



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO,  
PARA SANCIONAR AL EMPLEADOR  
QUE INCURRE EN ENRIQUECIMIENTO  
INJUSTO EN MATERIA LABORAL”**

TESIS PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADA.

**Autora**

**MIRIAN MARLENE GUAYLLAS MEDINA**

**Director**

**Dr. AUGUSTO PATRICIO ASTUDILLO ONTANEDA**

**LOJA – ECUADOR**

**2014**

## CERTIFICACIÓN

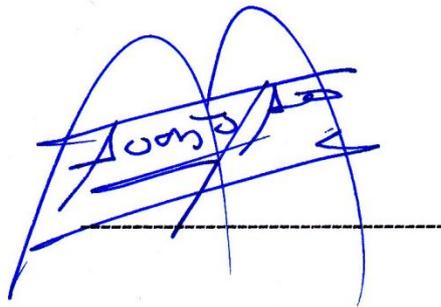
**Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda**

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LOJA.**

### **CERTIFICA:**

Haber revisado prolijamente el presente trabajo de tesis, titulada; **“Reformas al Código de Trabajo, para sancionar al empleador que incurre en enriquecimiento injusto en materia laboral”**, elaborada por la señorita Mirian Marlene Guallas Medina, y una vez que el estudio cumple con todos los requisitos reglamentarios autoriza su presentación, sustentación y defensa.

*Loja, 18 de Diciembre del 2014*



**Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda**

**DIRECTOR DE TESIS**

## **AUTORÍA**

Yo, Mirian Marlene Guailas Medina, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina.

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Cédula:** 1900619485

**Fecha:** 18 de Diciembre del 2014

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA,  
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Mirian Marlene Guailas Medina, declaro ser autora de la tesis titulada: **“REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR AL EMPLEADOR QUE INCURRE EN ENRIQUECIMIENTO INJUSTO EN MATERIA LABORAL”**, como requisito para optar al Grado de Abogada; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 18 días del mes de Diciembre de dos mil catorce, firma la autora.

**Firma:** .....

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina.

**Cédula:** 1900619485

**Dirección:** Ciudadela: Zamora Chinchipe Cantón Paquisha Av. Jaime Roldos Aguilera

**Correo Electrónico:** marguai-01@outlook.es

**Teléfono:** 073037504 **Celular:** 0959833833

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

**Tribunal de Grado:**

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez (PRESIDENTE)

Dr. Mg. Sebastián Rodrigo Díaz Páez (VOCAL)

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos (VOCAL)

## **DEDICATORIA**

La presente tesis de grado la dedico a mis padres, Rosa Medina y Julio Guailas, por su ejemplo como mi modelo de vida fuente de sabiduría y consejo como prueba patente de su amor, y en cada derrota una fortaleza inamovible

A mis queridos hermanos, amigos por su presencia en cada momento que la vida me ha permitido vivir, la expresión de su perdurable generosidad en cada oportunidad de seguir creciendo.

De manera especial a mi Dios todo poderoso, quien me regalo salud, para poder terminar de una buena manera la presente tesis.

Dedico esta tesis a todos aquellos que no creyeron en mí, a aquellos que esperaban mi fracaso en cada paso que daba hacia la culminación de mis estudios, a todos aquellos que apostaban a que me rendiría a medio camino, a todos los que supusieron que no lo lograría, a todos ellos les dedico esta tesis.

**La Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Como persona me siento satisfecha pues mis esfuerzos realizados, hoy reflejados a través de la culminación de la presente investigación jurídica en donde se materializa todo lo que un estudiante universitario puede anhelar, en mi formación profesional, para luchar por la justicia, la libertad, y honor, ya que estos valores son importantes para quienes estamos inmersos en el estudio del Derecho, y que lo voy aplicar en el desarrollo de mi vida profesional.

Mi agradecimiento imperecedero a la Universidad Nacional de Loja, que siempre ha sido fuente del saber, luz y camino en la conducción de múltiples generaciones. Mi eterna gratitud, especialmente a la Carrera de Derecho, por haber permitido realizar mis estudios superiores, a mis docentes que orientaron y compartieron sus conocimientos y experiencias como profesionales, al personal Administrativo, y de manera muy especial al Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda., Director de la presente tesis, que sin importar sus labores personales, familiares y profesionales, tuvo tiempo para asesorarme con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

**La Autora**

## TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

**1. TÍTULO**

**2. RESUMEN**

**2.1. ABSTRACT**

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LITERATURA**

**4.1. Marco Conceptual.**

**4.2. Marco Doctrinario.**

**4.3. Marco Jurídico.**

**5. MATERIALES Y MÉTODOS**

**6. RESULTADOS**

**7. DISCUSIÓN**

**8. CONCLUSIONES**

**9. RECOMENDACIONES**

9.1. Propuesta de Reforma Legal

**10. BIBLIOGRAFÍA**

**11. ANEXOS**

**INDICE**

**1. TÍTULO:**

**“REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR AL EMPLEADOR QUE INCURRE EN ENRIQUECIMIENTO INJUSTO EN MATERIA LABORAL”**

## 2. RESUMEN.

La presente tesis versa sobre; **“Reformas al Código de Trabajo, para sancionar al empleador que incurre en enriquecimiento injusto en materia laboral”**, dificultad que perjudica al trabajador al no recibir los beneficios de ley que le corresponden por desempeño de su actividad laboral en las empresas privadas, donde el empleador evade, el pago real de utilidades, afiliación al seguro, entre otros; lo que vulnera el derecho laboral y social del trabajador; mientras que el aumento del capital de la empresa tiende a subir, por cuanto se beneficia a expensas de los trabajadores, constituyendo en un enriquecimiento injusto, con la explotación de los trabajadores. Pese a estar prescrita en la Constitución de la República que la Ley sancionará el enriquecimiento injusto en materia laboral, esta norma no ha sido desarrollada en el régimen sancionador del Código del Trabajo, volviéndose necesario su incorporación en el régimen laboral previo a garantizar los derechos de los trabajadores.

El trabajo teórico y de campo de la presente tesis me ha permitido obtener criterios, con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, como es la obra del Dr. Jorge Vásquez López, el autor Colon Bustamante Fuentes en su obra Manual de Derecho Laboral; entre otros tratadistas que contribuyeron con la verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis planteada, permitiendo apoyar los cambios que se requieren al Código del Trabajo, en lo relacionado al enriquecimiento injusto en materia laboral por parte del empleador.

## **2.1. ABSTRACT.**

This thesis concerns ; "Amendments to the Labour Code, to punish the employer incurs unjust enrichment in labor matters " difficulty hurts the worker does not receive the benefits of law that correspond to perform their work in private companies , where the employer evade, the actual payment of utilities, insurance affiliation , among others; which violates the labor and social rights of the worker; while increasing the capital of the company tends to rise , because it benefits at the expense of workers , constituting unjust enrichment , the exploitation of workers. Despite being prescribed in the Constitution of the Republic Act sanction unjust enrichment in the workplace, this standard has not been developed in the sanctions regime of the Labour Code, becoming necessary incorporation in the previous labor system to guarantee the rights of workers .

The theoretical and field of this thesis work has allowed me to obtain criteria , with clear and precise basis of literature well known , as is the work of Dr. Jorge Vasquez Lopez Fuentes Bustamante Colon author in his work Manual Labor Law ; among other writers who contributed verification objectives and testing of the hypothesis , allowing support the changes required to the Labour Code , regarding unjust enrichment in the workplace by the employer .

### 3. INTRODUCCIÓN.

Para el desarrollo de la actual tesis titulada: **“Reformas al Código de Trabajo, para sancionar al empleador que incurre en enriquecimiento injusto en materia laboral”**, surge el interés por investigar al conocer que en materia laboral el enriquecimiento injusto es el aumento de patrimonio del empleador, a expensas del trabajador, que es explotado sin recibir las remuneraciones y bonificaciones que establece la Ley, surgiendo la necesidad de incorporar reformas al régimen laboral, que garantice los derechos fundamentales del trabajador. Al considera que el trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, donde el Estado reconoce todas sus modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, así mismo la norma constitucional establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionarán de acuerdo con la ley, Pero desde la vigencia de la Constitución del 2008 hasta la actualidad no se ha expedido ninguna ley reformativa alguna, al Código del Trabajo que sancione la figura del enriquecimiento injusto en materia laboral.

Con la finalidad de destruir esta nefasta y muy difundida mala manera de hacer empresa es que la doctrina laboral ha desarrollado y muchísimos países en el mundo han introducido en su legislación laboral el denominado *principio de la primacía de la realidad con el fin de rescatar al trabajador del*

*enriquecimiento injusto* que deben ser tipificados en el régimen laboral, previo a garantizar una seguridad jurídica al trabajador que le obligan contratar un profesional del Derecho para que lo defienda y demuestre en juicio oral laboral que el trabajador tiene la razón, aquí estaríamos hablando que todo empleador que a sabiendas vulnere derechos del trabajador debe responder con sanciones, impuestas por autoridades del trabajo.

La estructura del informe final contiene: La revisión de Literatura que comprende: el marco conceptual defino temas como: Estado Constitucional de Derechos, Derechos Fundamentales o Constitucionales, Derecho al Trabajo, El Enriquecimiento Injusto en Materia Laboral, La Intermediación Laboral; y, La Controversia Oral Laboral. En el marco doctrinario desarrollo temáticas relacionadas con el Neo. Constitucionalismo, la Seguridad Jurídica, el Principio de Primacía de la Realidad, la Prohibición del Enriquecimiento Injusto. En el marco jurídico analizo e interpreto las normas jurídicas de la Constitución de la República del Ecuador, relacionadas con el derecho al trabajo y el enriquecimiento injusto en materia Laboral; y, el Código del Trabajo.

Los Materiales y Métodos, me sirvieron como apoyo en la investigación de campo dado a través de las encuestas y entrevistas aplicadas a diferentes personas entres estos Profesionales del Derecho y Funcionarios Judiciales. También apliqué los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requería la investigación jurídica propuesta, auxiliada de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental. En la investigación

de campo consulte la opinión de las personas conocedoras de la problemática, mediante treinta encuestas y cinco entrevistas; en ambas técnicas realice cuestionarios derivados de los objetivos e hipótesis planteada en el proyecto de investigación.

A continuación realizo la Discusión de resultados logrado con el acopio teórico y la investigación de campo, verificando el objetivo general y los objetivos específicos que me propuse en el proyecto de investigación; así mismo pude contrastar la hipótesis en base a las respuestas dadas por los encuestados y con el criterio de expertos que fueron entrevistados alrededor del problema.

En la parte final presento las conclusiones y recomendaciones, para luego formular una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, que permita en los casos donde el Juez del Trabajo compruebe dentro del juicio oral que ha existido enriquecimiento injusto en materia laboral impondrá una multa de treinta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, al empleador que incurra en esta infracción laboral. Con todo esto, queda sentada la presente tesis, con la finalidad que sirva como apoyo académico a los profesionales y estudiosos del derecho.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. Estado Constitucional de Derechos.**

El Estado constitucional de derechos es aquel en que se limitan los poderes del Estado al garantizar y defender elementalmente de manera privilegiada los derechos y libertades constitucionales de las personas, comunidades, nacionalidades y pueblos indígenas, a través de los órganos o instrumentos públicos correspondientes para su aplicación establecidos en la Constitución.

En este sentido en el Estado de Derecho el papel del juez como órgano sujeto solo a la ley se originaba, consecuentemente, una (función técnica) de aplicación absolutamente de la ley, cualquiera que este fuese su contenido.

Este sistema cambia profundamente con las constituciones contemporáneas, transformando así al viejo Estado de derecho en el Estado constitucional de derecho, en donde el legislador, que promueve y crea leyes no son legítimas, solo porque son vigentes, o sea producidas en las formas establecidas por las normas en armonía con su producción, sino que los son sí, son análogas coherentemente con los principios constitucionales incluyendo sus articulados.

El jurista doctor Iván Castro Patiño, citado por José García Falconí, señala “En la actualidad hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional” agrega “la constitución está conformada por un conjunto de normas que no solo deben servir para ser declaradas o invocadas

líricamente, sino fundamentalmente para prevalecer sobre cualquier otra norma legal”<sup>1</sup>.

Hoy como dice el Dr. Fernando Flores, “hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional, porque lo que gravita en el ordenamiento jurídico es la norma fundamental, que hoy proviene de la Asamblea Constituyente de Montecristi”<sup>2</sup>.

Hay que considerar que el Estado se funda con la nueva Constitución en nuevos valores- derechos que se consagran en esta Carta Fundamental y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, del control político y jurídico en el ejercicio de un catálogo de principios y del poder y sobre todo a través de la consagración constitucionales que inspiran toda la interpretación y el funcionamiento de la organización política de nuestro querido país llamado Ecuador, pues recordemos una vez más que la consideración de la persona humana y su dignidad es el presupuesto y el elemento central del nuevo estado Constitucional, social y democrático de derechos y de justicia que señala la nueva Constitución , esto implica que hay que tener en cuenta que esta nueva carta Fundamental, contempla a la persona humana en su manifestación individual y colectiva, como ente supremo y ultimo de toda autoridad y titular de derechos inalienables, para cuya protección se crea el

---

<sup>1</sup> CASTRO PATIÑO, Ivan, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67

<sup>2</sup> FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67

estado y se otorgan competencias a sus agentes, esto es el fundamento de la Corte Constitucional y de sus atribuciones exclusivas que hoy las tiene.

