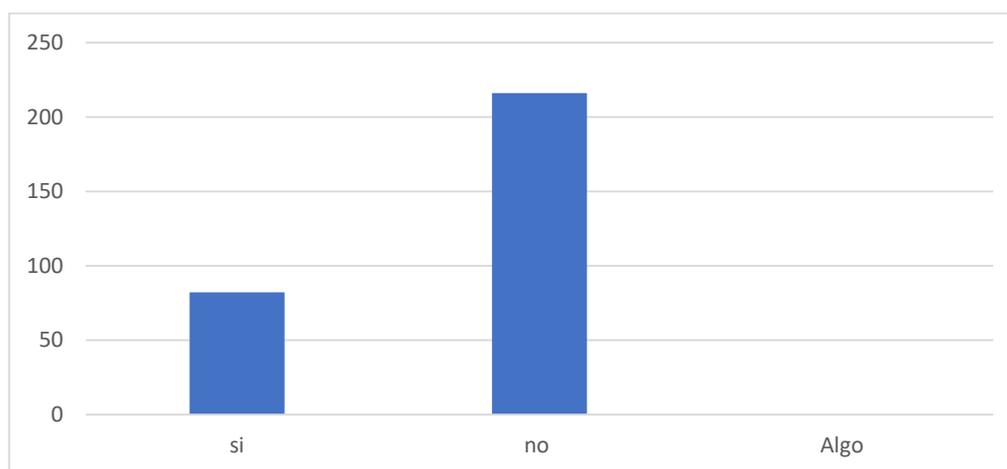
El 93 % de trabajadores entrevistados especificó si conocer las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador, el 7 % dijo conocer algo sobre el tema, y 0 % de entrevistado dijo que no conocía sobre el tema tratado.

En su trabajo actual ¿con cuál de las siguientes garantías cuenta?



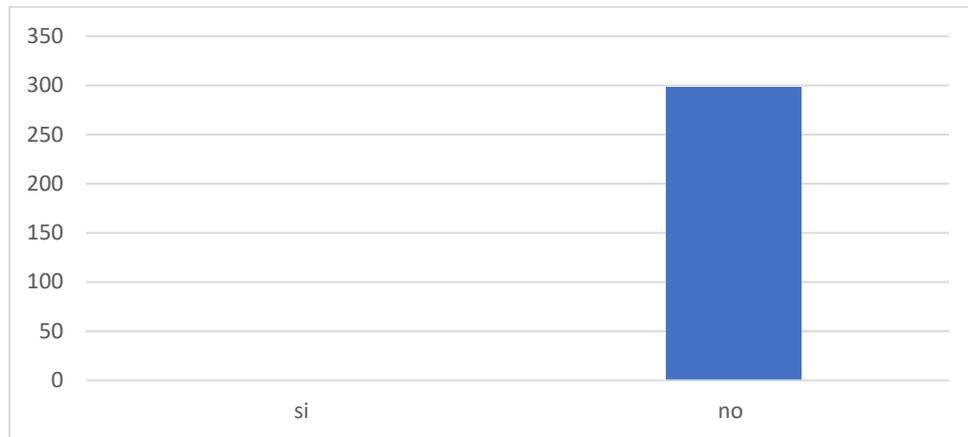
De las garantías con que cuentan los participantes de la entrevista, se obtuvo con un 35 % de trabajadores cuenta con contrato de trabajo legalizado en el Ministerio Laboral, con todas las garantías necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo, mientras que el 65 % dijeron que trabajan bajo otras condiciones como contrataciones transitorias, prestaciones de servicios a la empresa, entre otras alternativas.

¿Conoce o a escuchado sobre la simulación y fraude laboral?



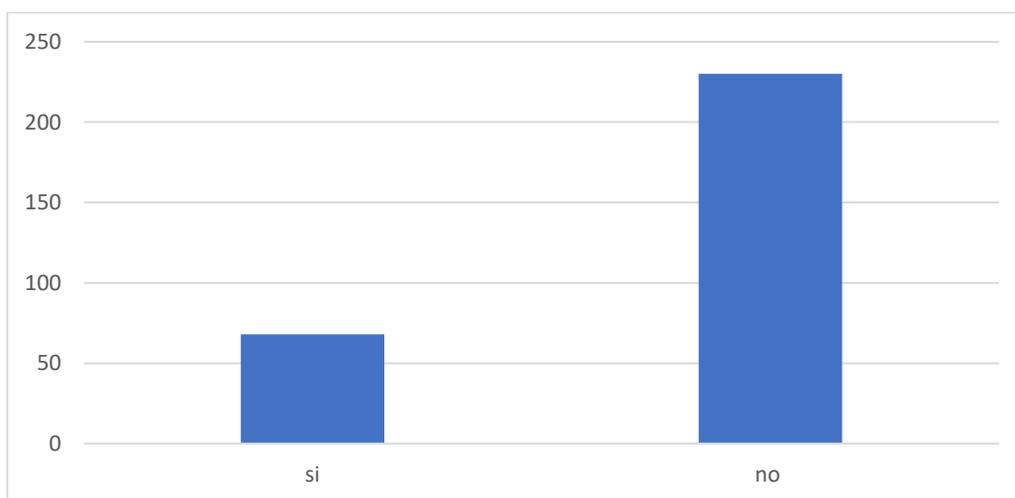
Un 28 % de los entrevistados, especificaron si conocer algo al respecto, mientras un 72 % de las personas a las que se formuló la interrogante dijeron que no sabía nada sobre el tema de simulación y fraude laboral.

¿Para obtener trabajo alguna vez Usted ha firmado algo que va en contra de sus derechos o desempeño laboral?



En la pregunta dirigida para conocer si alguna vez los empleados entrevistados se han prestado para situaciones ajenas a sus derechos, el 100 % de ellos especificó claramente que no lo han hecho.

¿Conoce ante qué autoridad se puede denunciar en caso de vulneración de derechos del trabajador?



En caso de que se vulneren sus derechos como trabajador, el 23 % respondió que sí sabe dónde puede levantar la respectiva denuncia, y un 77 % dijo que no sabría a donde dirigirse.