“El Estado Constitucional de derecho es el resultado de una evolución del Estado de derecho, un perfeccionamiento de éste, motivada por la enervación o desintegración de los caracteres definitorios y de la funcionalidad del clásico Estado de Derecho”<sup>3</sup>.

Por lo tanto el Estado Constitucional de Derecho nace del perfeccionamiento y avance del Estado de Derecho para de esta forma proteger e incluir en sus postulados la participación ciudadana.

Se puede bosquejar tres importantes características de este modelo de Estado Constitucional: a) la supremacía constitucional y de los derechos fundamentales, sean estos de naturaleza liberal o social; b) la consagración del principio de legalidad constitucional como sometimiento efectivo a derecho de todos los poderes públicos, sin excepción, c) la funcionalización de todos los poderes del Estado a la garantía del disfrute de los derechos de carácter liberal y de la efectividad de los derechos de carácter social.

“La idea esencial que configura al Estado Constitucional de derecho es la primacía constitucional, colocándola en un plano de juridicidad superior, vinculante e indisponible”<sup>4</sup>. Esto es para todos los poderes del Estado, además de la confirmación de vínculos y límites jurídico-constitucionales,

---

<sup>3</sup> ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999. Pág. 33.

<sup>4</sup> FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL, Editorial Trota, Segunda Edición, Madrid 2001. Pág. 24.

tanto de carácter formal como substancial, que “condicionan y subordinan todos los actos de producción o ejecución jurídicas”<sup>5</sup>.

En este sentido se puede afirmar que las constituciones crean un referente de legitimidad para el ejercicio del poder político y para el cumplimiento de los derechos fundamentales.

#### **4.1.2. Derechos Fundamentales o Constitucionales.**

En términos generales, los derechos son un conjunto de prerrogativas que tienen los ciudadanos con relación al Estado y sus semejantes, las mismas que nos permiten actuar de acuerdo a nuestra voluntad, ejerciendo además los actos para exigir su respeto. Precisando de mejor manera, diremos que los **derechos** “son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”<sup>6</sup>.

Para la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Naciones Unidas, los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier

---

<sup>5</sup> FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL. Ob. Cit. Pág. 22.

<sup>6</sup>Derechos HumanosII. En línea. Consultado el 20 de julio de 2013. Disponible en:[http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos).

otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Por consiguiente, cuando nos referimos a los derechos constitucionales, estamos hablando de aquellos que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República y por ello se los reconoce como derechos fundamentales, inalienables y de igual jerarquía. Ello no significa que el resto de derechos previstos en las leyes secundarias pueden ser trastocados, sino que por el rango de constitucionales gozan de mayor privilegio y protección, pues recordemos que la Constitución es la norma suprema de la República.

Es preciso señalar que los derechos constitucionales también se reconocen como derechos humanos y/o fundamentales, que se encuentran estipulados en los tratados y convenios internacionales.

Los derechos constitucionales se encuentran protegidos por el Estado que es su principal garante. Para cumplir con dicho deber, el Estado a través de sus instituciones dicta leyes y crea las condiciones necesarias para su cumplimiento, sancionando su inobservancia, sea que al acto violatorio venga del Estado o de los particulares.

#### **4.1.3. Derecho al Trabajo.**

“El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él

y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas -económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo”<sup>7</sup>.

El reconocimiento del derecho al trabajo, tiene relación directa con los derechos a la vida digna, a la realización económica, a la propiedad, a la familia y al propio desarrollo personal y colectivo de la sociedad. Sin trabajo no hay progreso que se pueda conseguir.

“El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción”<sup>8</sup>. Cuando se habla del derecho del trabajo, cualquiera sea su denominación, se habla de garantías mínimas para el trabajador a cargo del empleador o patrón.

El Derecho del Trabajo también es considerado como el “Conjunto de disposiciones jurídicas legales que exigen cada Estado el ámbito de las relaciones laborales”<sup>9</sup>.

El trabajo humano objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de

---

<sup>7</sup>MORALES, Sergio. —El Derecho al Trabajo y los Derechos Humanos. En línea. Consultado el 14 de agosto de 2013. Disponible en: [www.sisman.utm.edu.ec](http://www.sisman.utm.edu.ec) .

<sup>8</sup>[hh/pp.com](http://hh/pp.com), Derecho del Trabajo. 20 noviembre 2012.

<sup>9</sup>h/pp. “El Trabajo”. 20 de noviembre 2012.

trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

#### **4.1.4. El Enriquecimiento Injusto en Materia Laboral.**

El Dr. Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales afirma “el enriquecimiento sin causa es el aumento injustificado del capital de una persona, a expensa de la disminución de otra, a raíz de un error de hecho o de derecho. Así mismo el Diccionario Jurídico Elemental-Práctico y Pedagógico de la Distribuidora Jurídica Nacional, sostiene que es la acción de hacer fortuna o de aumentarla considerablemente sin causa legal provocando el empobrecimiento del patrimonio ajeno”<sup>10</sup>.

“El Enriquecimiento Injusto consiste en el aumento del patrimonio de una persona, que partiendo de la existencia de un error, conlleva al deterioro del capital de otra persona injustificadamente. Todas las legislaciones modernas de Latinoamérica poseen un recurso judicial de reintegro de lo indebido”<sup>11</sup>.

En materia laboral el enriquecimiento injusto sería el aumento de patrimonio del empleador, a expensas del trabajador, que es explotado sin recibir las remuneraciones y bonificaciones que establece la Ley, por lo cual es necesaria incorporar reformas al régimen laboral.

---

<sup>10</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Pág. 4.

<sup>11</sup> ROMBOLA, Néstor y REIBOIRAS, Lucio, Ob. Cit. Pág.- 341.

En términos generales, consisten en la obtención, sin causa legítima que lo justifique, de una ventaja patrimonial por aumento o no disminución del patrimonio propio, que genera paralelamente un empobrecimiento en el perjudicado, ya sea por la producción de un daño *emergente* y positivo, o de un *lucro cesante* o daño negativo.

En la relación de seguro, es la situación que se produciría si, en caso de siniestro, el asegurado percibiese de su asegurador o de varios de estos, si lo fuesen simultáneamente, una indemnización superior al valor real de los daños habidos.

El seguro nunca debe ser objeto de enriquecimiento injusto, por lo que si el importe del capital o capitales garantizados excede del valor real de los daños, será este el límite máximo de la indemnización.

Para que exista el enriquecimiento injustificado es necesario que se cumpla los siguientes requisitos:

1. “Que el demandado haya aumentado su patrimonio y evitado su disminución;
2. Cuyo incremento crezca de razón jurídica que lo justifique; y,
3. Que haya causado empobrecimiento, frustrado ganancias del demandante”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>FERNÁNDEZ ÁLVAREZ. Víctor. Dr. Coordinador Corte Nacional de Justicia. Enriquecimiento Injusto. Quito – Ecuador. 2014. Pág. 4.

Por lo anteriormente expuesto el enriquecimiento injusto es el aumento patrimonial que carece de causa lícita y justa que lo ampare, es un lucro patrimonial que no se puede justificar y que causa el empobrecimiento o detrimento patrimonial de otra persona. En otras palabras debe existir una correlación entre el enriquecimiento y empobrecimiento de las partes y no existe ninguna causa legal o convencional que pueda amparar tal situación.

En doctrina se afirma que el enriquecimiento injusto o injustificado en materia laboral equivale al enriquecimiento ilícito en materia civil. Dentro de este campo del enriquecimiento injusto se puede hablar de fraude y simulación laboral.

Para que haya lugar al enriquecimiento injusto es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1) “Que el demandado haya experimentado un enriquecimiento, ya sea aumentando su patrimonio, ya evitando su disminución.
- 2) Que tal incremento carezca de razón jurídica que lo sustente.
- 3) Que cause un correlativo empobrecimiento del demandante, ya sea provocándole un detrimento patrimonial, ya frustrando una ganancia”<sup>13</sup>.

Existe enriquecimiento injusto cuando un administrador único de derecho y socio único que no gestiona ni hace nada para la sociedad sino otra persona que no tiene poderes, pueda quedarse/reclamar los beneficios y marcas de

---

<sup>13</sup> BAYON COBOS, Rafael Gimeno. Enriquecimiento Injusto. Sala de lo Civil de Corte Suprema de España.

la empresa cuando no ha hecho nada para ello sino que todo es gracias a esa persona oculta.

#### **4.1.5. La Intermediación Laboral.**

“**La Intermediación Laboral** a un conjunto de figuras entre los que se encuentran dos supuestos de tercerización (Empresas de Servicios Complementarios y Empresas de Servicios Especializados) y un supuesto de cesión legal de trabajadores (Empresas de Servicios Temporales). Asimismo, se permite que las Cooperativas de Trabajadores presten servicios de intermediación laboral”<sup>14</sup>.

El Estado es el único que puede actuar como intermediario, organizando servicios gratuitos de enganche. Sin embargo, mientras se organicen los servicios oficiales de enganche, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar la utilización de intermediarios.

“La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”<sup>15</sup>.

Se amplía el concepto de intermediación, incluyendo en el mismo la actividad destinada a la recolocación de trabajadores, siempre que el

---

<sup>14</sup>[http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2335&Itemid=1575](http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2335&Itemid=1575)

<sup>15</sup> [http://www.comfia-seguros.es/art\\_20\\_concepto.html](http://www.comfia-seguros.es/art_20_concepto.html)

compromiso de recolocación se haya establecido de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en los planes sociales.

“Son simples intermediarios, las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono, para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo”<sup>16</sup>.

En Ecuador, el Mandato Constituyente N° 8 permite excepcionalmente la tercerización de actividades complementarias y de servicios técnicos especializados (aunque no se llegue a denominar dichos supuestos como “intermediación laboral”).

Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional administrativa y financiera. La relación laboral será directa y

---

<sup>16</sup> [http://www.comfia-seguros.es/art\\_20\\_concepto.html](http://www.comfia-seguros.es/art_20_concepto.html)

bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

“En ocasiones los tribunales han sido audaces y han llegado a declarar la traslación de responsabilidad a una empresa cliente por los actos de una empresa suministradora, cuando la primera podía imponer condiciones a la segunda que provocaban la situación sancionable, como ocurre en el caso británico Harrods Ltd. Contra Remick, en donde los jueces condenaron a los almacenes Harrods por un caso de discriminación racial de una empresa franquiciada motivado por las condiciones impuestas por aquella”<sup>17</sup>.

Evidentemente, admitir otra posibilidad hubiera entrañado, permitir que se utilice la subjetividad de una persona jurídica para intentar burlar normas de orden público de proscripción de la discriminación, en este caso en el centro de trabajo. Como observamos la utilización de la persona jurídica para defraudar derechos laborales no es una situación ajena al quehacer de la jurisprudencia laboral nacional, empero la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el expediente N° 6322-2007 constituye el primer pronunciamiento del máximo intérprete de la Constitución sobre esta materia, y en la consagración de una de sus principales consecuencias: la solidaridad laboral. Ya antes el Pleno Jurisdiccional Laboral -abril 2008- los magistrados de 29 Cortes Superiores del país establecieron que los grupos de empresas pueden asumir responsabilidad solidaria por el pago de

---

<sup>17</sup>CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012). Pág. 78.

beneficios laborales cuando se haya actuado con el objeto de burlar derechos laborales.

Este fraude laboral, es posible como indica Ferro Astray, citado por Henry Carhuatocto Sandoval, señala debido “al abuso de derecho por parte de quienes poseen el control de la empresa a través de su dominio económico o del ejercicio de los poderes que les confiere el integrar grupos de mayoría o minoría organizado, en perjuicio de los intereses del resto de los integrantes de aquélla”<sup>18</sup>. Y como nos enseña Mossetlturraspe, “hecha la ley hecha la trampa”<sup>19</sup>; esto es que, concedores algunos empresarios de que está “vedado un resultado o un camino para la consecución de sus fines, fuerzan el logro de los mismos o la apertura de caminos que los llevan a resultados análogos. “Y es que también es verdad que las redes tendidas por la ley atrapan determinados peces, paradójicamente los más débiles o delgados, por cuanto los peces fuertes, con mayores posibilidades para moverse dentro del ordenamiento positivo o entre ordenamientos jurídicos de distinta validez territorial, escapan con relativa facilidad”<sup>20</sup> y eso se venía observando en las relaciones laborales individuales y colectivas en el ámbito de los grupos de empresas.

Como bien señala Sanguineti “si la gran empresa puede obtener beneficios de la externalización es “gracias a la posibilidad de interponer el diafragma

---

<sup>18</sup> FERRO ASTRAY, citado por **CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry**. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012). Pág. 78.

<sup>19</sup> MOSSET ITURRASPE, citado por **CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry**. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012). Pág. 78

<sup>20</sup>CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012). Pág. 78

de la personalidad jurídica”<sup>21</sup>, entre ella y los asalariados que realizan los procesos productivos de los que se sirve y que le abre el recurso de la subcontratación, toda vez que es esta operación la que le permite, transferir estratégicamente a la empresa contratista los riesgos económicos vinculados tanto a las fluctuaciones del mercado” como a “la gestión de la fuerza de trabajo.

#### **4.1.6. La Controversia Oral Laboral.**

El enjuiciamiento tiene un origen muy antiguo y tradicional, desde las antiguas épocas y culturas, los reyes y jefes militares lo aplican en forma pública. En la edad media fue aplicado y tramitado en mejor forma, con leyes y normas mejor establecidas. Este tipo de proceso que tuvo buena acogida y aplicación en países británicos y sobre todo en Norteamérica, llegando a configurar un sistema apropiado, conocido como el proceso americano, en el cual el juez participa directamente en la exposición de las pruebas, conoce directamente sus afirmaciones y se encuentra en mejor condición para entenderlas, para valorar las mismas, de manera que su resolución final será más justa, más fundamentada.

“El Congreso Nacional, en base a la iniciativa presentada por el Dr. Andrés Páez, Presidente de la Comisión de lo Social y Laboral, decidió reformar el sistema de enjuiciamiento laboral, de manera que el cinco de agosto de 2003, expidió la Ley No. 2003-13, que fuere publicada en el Registro Oficial

---

<sup>21</sup> SANGUINETI, citado por CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012). Pág. 78

No. 146 de 13 de agosto de 2003”<sup>22</sup>, implantando el procedimiento oral en los juicios laborales individuales, que inicialmente debía aplicarse desde el mes de enero del 2004, pero para el inicio de este proceso se lo hizo el primero de julio de 2004, sin embargo al existir ciertas falencias que debían ser enmendadas en el proyecto inicial, el Congreso nacional aprobó el 9 de agosto del 2004, una serie de reformas en el texto, con lo cual se puso en vigencia el nuevo sistema oral.

Respecto al juicio oral, el profesor Andrés Baytelman sostiene: “Las ventajas del juicio oral tienen que ver con la calidad del resultado, que con la mera agilidad en el despacho y la esencia del sistema, reside en la posibilidad de contradicción de la prueba desde el momento mismo en qué esté siendo presentada, de tal manera que el juez tiene la posibilidad de establecer su alcance o limitaciones como resultado del enfrentamiento entre los puntos de vista de la defensa y la acusación; pero tiene también la posibilidad de vincular esa prueba con las demás, dentro del mismo clima contradictorio”<sup>23</sup>.

En un sentido absoluto, carácter del procedimiento que no deja ninguna parte a los escritos (no exige por ejemplo, ningún intercambio de conclusiones escritas antes o durante la audiencia) y que reposa exclusivamente sobre simples intercambios verbales, dados principalmente durante los debates en audiencia. Indica la importancia relativa que reviste el elemento verbal en el proceso, muy especialmente el de la audiencia, en

---

<sup>22</sup> VASQUEZ LOPEZ, Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Diseño Editorial. Quito-Ecuador. Pág. 167

<sup>23</sup> BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román. Pág. 12.

relación a los intercambios de escritos. Es muchas veces confundida con el discurso, en tanto que éste constituye, en los debates, un elemento oral de forma e importancia variables.”<sup>24</sup>

La oralidad es muy importante en un proceso laboral dejando a un lado al proceso laboral escrito ya que mediante la oralidad se quiere dar celeridad en el procedimiento dentro del proceso y así resolver rápida y veraz un proceso.

Entran dentro del campo de esta definición absoluta de la oralidad, los discursos que se desarrollan durante la audiencia definitiva y de fondo. Tales discursos no contienen una contrapartida escrita ni tampoco se registran por ningún medio escrito. En cambio, escapan de este absolutismo el acto de interposición de la demanda o la sentencia del tribunal. En ambos, la ley puede permitir su expresión oral, pero necesariamente por una cuestión de organización judicial y de seguridad a los medios y derechos de defensa de las partes deben registrarse por escrito, aun cuando su primera expresión ha sido verbal.

Debido al ineludible registro escrito de estas actuaciones orales, algunos juristas hacen alusión a la denominada “oralidad parcial”. Se trata de la oralidad relativa, la cual a su vez se contrapone a la oralidad absoluta.

---

<sup>24</sup> LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, Manual de Derecho del Trabajo, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004. Pág. 33.

Esta acepción admite implícitamente que ningún proceso es absolutamente oral, lo que no impide que se califique de proceso oral a un determinado régimen procesal, tal y como ocurre con los procesos penal y laboral.

En consecuencia, que el proceso laboral (o el proceso penal) es un proceso verbal, tomando en consideración el rol que ocupa la oralidad en los procedimientos. Literalmente se peca al decir que el proceso laboral es verbal, pero conceptualmente no se yerra. Muy por el contrario, jurídicamente se acierta cuando calificamos orales a los procesos penal y laboral.

En cuanto a la tercera acepción dada por la Asociación francesa Henri Capitant, la misma clarifica (al decirnos que “es muchas veces confundida”) que la oralidad no sólo es el discurso y demás aspectos orales de la audiencia de los debates, sino que la oralidad abarca más allá de esa escena de la litis.

Ciertamente, la oralidad comprende la posibilidad de apoderar al juez oralmente; presentar defensas orales; recursos oralmente; etc.”<sup>25</sup>

La oralidad es muy importante en el proceso laboral ya que ayuda a que los procesos se desarrollen más pronto cumpliendo el principio de celeridad y de esta manera solucionar el conflicto existente, la oralidad en nuestro país ha ayudado a que se descongestione los procesos y se están en un abismo que no se podía solucionar pronto y eficaz por tal razón considero que la oralidad

---

<sup>25</sup> <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.

en todos los procesos es una certeza por parte de los legisladores que la implantaron con ese mismo fin de que se dé la celeridad judicial.

Toda esta corriente reformadora que resalta la oralidad dentro del proceso laboral, y que a la vez inserta en sus procedimientos los principios de la inmediación, la concentración, así como la continuidad de las audiencias, es en cierto modo una penalización del proceso laboral en el sentido de aproximación al Derecho Procesal Penal, provocando un distanciamiento de su fuente originaria, el Derecho Procesal Civil.

Esto es positivo pues otorga al Derecho Procesal Laboral una identidad más definida y acentúa su emancipación del procedimiento civil, pero no deja de producir sus inconvenientes:

1. “Provoca una obligada referencia a la oralidad, concentración e inmediatez del proceso penal, algo que es extraño para los juristas laboristas.
2. La aplicación de un proceso laboral, bajo el esquema de los citados principios, genera situaciones complejas y tediosas en la gestión del proceso, que en hechos se convierte en un proceso mixto, en donde todo lo que se exponga oralmente debe registrarse por escrito o por grabaciones auditivas o visuales.
3. Este nuevo estilo del proceso laboral aumenta considerablemente el costo en la administración de justicia. En el caso de Colombia, se estableció un

período de transición para la adecuación de los tribunales y para la asignación de los recursos del Estado.

4. Por último, estos principios: oralidad, concentración e inmediación, son auténticamente efectivos bajo el sistema de un solo juicio o instancia de conocimiento de los hechos, lo que implica la eliminación del doble grado de jurisdicción o derecho del ciudadano que su caso sea conocido nuevamente por un tribunal de superior jerarquía<sup>26</sup>.

Parece ser que esta nueva concepción del proceso laboral mejorará la calidad de la justicia de trabajo, aunque a un oneroso costo en la gestión del proceso. Se trata de un nuevo procedimiento en donde el derecho a la defensa de las partes es más cuidadosamente preservado, y en donde los tribunales tendrán indudablemente más trabajo. Este nuevo proceso laboral, que combina oralidad concentración inmediación, promueve el impulso oficioso obligado.

Este nuevo proceso rompe con la pasividad del tribunal, propia del proceso civil, que tanta influencia ha tenido en el proceso laboral. Este nuevo proceso laboral reafirma el carácter social que siempre ha debido tener, disponiendo expresa e implícitamente un papel activo no sólo del juez laboral, sino de la jurisdicción de trabajo.

---

<sup>26</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editora Dalis, Moca, 2004, 9ª edición. Pág. 15

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. El Neo. Constitucionalismo.**

El Dr. Guillermo Bustamante Hidalgo considera; “el Neo. Constitucionalismo, Pregona una omnipresencia constitucional que impregna, satura e invade la totalidad del ordenamiento jurídico. Se reconocen y detallan minuciosamente los derechos constitucionales de las personas y grupos sociales, consagrando, las garantías jurídicas que los hacen efectivos”<sup>27</sup>. El profesor español Luis Prieto Sanchís, alude; “El neoconstitucionalismo o el constitucionalismo contemporáneo es la forma como hoy se alude a los distintos aspectos que caracterizan a nuestra cultura jurídica, los mismos que pueden ser compartidos al mismo tiempo por la gran mayoría de teóricos legales y filósofos del derecho de la actualidad”<sup>28</sup>.

Podemos destacar que el neoconstitucionalismo lo constituye sin duda los derechos fundamentales entendiéndose básicamente por neoconstitucionalismo a la teoría constitucional en donde la Constitución ya no es sólo el fundamento de autorizaciones y marco del derecho ordinario. Con conceptos tales como los de dignidad, libertad, igualdad y Estado de derecho, democracia y Estado social, la Constitución proporciona un contenido substancial que va mucho más allá en el sistema jurídico. Esta circunstancia se materializa en la aplicación del Derecho a través de la omnipresencia de la máxima de proporcionalidad, y en una tendencia que

---

<sup>27</sup> BUSTAMANTE HIDALGO, Guillermo. Dr. Articulista — El Neo- Constitucionalismo|| Gaceta Jurídica

<sup>28</sup> HERNANDO NIETO, Eduardo —Artículo de Metapolítica|| consultado el 11 de diciembre del 2013 disponible en: <http://eduardohernandonieto.blogspot.com/2008/07/qu-es-el-neoconstitucionalismo.html> .

ínsita a reemplazar la subsunción clásica de los hechos en reglas jurídicas, por una ponderación que sopesa valores y principios constitucionales. Por lo que de este modo el tradicional Estado de Derecho ha dejado de ser el paradigma de la racionalidad jurídica para encontrarnos ahora con el Estado Constitucional de Derecho, en el cual la Constitución se convierte como señalábamos, en un espacio en el cual convergen una serie de valores, directrices y de principios de raíz liberal y democrática que son empleados para resolver los más importantes casos en el derecho y que por lo tanto se adhieren nítidamente a las normas constitucionales.

#### **4.2.2. La Seguridad Jurídica.**

El principio de la seguridad jurídica actúa como garantía de los derechos de los ciudadanos para evitar las arbitrariedades y los abusos de poder, puesto que cualquier decisión de los gobernantes debe necesariamente ajustarse a derecho para gozar de legalidad y legitimidad. Sin el respeto a la seguridad jurídica, los derechos solamente serían una simple escritura en papel y sin ningún valor.

El Derecho para serlo, tiene que ser cierto, seguro, predecible, inequívoco, de tal modo que podamos ajustar nuestra conducta a sus dictados sin temor a equivocarnos, a obrar mal, o a recibir una sanción. En otro caso, si las normas o instituciones jurídicas no fueran conocidas, seguras o indubitadas, si permanecieran ocultas o secretas, si fueran dudosas o inciertas, sería

imposible la vida común y, por ende, la justicia, el progreso y el propio desarrollo del tejido o entramado social”<sup>29</sup>.

La seguridad jurídica además de ser un principio es un derecho constitucional de la cual las autoridades respectivas deben aplicar, de modo concreto y sin antagonismos, los cuerpos de leyes y sus normas deben ser objetivos, coherentes, completas y sin imprecisiones para no dar paso a una interpretación errónea y abusadora en su complementación, aplicación jurídica y así no tratar de cubrir u ocultar lo ilegal e inconstitucional.

La seguridad jurídica garantiza derechos e impone obligaciones. Para los ciudadanos actúa como garante, en virtud que nadie puede ser procesado, juzgado ni sancionado, sino mediante una ley previa, legítima, clara y dictada por el órgano competente; y para el Estado contiene una serie de obligaciones para garantizar los derechos de las personas que se encuentran en la Constitución, tratados internacional y las leyes internas, cualquier decisión de los poderes públicos debe someterse al derecho, caracterizándose la validez y legitimidad. Incluso los particulares están obligados a observar las disposiciones legales, caso empleadores para con sus trabajadores.

Por ello el profesor Carbonell, dice: “Los derechos de la seguridad jurídica son tal vez los que más clara relación guardan con el concepto de Estado de

---

<sup>29</sup> AMORÓS DORDA, Francisco Javier. —Seguridad Jurídica. Fundación Sociedad de la Información – SOCINFO, en Seminario —Seguridad Jurídica y Administración Electrónica. Madrid, 9 de mayo de 2012. Pág. 3 .

derecho en sentido formal. El Estado de Derecho en sentido formal puede entenderse como el conjunto de —reglas del juego— de carácter fundamentalmente procedimental- que los órganos públicos deben respetar en su organización y funcionamiento internos y, lo que quizá sea todavía más importante para la materia de los derechos fundamentales, en su relación con los ciudadanos. Se trata del concepto formal de Estado de derecho como Estado en el que las autoridades se encuentran sujetas a la ley (o, más en general, a las normas)”<sup>30</sup>.

El Estado de derecho y más todavía el Estado Constitucional de derechos y justicia, se caracteriza por la fiel observancia del principio de seguridad jurídica. Si bien el poder supremo lo asume el pueblo, después del pueblo dicho poder se expresa en la Constitución y en las leyes respectivas.

La seguridad jurídica hace directamente referencia a la certeza. “Que es la previsibilidad por el ciudadano de las consecuencias jurídicas infalibles de sus propios actos y de sus acciones. En el derecho continental la *certeza del derecho* desde la óptica cognoscitiva se obtiene, entre otras, en virtud de la publicidad de las normas y del principio de legalidad, de seguridad jurídica, y del sistema de fuentes del derecho debidamente legitimado; desde la óptica aplicativa en los tribunales de justicia, la certeza se alcanza mediante la institución de la *res iudicata* (cosa juzgada, o caso juzgado)”<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> CARBONELL, Miguel. Ob. Cit. Pág. 585

<sup>31</sup> Certeza del Derecho. En línea. Consultado el 12 de agosto de 2013. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Certeza\\_del\\_derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Certeza_del_derecho)

Si un ciudadano tiene certeza de que todo se resolverá según dispone el derecho, mantendrá un nivel adecuado de confianza en sus gobernantes y en la administración de justicia. La certeza en Derecho alude a la ausencia de dudas sobre la verdad de lo afirmado, sobre las normas a aplicar, sobre el alcance de las atribuciones de las partes y del juzgador, etcétera, lo que es consecuencia del principio de seguridad jurídica. La certeza está dada por el derecho positivo, que si bien responde a un orden superior dado por el derecho natural necesita plasmarse en normas escritas a las que se recurrirá para sustentar las facultades o derechos que se esgrimen, ya que si bien el derecho natural aporta las ideas de verdad y justicia, al no estar escritas pueden dar lugar a interpretaciones diferentes, dependiendo del contexto sociocultural del juzgador. Sin embargo, está aceptado por la jurisprudencia y las leyes procesales, que el derecho consuetudinario (pese a no encontrarse escrito) goza de aceptación aplicabilidad, y por tanto se ajusta a la certeza jurídica<sup>32</sup>.

La certeza del derecho asevera la atribución y el límite que las autoridades tienen para con los ciudadanos aplicando y legislando en su proceder de manera segura, sólidamente con exactitud lo que un precepto jurídico contiene y debe contener con veracidad, lo que lo convierte en un elemento imprescindible derivado de la seguridad jurídica, seguridad que también está reconocida por los derechos humanos para hacer prevalecer los derechos de las personas por sobre los intereses personales o estatales.

---

<sup>32</sup> Principio de Certeza. En línea. Consultado el 12 de agosto de 2013. Disponible en : <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/principio-de-certeza>

Para Amorós Dorda, “los elementos integrantes básicos del principio de seguridad jurídica son tres: a) la publicidad de las normas y los actos jurídicos; b) la existencia de una forma prefijada para ellos y c) la estabilidad de las situaciones y posiciones jurídicas consolidadas”<sup>30</sup>. Para Carbonell, el principio de seguridad jurídica se expresa en dos dimensiones principales:

- 1.- La previsibilidad de nuestras acciones en cuanto a consecuencias jurídicas; y
- 2.- La sujeción a la ley de todos los poderes públicos.

De lo expuesto, se podrían señalar como elementos fundamentales que giran en torno a la seguridad jurídica, los siguientes:

1. Leyes previas, claras, vigentes y constitucionales
2. Sujeción del poder público al derecho”<sup>33</sup>.

Para que pueda invocarse una ley, ésta debe haberse dictado con anterioridad al acto que pretende aplicarla, pues bien es sabido el principio que la ley dispone solamente para lo venidero (principio de irretroactividad de la ley). La claridad refiere a que una ley no debe ser contradictoria en sí misma, obscura o incompleta, sus normas deben estar coherentemente estructuradas, haciendo todo su articulado un solo cuerpo. Vigentes, es decir, que no podrá aplicarse una ley derogada sea expresa o tácitamente por otras leyes superiores o posteriores; la vigencia representa al momento de su aplicación o invocación. Y sobre todo, una ley debe gozar de constitucionalidad, esto es, que su expedición se efectuó conforme ordena la

---

<sup>33</sup> AMORÓS Dorda, Francisco Javier. Ob. Cit. Pág. 6

Constitución, sin contradecir ningún precepto de la norma suprema de la República.

Todo ello tiene que ver fundamentalmente con el conocido principio de legalidad, que todo lo actuado por el poder público e incluso por los particulares debe someterse al imperio de la ley y no de las personas o gobernantes. Es justamente gracias al principio de legalidad que se establece la seguridad jurídica. Dentro de este parámetro se ha cuestionado la fuerza legal que tienen los reglamentos dictados por el ejecutivo, puesto que los mismos carecen del requisito fundamental de legalidad, el de ser expedidos por el órgano legislativo competente.

Se ha dicho: “en íntima conexión con este principio, la institución de la reserva de Ley obliga a regular la materia concreta con normas que posean rango de Ley, particularmente aquellas materias que tienen que ver la intervención del poder público en la esfera de derechos del individuo. Por lo tanto, son materias vedadas al reglamento y la normativa emanada por el Poder Ejecutivo. La reserva de ley, al resguardar la afectación de derechos al Poder legislativo, refleja la doctrina liberal de la separación de poderes”<sup>34</sup>. Por tanto, un reglamento o incluso un decreto ejecutivo no gozan del pleno principio de legalidad, puesto que no son emitidos por el órgano legislativo, único capaz de dictar leyes que regulen el goce de los derechos.

---

<sup>34</sup> Principio de LegalidadII. En línea. Consultado el 10 de agosto de 2013. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Principio\\_de\\_legalidad](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_legalidad)

### 4.2.3. El Principio de Primacía de la Realidad.

El principio de primacía de la realidad supone que ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar<sup>35</sup>. Similarmente el Dr. Javier Neves determina que este principio se da cuando ante cualquier situación que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello<sup>36</sup>. Así mismo tenemos que es en donde Prima la verdad de los hechos, sobre las apariencias de los acuerdos; valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal, los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia<sup>37</sup>.

Este principio que es uno de los más importantes invocados por el derecho laboral, es el que permite determinar si una relación entre dos partes deber ser considerada como laboral, al tocar este tema podemos abarcar un viejo aforismo civilista que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina.

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

---

<sup>35</sup> Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Ob. Cit.

<sup>36</sup> MELÉNDEZ, García Silvia Elizabeth Articulista “El principio de primacía de la realidad” Gaceta Jurídica. Consultado el 10 de diciembre del 2013 consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos97/principio-primacia-realidad-y-su-aplicacion-derecho-laboral/principio-primacia-realidad-y-su-aplicacion-derecho-laboral.shtml>

<sup>37</sup> Jurisprudencia laboral —Acción y contradicción. Doc. Pdf.

divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos”<sup>38</sup>, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde debidamente.

#### **4.2.4. La Prohibición del Enriquecimiento Injusto.**

En la medida que en algunos supuestos, como se ha visto, existen diferentes terceros responsables e incluso concurre la responsabilidad de terceros con la del empleador del trabajador, hay que tener en cuenta que la reparación de daños se sujeta a dos principios que deben conjugarse: el principio de reparación íntegra y el principio de evitar el enriquecimiento injusto.

Claro es, ello no impide que las reparaciones específicamente laborales, en forma de prestaciones de la seguridad social, “se compatibilicen con las indemnizaciones complementarias por responsabilidad del empresario y/o terceros”<sup>39</sup>, lo que es absolutamente razonable si se atiende a que las prestaciones de la seguridad social en modo alguno resarcen todos los daños sino sólo del daño derivado de las repercusiones profesionales o funcionales que inciden en el lucro cesante y la consecuente pérdida de ganancia salarial derivada de la imposibilidad (total o parcial, temporal o definitiva) de continuidad en el trabajo hasta entonces desempeñado o en cualquier otro, “por lo que en modo alguno el régimen de seguridad social

---

<sup>38</sup> VÁSQUEZ, Viarlad Antonio —Tratado del Derecho al trabajo I Buenos Aires, Astrea 1982 Pág. 271 Tomo II.

<sup>39</sup> Admitida y aplicada sin problemas por la jurisprudencia, por ejemplo SSTS de 2 de febrero de 1998, RJ 3250; de 10 de diciembre de 1998, RJ 10501; de 17 de febrero de 1999, RJ 2598; de 20 de julio de 2000, RJ 7639, etc.

pretende compensar todos los daños"<sup>40</sup>, además de la escasa vinculación de gran parte de las prestaciones con el régimen de responsabilidad empresarial.

Ahora bien, "en el ámbito laboral los principales problemas se han planteado a la hora, no de negar la posibilidad de una indemnización adicional a lo cobrado de la seguridad social, lo que no parece cuestionable"<sup>41</sup>, sino al valorar si esto debía o no tenerse en cuenta a la hora de determinar el "quantum indemnizatorio", especialmente en los supuestos de accidente de trabajo que es donde se plantea el problema. Frente a la tesis del orden civil, que en general admite el reconocimiento de una indemnización adicional sin entrar a considerar lo ya percibido en el ámbito laboral"<sup>42</sup>, la jurisprudencia del orden social entiende que, siendo posible reconocer una indemnización adicional a las prestaciones de la seguridad social, a efectos de evitar una duplicidad indemnizatoria que podría conducir a un enriquecimiento injusto en su cuantificación, debe tenerse en cuenta lo percibido de aquella, salvo el recargo de prestaciones"<sup>43</sup>.

La solución ha merecido un voto particular y algunas críticas doctrinales que incluso se han decantado por la posibilidad de suprimir "el recargo de prestaciones, al entender que, o conduce a una duplicidad indemnizatoria con el consiguiente enriquecimiento injusto, o a una duplicidad sancionadora

---

<sup>40</sup> GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. "Criterios de valoración del daño en la jurisprudencia civil y laboral", Tribuna Social, número 115, 2003, Pág. 25 y 32.

<sup>41</sup> Tal como entiende la jurisprudencia, por ejemplo, STS de 8 de abril de 2002, TOL s/n.

<sup>42</sup> SSTS (Civil) de 6 de febrero de 1997, RJ 8972 y de 13 de julio de 1998, RJ 5122.

<sup>43</sup> Al respecto, por ejemplo, SSTS de 2 de octubre de 2000, RJ 9673, de 14 de febrero de 2001, RJ 2521, 9 de octubre de 2001, RJ 9595 y de 21 de febrero de 2002, RJ 4539.

con infracción de la prohibición del "bis in idem, pero coincide con opiniones doctrinales que habían defendido esa solución y se ajusta al tenor literal de la ley, que declara al recargo independiente y compatible con las responsabilidades de cualquier otro orden, independencia que no se daría si su reconocimiento jugase un efecto de minoración de la indemnización por responsabilidad civil del empresario" <sup>44</sup>.

En resumen, en los términos expuestos cabe una cierta compatibilidad de indemnizaciones por daños en el orden privado y en relación con las prestaciones de la seguridad social y el posible recargo sobre las mismas. Ahora bien, una vez que el trabajador ha obtenido la reparación por todo ello, es imposible que dirija nuevas acciones frente a otros posibles responsables solidarios en reclamación de los daños ya indemnizados, pues ello implicaría un evidente enriquecimiento injusto. "El daño es único y por ello, si lo han ocasionado diversas personas, de su reparación íntegra responden todos ellos, con arreglo al criterio de solidaridad o al que en su caso se haya fijado" <sup>45</sup>. Responden de la totalidad o de la parte del daño, conforme a lo dispuesto en las sentencias condenatorias, pero no más, e indemnizado el daño por uno de los responsables, ya no cabe una ulterior indemnización por ese mismo daño, ni cabe que fijada la reparación en uno

---

<sup>44</sup> DESDENTADO BONETE, A. y De la Puebla Pinilla, A. "La responsabilidad del empresario por los accidentes de trabajo y el recargo de prestaciones por infracción de normas de seguridad. Algunas reflexiones sobre las últimas aportaciones de la Jurisprudencia", Tribuna Social, número 125, 2001, páginas 22 y siguientes y Rodríguez Piñero, "El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo", Relaciones Laborales, Tomo I, 2003 Pág. 32.

<sup>45</sup> ARAMENDI SÁNCHEZ, "Responsabilidad contractual por accidente de trabajo", Revista de Derecho Social, número 2, 1998, páginas 103 y 104 y González Labrada, M. "Indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones preventivas: la doctrina del Tribunal Supremo sobre el quantum indemnizatorio único y su proyección sobre el ejercicio de una tutela reparadora fragmentada" Revista de Derecho Social, número 7, 1999, Pág. 166.

de los órdenes penal, civil – pese a que no sea lo más correcto-, social, competentes para fijar la reparación de daños privada se reclame una reparación por esos mismos daños ante otro de esos órdenes. Se trataría, en mi opinión, de un claro ejemplo de enriquecimiento injusto.

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 1, establece; “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución”<sup>46</sup>.

Éste es un cambio de fondo, cualitativo, que ha provocado una revolución dentro del conocimiento del Derecho Constitucional; por lo tanto, los viejos paradigmas ya no tienen función ni significado en la actual organización y desarrollo del Estado ecuatoriano. Con esta primera declaración, además, nuestro país ha ingresado de lleno a un nuevo mundo jurídico-político, al mundo del Neo constitucionalismo latinoamericano que constituye ya un cambio revolucionario epistemológico y político.

Se ha instaurado, entonces, un nuevo rol del Estado y una legitimidad sustantiva y procesal diversa a la tradicional de tipo formal, legal o fríamente

---

<sup>46</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, Art. 1

racional sin tomar en cuenta el mundo real y humano que es donde tienen lugar las relaciones jurídicas.

El numeral 1 del Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador, determina:

“Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”<sup>47</sup>

Según esta norma, el Estado no solamente garantiza en abstracto los derechos a todos los sujetos sino su efectivo goce; es decir, el Estado garantiza tanto el derecho de acción como la acción procesal porque solamente a través de esta es posible su efectivo goce. Todos tenemos derecho a la protección del Estado y, para que sea efectiva, necesariamente, debe crearse la respectiva acción procesal porque, de lo contrario, la protección quedaría en simple letra muerta; es a través de las acciones procesales que los derechos de los individuos adquieren eficacia y realidad plenas.

La Constitución está conformado por un sin número de normas en beneficio de las personas que conformamos el Estado, estas normas están orientadas a salvaguardar nuestros derechos; es así, que en el Art. 11 establece “el

---

<sup>47</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ley Cit. Art. 3 núm. 1

ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes, estas autoridades garantizaran su cumplimiento.

2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promueve la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3.- Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento<sup>48</sup>.

Esta disposición enmarca los derechos constitucionales en general, que tenemos todos los habitantes de este país y la forma como se los debe aplicar y ejecutar para que no existan violaciones en su ordenamiento.

Es deber fundamental del Estado, respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, esto debido que la existencia actual de los derechos humanos es el resultado de las luchas que han dado distintos grupos y sectores en diferentes periodos, con el objetivo de lograr una vida más grata y más digna para el ser humano.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de la justicia o violaciones al debido proceso, esto en cambio permitirá que cuando autoridad respectiva no realice bien sus gestiones, será responsable y por consiguiente repararan a la persona que haya sufrido esta violación.

---

<sup>48</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 11, Pág.6

El Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, establece “que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”<sup>49</sup>.

Esta norma está estrechamente relacionada con mi tesis, debido que se establece que todas las personas tenemos acceso a la justicia libre de dilataciones y como objetivo principal debe existir la celeridad en su tramitación, para obtener resultados positivos a favor de las víctimas de cualquier delito se cometa en contra de las personas, así mismo hace mención a que la autoridad que incumpla las resoluciones judiciales será sancionada como manda la ley.

El Art. 33 estipula, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”<sup>50</sup>. El derecho social ha tenido su plena evolución en el presente siglo, sería imposible una vida civilizada si la sociedad en su organización jurídica no dicta leyes de protección social que garanticen en forma aceptable las garantías proclamadas, que aquellas garantías se orienten a una vida mejor, sin

---

<sup>49</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Ley Cit. Ar.75, Pág.53

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 33

discriminaciones ni temores, teniendo siempre en alto el don de la libertad, sin que la preocupación por el mañana sea una mera quimera que oprima al hombre, sino una seguridad que respalde moral y legalmente al trabajador, aquel trabajador que con su gran esfuerzo físico y mental tiene que desempeñarse con honestidad y responsabilidad en sus tareas a él encomendadas, y que pese a su infatigable labor diaria, muchos de sus derechos se ven vulnerados.

El Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador en referencia manifiesta “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”<sup>51</sup>.

El derecho social del trabajo se impone por encima de las voluntades individuales, con el objetivo de asegurar el bien común garantizando todos los derechos, reconociendo todas las formas y modalidades de trabajo como son el trabajo de servidor doméstico, del transportista, del profesor particular, de pasantías, de futbolistas, entre otros; otorgando al trabajador mejores posibilidades laborales, como dependiente o en calidad de autónomo e incluyendo las labores de auto sustento consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

---

<sup>51</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 325

El Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador en vigencia, en el numeral 17, manifiesta “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”<sup>52</sup>.

El trabajo es un derecho social que la Constitución garantiza a todas las personas, sin discriminación de ninguna clase, en el caso de los trabajadores domésticos en materia de remuneración han recibido un trato discriminatorio al ser colocados en la última escala de cada fijación anual de remuneraciones, como si se tratase de un trabajo de baja categoría y de poca importancia, lo que se deduce que sus derechos sociales han sido permanentemente vulnerados por autoridades y empleadores.

#### **4.3.2. Código del Trabajo.**

En el Capítulo IV, De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador, encontramos lo siguiente:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;

---

<sup>52</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Ley. Cit. Art. 66.

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de cien a quinientos sucres diarios, tomando en

consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
12. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los

derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

13. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
14. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;  
Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.  
Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
  - a) El tiempo de servicio;
  - b) La clase o clases de trabajo; y,
  - c) Los salarios o sueldos percibidos;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se

determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.  
  
El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez,

concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecidas en el artículo 124, de este Código”<sup>53</sup>.

Estas entre otras obligaciones, que cada ley de carácter especial señale, deben ser cumplidas por el empleador en las empresas públicas o privadas, en beneficio del trabajador, por lo tanto, está en la obligación de dar a conocer a los trabajadores cuáles son sus obligaciones y las que consten en el Reglamento Interno de la empresa en caso de tener. De acuerdo al incumplimiento de estas obligaciones surgen los inconvenientes jurídicos entre empleado y trabajador, teniendo que acudir a las Inspectoría del Trabajo para que intervenga el Inspector del Trabajo o en su caso en forma directa ante el Juez del Trabajo competente.

Según el Art. 44 del Código del Trabajo.- “Prohibiciones al empleador.-  
Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

---

<sup>53</sup> CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2009. Art. 42

- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo

previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas”<sup>54</sup>.

En estas prohibiciones, su desacato es conocido por la Inspectoría del Trabajo y Juzgado del Trabajo y Centros de Mediación y Arbitraje, con la finalidad que se sancione al empleador que incurra en alguna de estas prohibiciones.

De conformidad al Art. 45 del Código del Trabajo encontramos; “Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

---

<sup>54</sup> CODIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Art. 44.

- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código<sup>55</sup>.

El trabajador también tiene obligaciones que debe de cumplir en su trabajo cualquiera que fuere la modalidad como choferes, servidores domésticos, futbolistas, entre otras modalidades del trabajo, por lo tanto deben someterse a la normativa de las leyes laborales ecuatorianas y a los reglamentos internos legalmente aprobados en las Inspectorías del trabajo del país.

El Art. 46 del Código del Trabajo establece; “Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

---

<sup>55</sup> CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 45.

- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal”<sup>56</sup>.

Las prohibiciones al trabajador en general dependen de servicio que este prestando y en la empresa que está trabajando, por lo tanto los trabajadores también deben de avisar de cualquier inquietud a su empleador o Inspector del Trabajo. Si estas falencias existen dentro de las normas, la falta de cumplimiento por parte del empleador, es evidente, entonces, como se puede amparar al trabajador, siendo necesario que se aclare las normas, protegiéndolo a este, que no tiene una estabilidad laboral, lo que garantizará su estabilidad, y una vez establecida, las relaciones entre el empleador y el

---

<sup>56</sup> CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 46.

doméstico mejorarán sustancialmente, tomando en consideración que los beneficiarios serán las partes contratantes, claro que el trabajador es el que debe beneficiarse por la normativa legal laboral, lo que será necesario que nuestros legisladores, ya tomen conciencia sobre este tipo de labor, que en muchos de los casos, es muy sacrificada, y demanda de esfuerzo físico y hasta intelectual.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

### **5.1. Materiales Utilizados.**

Los materiales utilizados coadyuvaron a la estructura del informe de mi tesis; como fueron los libros y leyes enunciándolas de la siguiente manera: Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Obra de García Falconí, José. "La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección"; del autor Ferrajoli, Luigi, en su obra: "Derechos y Garantías"; el tratadista Bayón Cobos, Rafael Gimeno. Enriquecimiento Injusto, el autor Fernández Álvarez. Víctor. Dr. Coordinador Corte Nacional de Justicia. Enriquecimiento Injusto. Diccionarios Jurídicos como: de Manuel Osorio, "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Además utilicé los siguientes materiales de oficina para el desarrollo de la tesis como: hojas de papel bond, esferográficos, computadora, tinta de computadora, impresora, flash memory, grabadora para las entrevistas; fichas bibliográficas y nemotécnicas; todo éste, material me ha servido de mucho para estructurar el informe de tesis, así para comprender más a fondo la problemática.

### **5.2. Métodos.**

Los métodos descritos en el presente trabajo fueron utilizados de la siguiente manera:

El **método inductivo** fue aplicado al momento de consultar temáticas relacionadas a problemas internos de derecho laboral en el Ecuador, en lo relacionado con el enriquecimiento injusto en materia laboral.

El **método deductivo** se aplicó considerando temas relevantes del enriquecimiento injusto doctrinariamente con nuestra realidad nacional.

El **método analítico** fue utilizado en el análisis que realicé a las citas textuales y contextuales que constan en la presente tesis, particularmente en la revisión de literatura cuyos temas constan en la tesis y además en el análisis de los resultados de las encuestas.

El **método científico**, me permitió el empleo de obras científicas legalmente protegidas por su propiedad intelectual, obras que fueron consultadas en libros y fuentes de consultas de internet, de temas relacionados con el derecho laboral.

Para la interpretación de normas jurídicas utilicé el **método exegético y hermenéutico**. Para la estadística de las respuestas de la encuesta aplique el **método estadístico**.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas:**

Los procedimientos de observación, análisis y síntesis fueron los que me permitieron realizar la investigación jurídica propuesta, auxiliada de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico.

La investigación de campo se concretó en consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática como; Jueces del Trabajo y Abogados

especialistas en materia laboral, así como profesionales y estudiantes de Derecho, previo muestreo poblacional de treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas se plantearon cuestionarios derivados de la hipótesis. Los resultados de la investigación empírica se presentan en barras y en forma discursiva con deducciones derivadas de los criterios y datos concretos, que sirvieron para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

En la ejecución de la técnica de la encuesta, apliqué 30, a diferentes personas conocedoras de la problemática, entre ellas: Funcionarios Judiciales y Abogados en libre ejercicio profesional. Las encuestas constan de un cuestionario escrito de seis preguntas las mismas que se describen y analizan a continuación:

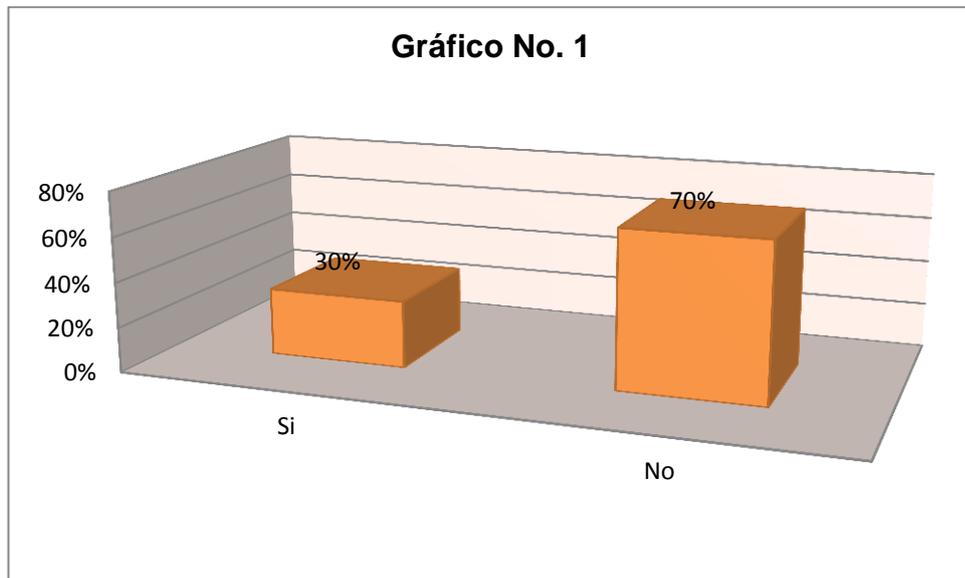
**Primera Pregunta:** El trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador y establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, ¿Considera usted que se cumple con esta disposición constitucional?

**Cuadro Estadístico Nro. 1.**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	09	30%
No	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Funcionarios Judiciales y Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina



**Interpretación:** De las treinta encuestas que he realizado, nueve personas que equivale al 30%, creen que la relación laboral es siempre bilateral y directa, tal como lo señala la Constitución de la República del Ecuador, mientras que los veintiún encuestados restantes, que conforman el 70%, creen que la relación laboral es bilateral y directa y que no se cumple lo establecido en la Constitución, porque en juicio laboral el trabajador debe demostrar esa relación bilateral y directa, que el empleador niega.

**Análisis:** De la siguiente respuesta observo a través de esta interrogante que aunque en la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo y establece que la relación laboral será bilateral y directa, muchas veces esto no se cumple, ya que existen terceras personas que aparecen como parte de la relación laboral, como es el caso de los intermediarios o terceristas, que aunque esto está prohibido, es una realidad latente en nuestra sociedad, afectando de esta manera los derechos de los trabajadores.

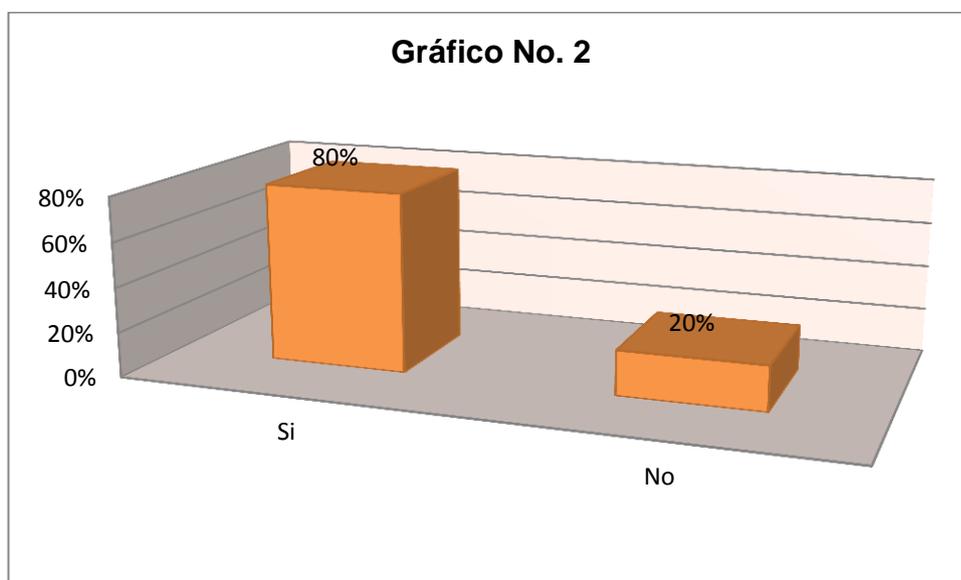
**Segunda Pregunta:** En el Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionarán de acuerdo con la ley; ¿Considera usted, que en caso de descubrirse estas irregularidades en un juicio laboral, el empleador sea sancionado por las autoridades administrativas o judiciales del trabajo?

**Cuadro Estadístico Nro. 2.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80%
No	06	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Funcionarios Judiciales y Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina



**Interpretación:** De las treinta encuestas que he realizado, veinticuatro encuestados que representan el 80%, consideran que cuando se ha verificado dentro de un juicio laboral la existencia de fraude o simulación,

estos deben ser penalizados y sancionados por las autoridades del trabajo, ya sea el Inspector o Juez del Trabajo, mientras que los seis encuestados restantes que equivalen al 20%, creen que no se deben penalizar ni sancionar estas conductas, por no ser delitos.

**Análisis:** Se evidencia que la mayoría manifiestan que es necesario penalizar y sancionar a los empleadores que incurran en fraude o simulación laboral, ya que esto afecta a los derechos de los trabajadores. Las penas deben ser incluidas en el Código del Trabajo, para que las autoridades del trabajo las apliquen con la debida proporcionalidad.

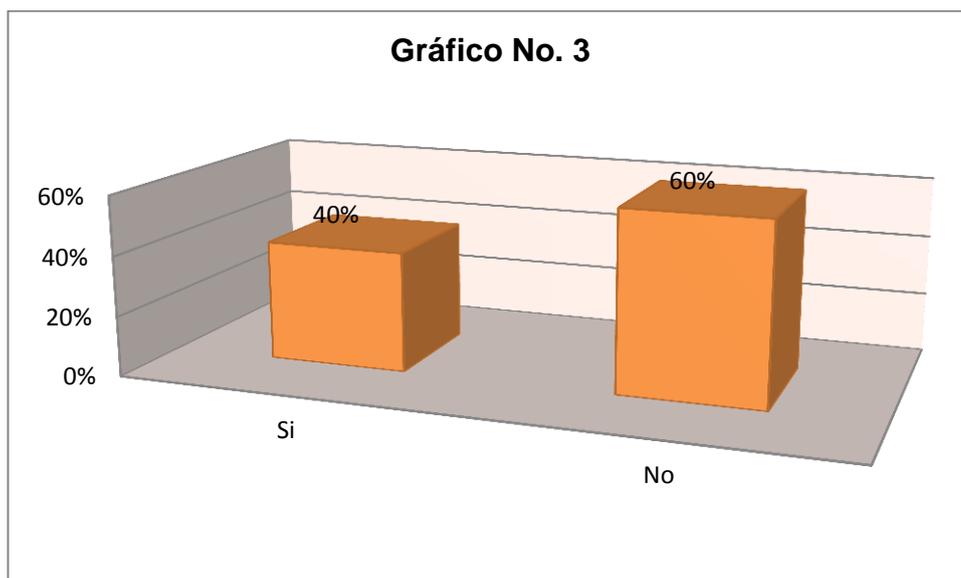
**Tercera Pregunta:** El Art.585 del Código del Trabajo dispone será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por las garantías para el normal desenvolvimiento de las diligencias. ¿Se estará cumpliendo con esta disposición legal en los juicios laborales?

**Cuadro Estadístico Nro. 3.**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	12	40%
<b>No</b>	18	60%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Funcionarios Judiciales y Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina



**Interpretación:** De los treinta encuestados, doce de ellos que equivalen al 40%, consideran que los jueces velan por el cumplimiento de las normas y garantías de los trabajadores en los juicios laborales, mientras que dieciocho encuestados restantes que conforman el 60%, creen que los jueces no velan por las garantías y derechos de los trabajadores.

**Análisis:** De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas puedo concluir que el principal deber de los jueces es el velar por el cumplimiento los deberes y garantías de los trabajadores durante la sustanciación de las controversias laborales.

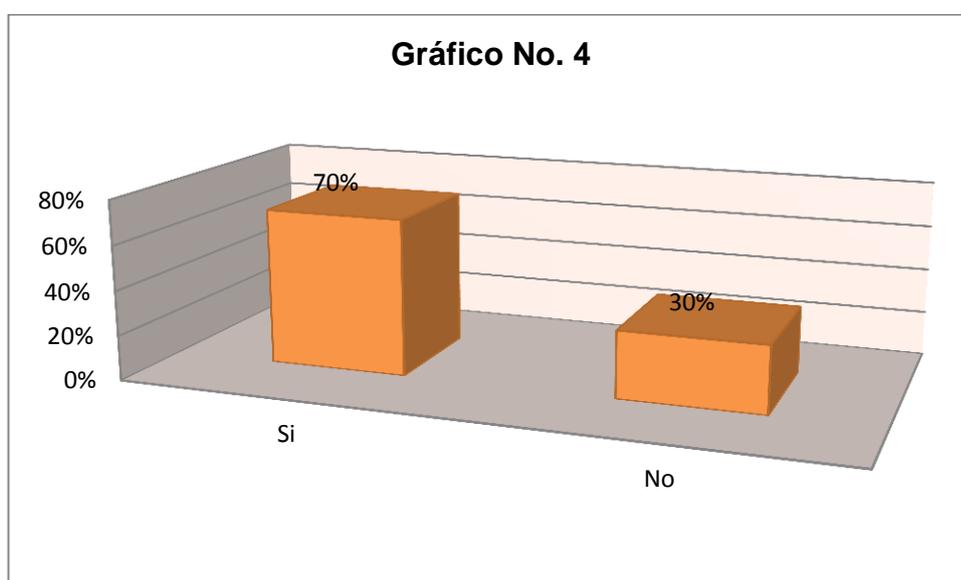
**Cuarta Pregunta:** ¿Cree usted que el Juez del Trabajo al no disponer de sanciones pecuniarias proporcionales para dictar contra los empleadores que cometen enriquecimiento injusto en materia laboral, está vulnerando los derechos del trabajador?

**Cuadro Estadístico Nro. 4.**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	21	70%
<b>No</b>	09	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Funcionarios Judiciales y Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

**Autora:** Mirian Marlene Guallas Medina.



**Interpretación:** De las treinta encuestas que he realizado, veintiún personas que equivale al 70%, consideran que el Juez o Jueza del Trabajo al no disponer de sanciones pecuniarias proporcionales a los empleadores que cometen enriquecimiento injusto vulneran los derechos de los trabajadores, mientras que los nueve encuestados restantes, que conforman el 30%, creen que la Jueza o Juez del trabajo no vulneran los derechos de los trabajadores al no imponer sanciones pecuniarias proporcionales a los empleadores que cometen enriquecimiento injusto en materia laboral.

**Análisis:** Según los resultados obtenidos la gran mayoría cree que es indispensable que los Jueces del Trabajo determinen sanciones pecuniarias proporcionales a los empleadores que cometen enriquecimiento injusto en materia laboral, puesto que esto afecta a los derechos de los trabajadores y van en contra de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

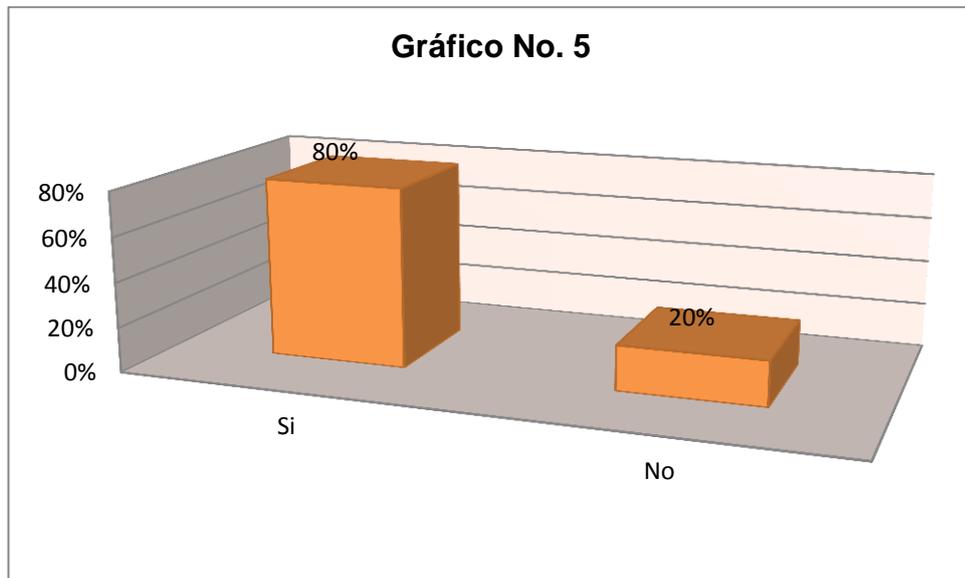
**Quinta Pregunta:** Cree usted, que deben tipificarse en el régimen laboral sanciones pecuniarias proporcionales contra el empleador que obligan al trabajador seguir un juicio, en donde se demuestra que existe enriquecimiento injusto en materia laboral por parte del empleador?

**Cuadro Estadístico Nro. 5.**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	24	80%
<b>No</b>	06	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Funcionarios Judiciales y Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

**Autora:** Mirian Marlene Guailas Medina



**Interpretación:** De las treinta encuestas que he planteado, veinticuatro personas que conforman el 80%, creen que es necesaria la tipificación de sanciones pecuniarias proporcionales al empleador, y que el trabajador demuestre mediante juicio la existencia de enriquecimiento injusto en materia laboral, por parte del empleador, mientras que los seis encuestados restantes, que equivale al 20%, creen que no es necesario la tipificación de sanciones pecuniarias al empleador que cometa enriquecimiento injusto en materia laboral.

**Análisis:** Según los datos obtenidos, se evidencia que la gran mayoría de encuestados sostienen que es necesario la tipificación donde se incluya sanciones pecuniarias proporcionales a los empleadores que cometan enriquecimiento injusto en materia laboral.

## **6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.**

La técnica de la entrevista fue aplicada a cinco profesionales del derecho entre ellos; funcionarios judiciales, Docentes, abogados especializados en materia laboral, previamente seleccionados de la ciudad de Loja, obteniendo los siguientes resultados:

**Primera Pregunta:** La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 327, señala que el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionaran de acuerdo a la Ley; ¿Considera usted, que debe sancionarse a los empleadores que cometen estas conductas que atentan a los derechos del trabajador?

### **Respuestas:**

Los entrevistados consideran que si debe sancionarse a los empleadores que cometen actos ilícitos que atentan contra los derechos de los trabajadores, porque si esta prescrita en la Constitución deben cumplirse en forma inmediata; además el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, por ende en la Constitución se garantiza los derechos de las personas, en este caso de los trabajadores que gozan de la tutela judicial efectiva que debe otorgarle el Estado desde el inicio hasta la culminación de la relación laboral, el Estado brinda especial protección a los derechos de los trabajadores, por ser este grupo vulnerable.

**Comentario:**

Considero que en el régimen laboral, ya debe haberse incorporado sanciones al enriquecimiento injusto en materia laboral, la protección de derechos de los trabajadores debe ser inmediata aplicación, por parte de los assembleístas. Desde la vigencia de la Constitución del 2008, han transcurrido más de seis años que no han reformado el Código del Trabajo incorporando las normas constitucionales que garantiza el derecho laboral.

**Segunda Pregunta:** ¿Podría indicarnos las sanciones que imponen las autoridades del trabajo a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral?

**Respuestas:**

Los entrevistados indican que no existe sanción para estos casos, porque todavía no está prevista en el régimen laboral sancionador; se observa en los juicios laborales que los empleadores abusan de su situación de poder y hacen parecer en el contrato de trabajo una realidad ficticia, que los trabajadores si quieren conservar su empleo están obligados a firmar, y por el desconocimiento de sus derechos los trabajadores tienden a no denunciar ante la autoridades del Trabajo. Conocemos que el Art. 627 del Código del Trabajo establece sanciones y multas que pueden imponer las autoridades del trabajo, Ministro de Relaciones Laborales, Inspectores del Trabajo, estas sanciones constarán en acta, en el cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. Y antes de imponerlas deberán oír al infractor. Solo esto consagra el régimen laboral actual.

**Comentario:**

Estoy de acuerdo con la opinión de los consultados porque las autoridades administrativas del trabajo solo imponen multas, sin embargo dentro del juicio es donde se demuestra que existe enriquecimiento injusto, y esto se lo conoce ya con la motivación que realizan los Jueces de la Corte Nacional, quienes indican al revisar la casación conocen del hecho y dan su argumento, devolviendo el expediente al inferior para cumplir con la sentencia. Sin embargo no consta que imponen o sugieran a los jueces inferiores imponen un multa en contra del empleador que cometieron enriquecimiento injusto en materia laboral.

**Tercera Pregunta:** ¿Cree necesario sancionar al empleador que incurra en enriquecimiento injusto en materia laboral?

**Respuestas:**

Los entrevistados consideran que si debe sancionarse a los empleadores que incurran en enriquecimiento injusto en materia laboral, porque se vulneran los derechos de los trabajadores, a través de esta modalidad de corrupción, debiendo hacer prevalecer los hechos que en realidad pasaron en la relación laboral, y no como el empleador quiere hacer parecer la relación laboral o bonificaciones que son ficticias.

**Comentario:**

Comparto la opinión de los entrevistados por cuanto al existir enriquecimiento injusto debe ser investigado el empleador, porque a través de la fuerza del trabajador, el patrimonio del empleador aumenta

considerablemente, en beneficios del empleador y sus familiares, mientras que el trabajador, continúa un sueldo irrisorio, sin contar con utilidades reales.

**Cuarta Pregunta:** ¿Estima pertinente la presentación de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, dirigida a sancionar a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral, previo a garantizarlos derechos de los trabajadores.?

**Respuestas:**

Los entrevistados opinan que se debe garantizar los derechos de los trabajadores mediante reformas al régimen laboral estableciendo sanciones severas al empleador que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral, porque existen empresas privadas que de las utilidades y otras bonificaciones laborales no cancelan en su totalidad de acuerdo a la realidad del trabajo o función que desempeña el trabajador.

**Comentario:**

Comparto las opiniones vertidas por los entrevistados porque debe cumplirse con el estado constitucional de derechos en el estamos inmerso, esto quiere decir lo que preceptúa la Constitución deben las demás leyes contener en su normativa legal. Por lo tanto, es necesario presentar propuesta de reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incluyan sanciones severas al empleador que cometa enriquecimiento injusto en materia del derecho laboral.

### **6.3. ESTUDIO DE CASOS.**

#### **Caso No. 1.**

##### **1.- Datos Referenciales.**

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SALA DE LO LABORAL.

**Actora:** L.M S.O

**Demandado:** M.J.H. propietario del Parque recreacional “Agua Manía” y R.J. administrador del mismo

##### **2.- Versión del Caso:**

Dentro del juicio laboral seguido por L.M.S.O. contra M.J.H como propietario del Parque recreacional “Agua Manía” y R.J., Administrador del mismo, los demandados interponen recurso de casación de la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Loja. Comparece L.M.S.O., manifestando que mediante contrato verbal, desde el 10 de junio de 2004, laboró en el Parque Recreacional llamado “Agua Manía”, cuyo propietario y gerente es el demandado M.J.H., y administrado por R.J., sin que se le pagara lo que por ley le correspondía, hasta el 7 de abril de 2010, fecha en la que el señor R.J., sin motivo alguno, ni aviso previo, le indica que daba por terminada la relación laboral, por lo que manifiesta que habiéndose configurado el despido intempestivo, presenta su demanda a fin de que, en sentencia, se ordene el pago de los rubros constantes en ella. El juez de primera instancia, rechaza la demanda por falta de legitimado pasivo en la causa; la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Loja, el 1 de noviembre de 2011, a las 14h36, revoca la sentencia venida en grado, y en su lugar acepta

parcialmente, la demanda. Inconforme con esta decisión, el demandado, M.J.H., interpone recurso de casación, mismo que ha sido aceptado a trámite en auto de 28 de diciembre de 2011, a las 09h35, por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Corresponde el conocimiento de esta causa, al Tribunal que suscribe, constituido por juezas y jueces nacionales, nombrados/as y posesionados/as por el Consejo Nacional de la Judicatura, mediante resolución número 004-2012 de 26 de enero de 2012; y designados por el pleno para actuar en esta Sala de lo Laboral, por resolución de 30 de enero de 2012 y en este proceso en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del Art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial. Su competencia para conocer los recursos de casación interpuestos, se fundamenta en lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación. El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 8, 10, 41, y 593 del Código del Trabajo, y los Arts. 113, 114, y 115 del Código de Procedimiento Civil. Funda su recurso en las causales primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. Recurso extraordinario, que implica la posibilidad de extinguir trascendentes actos jurisdiccionales como lo son las sentencias, provenientes, por lo general, de un tribunal superior, las cuales están protegidas por presunciones de acierto y legalidad. En este contexto, este Tribunal de la Sala de lo Laboral reitera que la demanda de casación debe avenirse al rigor técnico que su planteamiento y demostración exigen, acatando las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados

para su procedencia, pues un acto procesal de esta naturaleza y categoría está sometido en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y rigurosa, que, al incumplirse, conduce a que el recurso extraordinario resulte inestimable, imposibilitando el estudio de fondo de los cargos o dando al traste con los mismos. Esta actividad jurisdiccional confiada al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, lo que busca es garantizarla defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica, pilar fundamental en el que se cimenta el estado constitucional de derechos y justicia; la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. Este Tribunal, ha examinado la sentencia de la Sala de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por la parte recurrente. El casacionista funda su recurso en las causales primera y tercera, señalando que: “Existe falta de aplicación de los Arts. 8y 10 del Código del Trabajo y falta de aplicación de los Arts. 113, 114 y 115 del Código de Procedimiento Civil”. El Art. 8 del antes aludido Código Laboral trata sobre el contrato individual de trabajo; el Art. 10ibídem, define el concepto de empleador; el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, se refieren a la carga de la prueba; el Art. 114 ibídem, sobre la obligación de probar lo alegado; y, el Art. 115ibídem, se refiere a la valoración de la prueba en su conjunto y acorde a las reglas de la sana critica, sosteniendo los recurrentes que ninguno de los presupuestos que configuran el contrato de

trabajo “han existido entre el compareciente y la actora, y por el contrario hemos negado cualquier vínculo laboral a través de la excepción de falta de legitimación pasiva en la causa, por tal razón correspondía a la parta actora, DEMOSTRAR la existencia de este convenio entre la actora y el compareciente...” además a decir del casacionista “la sentencia recurrida no MOTIVA la forma cómo se ha establecido la existencia de la relación laboral entre el compareciente y la actora...”, añadiendo que el juez plural desconoce las pruebas que “confirman nuestra excepción de falta de legitimación pasiva en la causa” en especial “los contratos de comodato y arrendamiento suscritos” . Manifiesta también, que existe errónea interpretación del Art. 41 del Código del Trabajo, que se refiere a la responsabilidad solidaria de empleadores, alegando que la jurisprudencia citada por el Tribunal adquem, no guarda relación con el presente caso, por no contener los mismos patrones facticos, ni tampoco se ajusta a la norma citada, “pues la actora ni ha trabajado para dos o más empleadores, así como tampoco entre los señores: B.R.M.L. y E.C.S., y el compareciente ha existido intereses en la misma empresa, sea como condueños, socios, o coparticipes, tampoco ha existido una relación de intermediación...ni el compareciente recibía beneficio alguno por el funcionamiento del bar y restaurante que existe en el interior del parque recreacional Agua manía, ni los señores B.R.M.L. y E.C.S., participan de los beneficios que produce el mencionado parque, por la simple y llana razón de que SON NEGOCIOS INDEPENDIENTES”. Así mismo el casacionista alega la falta de aplicación del Art. 593 del Código del Trabajo, sobre la apreciación de los jueces

conforme la sana crítica, y juramento deferido, señalando que existe diferencia entre la sana crítica y el “libre albedrío...debiendo deferir el juramento del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, SIEMPRE QUE DEL PROCESO NO APAREZCA OTRA PRUEBA AL RESPECTO, CAPAZ Y SUFICIENTE PARA PROBAR TALES PARTICULARES. En el presente caso no solo hay una, sino muchas pruebas más que logran demostrar para quien laboró la actora...”. Analizado el recurso, se advierte, que el impugnante ha realizado su ataque de forma general, sin detenerse, como era su obligación, en individualizar las causales y en explicar en detalle, fundamentadamente, las normas viciadas en cada una de ellas. La Corte Suprema de Justicia, ha dicho: “Nuestra Ley de Casación dispone que las causales tienen motivos y circunstancias diferentes, siendo autónomas e independientes: ya que los cargos imputados a la sentencia impugnada tienen individualidad propia, y debe tener un nexo de causalidad entre el error y la resolución emitida de tal manera que la violación de origen al fallo”. La causal tercera, alegada, tiene que ver con la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de la prueba en la apreciación de los hechos, a fin de que prevalezca la apreciación que debe hacerse de acuerdo a derecho y no a la que con criterio individual, pudiera hacer el juez/a o tribunal. La causal procede, cuando el juez o tribunal ha dado por establecidos los hechos violando las disposiciones legales que regulan la valoración de la prueba, en la certeza que éstos deben ser comprobados con arreglo a la ley. La Corte Nacional al respecto, mediante Resolución No. 83-99, de fecha 11 de febrero de 1999

publicada en R.O. 159 de fecha 30 de marzo 1999, (Fallo de triple reiteración) se pronunció señalando: “la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto, de los elementos de prueba aportados por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas., “El Recurso de Casación en la Jurisprudencia Nacional”, tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente. Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al Juez considerar a ciertos hechos como probados”. Es decir, para que se configure la causal tercera es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) identificación del medio de prueba que a criterio del recurrente ha sido erróneamente valorado en la sentencia. b) determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su criterio ha sido infringida. c) demostración, lógica jurídica del modo en que se produjo el quebranto; y, d) identificación de la norma sustantiva que se ha aplicado erróneamente o no se ha aplicado como resultado del yerro en el que se ha incurrido, al realizar la valoración de la prueba. Para viabilizar el recurso por esta causal se exige la existencia de dos infracciones sucesivas: 1) la demostración de la forma en que se ha violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y 2) la identificación de la norma sustantiva o material que ha sido

erróneamente aplicada, o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba, cosa que no sucede en el presente caso, pues el recurrente no solo que no identifica el precepto jurídico que regula el medio de prueba que a su entender ha sido infringido, pues el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, no contiene ningún precepto jurídico aplicable a la valoración de la prueba, sino que faculta al juzgador a hacer uso de las reglas de la sana crítica, las mismas que no se hallan consignadas en ninguna norma legal que obligue a los juzgadores a seguir un criterio determinado; tampoco hace el análisis requerido sobre los errores alegados en la valoración de la prueba que le condujeron al Tribunal de Alzada por contragolpe o carambola a violar indirectamente la ley sustancial, por lo tanto el cargo no prospera. De otro lado, la causal primera, contiene un vicio indicando, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia, elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado, de darse un caso así y si la sentencia viola los conceptos de una ley sustantiva o de fondo, hay un error de juicio. Lo que trata de proteger esta causal es la esencia y contenido de la norma de derecho, de la Constitución y/o de cualquier código o ley vigente, y los precedentes jurisprudenciales obligatorios. Esta es una forma de violación directa de la ley que obliga, al recurrente, a señalar cuál de las tres circunstancias de quebranto de la ley acusa, (aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación) pues, al Tribunal de casación le está vedado elegir una de ellas o cambiar lo indicado por el casacionista, debiendo hacerse abstracción sobre las conclusiones a las que ha llegado el

Tribunal de alzada en materia probatoria; ya que esta causal conlleva el reconocimiento tácito del casacionista de su conformidad con esas conclusiones fácticas, haciendo improcedente en la causal primera la censura sobre el análisis probatorio, cosa que en este caso, inobserva el recurrente. La Ex-Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones se ha pronunciado subrayando el carácter formalista de la Casación: “En el recurso de casación por la causal primera del artículo 3 de la Ley de la materia no cabe consideración en cuanto a los hechos ni hay lugar a ninguna clase de análisis probatorio, pues se parte de la base de la correcta estimación de ambos por el Tribunal de instancia.”, por lo que el cargo no prospera, recordando al casacionista que frente a la invocación simultánea de las dos causales analizadas, la Corte Suprema ha concluido que “no es conducente que se acuse a la sentencia, de hallarse afectada de la violación prevista en la causal primera del artículo, 3 de la Ley de Casación y, simultáneamente, acusarse por los mismos motivos por la causal tercera, porque existiría contradicción. No se puede estar de acuerdo con las conclusiones sobre los hechos a que ha arribado el Tribunal ad quem y, al mismo tiempo, manifestar su desacuerdo”. Por otro lado, la falta de legitimación pasiva en la causa alegada por el recurrente, invocándolas causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación, no se encuentra debidamente fundamentada, por corresponder realizarla con sustento en la causal segunda del Art. 3 de la Ley de Casación, que prevé los casos de “Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre

que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente”. Sin embargo de lo dicho, y, en razón de que el Art. 349 del Código de Procedimiento Civil establece que: “Las juezas y jueces y tribunales declararán la nulidad aunque las partes no hubieren alegado la omisión, cuando se trate de las solemnidades 1,2, 3, 4, 6 y 7 del artículo 346, comunes a todos los juicios e instancias; siempre que pueda influir en la decisión de la causa, salvo que conste en el proceso que las partes hubiesen convenido en prescindir de la nulidad y que no se trate de falta de jurisdicción.”; en concordancia con el Art. 346, que, en su parte pertinente, dispone: “Son solemnidades sustanciales comunes a todos los juicios e instancias: (...) 3. Legitimidad de personería.”, es necesario analizar si en el presente caso existe nulidad, a efectos de proceder conforme corresponde, para lo que se considera: 1) La idea de la solidaridad pasiva, tiene su origen en el Derecho Romano, con la “Obligatio in solidum”, concebida como: “aquella en la que varios deudores responden colectivamente frente al acreedor, cada uno de ellos por la totalidad de la deuda. La solidaridad, que puede ser activa y pasiva en algunas ramas del derecho, como en el Derecho Civil o el Mercantil, en el Derecho laboral es casi siempre pasiva; esto es, que impide entre los sujetos pasivos la división de la obligación en razón del alto interés que ella defiende, cual es el de proteger al trabajador por ser la parte débil de la relación laboral. La solidaridad que en doctrina, es perfecta cuando emana de la ley, e imperfecta cuando se origina en la voluntad de los contratantes, pertenece en la esfera laboral al primero de los criterios enunciados; pues, constituye

derecho irrenunciable. Por lo tanto, es oportuno tener presente, que la responsabilidad solidaria patronal tiene como finalidad, evitar que el empleador o empleadores utilizando argumentos, incluso legales, puedan dejar de cumplir con los derechos de sus trabajadores, lo cual ha sido consagrada por el Código del Trabajo, entre sus normas, se encuentra el Art.41.“Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador”. En este orden de ideas, la Corte Constitucional para el periodo de transición ha dicho “se establece una representación para proteger y tutelar los derechos del trabajador previniendo la posibilidad práctica de que el patrono, por interpuesta persona, realizara actos en perjuicio de esos derechos, no pudiendo ser exonerado de responsabilidades legales o sociales.(..) y es que esta solidaridad ocurre iure et iure, puesto que siendo el trabajador la parte débil de la relación laboral, no necesita conocer detalladamente la denominación o razón social o quienes o cuáles son los personeros que legalmente representan al empleador.” 2) De otro lado, si bien es verdad que conforme al derecho común, una entidad pública o privada, debe estar representada en juicio por su representante legal; más, para efectos laborales debemos estar a lo dispuesto en el Art. 36 del Código del Trabajo, según el cual, son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y

administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el Derecho Común . Por lo tanto, no se le impone a la actora la obligación de conocer en detalle el nombre o razón social de sus empleadores, el tipo de sociedad o quiénes son los representantes legales de la misma, pues le basta con conocer el nombre o nombres de las personas con quien ha laborado bajo subordinación, como ha sucedido en el presente caso, existiendo fallos de triple reiteración al respecto. 3) En el caso sub judice, bien hizo el Tribunal ad quem al señalar que el demandado M.J.H., pretendió evadir la solidaridad patronal, al determinarse tanto en el contrato de comodato como en el de arrendamiento, que las cuestiones de obligaciones patronales dependen únicamente del comodatario y posteriormente del arrendatario, cuando acorde con el Art.702 del Código Civil: "Se efectuara la tradición del dominio de bienes raíces por la inscripción del título en el libro correspondiente del Registro de la Propiedad. De la misma manera se efectuará la tradición de los derechos de usufructo o de uso, de habitación o de servidumbre constituidos en bienes raíces, y del derecho de hipoteca....", sin que en el presente caso, se haya perfeccionado el contrato de comodato, pues el documento que obra del proceso, es copia certificada por notario, que no cuenta con la inscripción del título en el Registro de la Propiedad correspondiente. Añadiendo que el contrato de arrendamiento se lo suscribe estando aún vigente el contrato de comodato, siendo además, la arrendataria, señora E.C.S., cónyuge del codemandado R.J.; todo lo cual permite develar la pretensión de disfrazar el contrato de trabajo, inobservando lo dispuesto en el Art. 327 de la Constitución de la República

vigente: **“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.** Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y **el enriquecimiento injusto en materia laboral** se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. 4) A través de las declaraciones testimoniales, se corrobora que la actora trabajó de manera ininterrumpida desde el 2004 hasta el 2010, para la parte demandada. Este Tribunal recuerda que, si bien no existe contrato escrito entre las partes, el Art. 11 del Código de Trabajo que establece la clasificación de los contratos de trabajo, hace referencia expresa al contrato verbal. Este Tribunal recuerda, que el Art. 37 del Código del Trabajo, dispone:” **Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario**”, es decir en materia laboral, **no es un requisito para la existencia de la relación laboral el contrato escrito, disposición que tiene como punto de partida el principio de la primacía de la realidad**, que supone que en casos de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero, “La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle,

la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento...En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y es esta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia". Américo Pla Rodríguez, reafirma lo dicho al sostener que en materia laboral, han de prevalecer los hechos por sobre los acuerdos formales. En este orden de ideas, la jurisprudencia señala, que: "...el que no medie del proceso ningún contrato escrito entre la parte demandada y el actor, no quiere decir de manera absoluta que no haya existido la relación laboral entre tales partes, pues la ley laboral contempla el contrato verbal, el que, en la especie está acreditado con la prueba ntestifical que obra de autos"; por tanto, en el presente caso no queda duda, de la existencia dela relación laboral, pues la sentencia del Tribunal de Alzada en los considerandos Tercero y Cuarto, ha efectuado un análisis prolijo y suficiente en mérito a las pruebas aportadas, por lo que no existe la falta de legitimación pasiva.

### **3.- Resolución:**

En el presente caso no queda duda, de la existencia dela relación laboral, pues la sentencia del Tribunal de Alzada en los considerandos Tercero y Cuarto, ha efectuado un análisis prolijo y suficiente en mérito a las pruebas aportadas, por lo que no existe la falta de legitimación pasiva. Por las

consideraciones analizadas, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia recurrida. De conformidad con el Art. 12 de la Ley de Casación, entréguese el valor total de la caución rendida a la parte actora. Notifíquese y devuélvase.

#### **4.- Comentario:**

En este caso se evidencia que no existió la celebración de un contrato de trabajo escrito, pero eso no quiere decir que la relación laboral no existiera, pues el Código del Trabajo dentro de la clasificación del contrato de trabajo establece el contrato verbal, el mismo que es acreditado por medio de las pruebas testimoniales, las mismas que supieron manifestar que la señora L.M S.O, trabajó desde el 2004 hasta el 2010, en Aguamanía, cuyo propietario es el señor M.J.H. y el administrador es R.J. Los empleadores trataron de disfrazar la existencia de la relación laboral a través de la celebración de un contrato de comodato, el mismo que no fue inscrito en el Registrador de la Propiedad, por lo cual no tiene validez, posteriormente y sin que se termine el contrato de comodato supuestamente celebrado, también se celebró un contrato de arrendamiento, y sostuvieron que ellos no recibían ningún beneficio del bar restaurante existente en Agua manía. Sin embargo, no se acepta la casación presentada por los demandados M.J.H. y R.J., puesto que la actora L.M.S.O, probó la existencia de la relación laboral,

y los jueces se fundamentaron en el principio de primacía de la realidad, haciendo prevalecer los hechos por sobre los contratos de comodato y arrendamiento existentes. En este caso también observamos que existió un enriquecimiento injusto en materia laboral por parte de los empleadores, que trataron de desconocer la relación laboral por medio de la celebración de otros contratos.

## **7. DISCUSIÓN.**

### **7.1. Verificación de Objetivos.**

Los objetivos propuestos en mi proyecto de tesis consisten en un objetivo general y tres específicos que a continuación procedo a verificarlos.

#### **Objetivo General:**

*Realizar un estudio doctrinario y jurídico el régimen sancionador del derecho laboral al empleador por enriquecimiento injusto en materia laboral y la vulneración de los derechos del trabajador.*

El objetivo general se verifica con el desarrollo de la revisión de literatura; donde analizó temas y normas jurídicas relacionadas con el fraude y la simulación laboral, específicamente en el marco conceptual donde analizo el Estado Constitucional de Derechos, Derechos Fundamentales o Constitucionales, Derecho al Trabajo, el Enriquecimiento Injusto en Materia Laboral, La Intermediación Laboral, La Controversia Oral Laboral, en el marco doctrinario recojo temas como; El Neo. Constitucionalismo, La Seguridad Jurídica, El Principio de Primacía de la Realidad., La Prohibición del Enriquecimiento Injusto, y; en el marco jurídico interpreto normas de la Constitución de la República del Ecuador, relacionadas al Derecho del Trabajo, así también el Código del Trabajo.

### **Objetivo Específico:**

*1.- Determinar necesario sancionar al empleador que incurra en enriquecimiento injusto en materia laboral.*

Este objetivo se ha podido verificar, principalmente con la preguntas de la encuestas en donde se observa que el enriquecimiento injusto en materia laboral, son una realidad existente, donde los empleadores tratan de disfrazar la relación laboral valiéndose de artimañas supuestamente legales, con la finalidad de desligarse de las responsabilidades que tienen para con los trabajadores, vulnerando de esta manera sus derechos. Volviéndose necesaria la existencia de penas proporcionales pecuniarias a los empleadores que cometan enriquecimiento injusto en materia laboral.

*2.- Establecer las sanciones que imponen las autoridades del trabajo a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral.*

El presente objetivo fue verificado a través del desarrollo del marco jurídico, en donde se evidenció las actuaciones de los Jueces de Trabajo, en las controversias individuales de trabajo cuando el empleador no cumple con las obligaciones, según el Art. 627 del Código del Trabajo dispone sanciones previa audiencia del infractor, las sanciones y las multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicaran los motivos que la determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerse se oír al infractor, más adelante en el Art. 628, encontramos que las

violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita.

*3.- Presentar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, dirigida a sancionar a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral, previo a garantizarlos derechos de los trabajadores.*

El presente objetivo fue verificado a través de las encuestas dirigidas a profesionales de derecho y funcionarios judiciales por medio de la pregunta número cinco, realizadas a profesionales conocedores de la problemática, por lo que se ve plasmada en un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo.

## **7.2. Contrastación de la Hipótesis.**

La hipótesis propuesta en mi proyecto es la siguiente:

*El régimen sancionador del Código del Trabajo, no contiene norma expresa para sancionar a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral, dejando en indefensión los derechos de los trabajadores que deben demostrar su relación laboral y vulneración de derechos laborales a través de la controversia oral.*

Logro contrastar la presente hipótesis con el desarrollo del marco conceptual y doctrinario en donde conceptualizo y analizo enriquecimiento injusto en materia laboral, así como también los derechos de los trabajadores que encontramos en el Código de Trabajo. Por otra parte compruebo al conocer

los resultados de la investigación jurídica, porque tanto, la mayoría de los encuestados en la interrogante número cinco, han manifestado que es necesaria la incorporación en el Código del Trabajo de sanciones pecuniarias proporcionales para los empleadores que cometan enriquecimiento injusto en materia laboral.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.**

El trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, donde el Estado reconoce todas sus modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, así mismo la norma constitucional establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, esta disposición en la actualidad no se viene cumpliendo por parte del empleador, en ciertos casos el empleador obliga a sus trabajadores a realizar actividades laborales diferentes a las estipuladas en el contrato de trabajo, lo que genera un enriquecimiento injusto en materia laboral.

El trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, donde el Estado reconoce todas sus modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, así mismo la norma constitucional establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, esta disposición en la actualidad no se viene cumpliendo por parte del empleador, en ciertos casos el empleador durante todo el tiempo ha venido inobservando ciertas obligaciones para con los

trabajadores que la ley exige y que no han sido cancelados oportunamente, pese a estar prohibido por la Constitución de la República del Ecuador el enriquecimiento injusto; los empleadores se cubren de no tener la relación directa, y al ser demandado trata de desviar su relación laboral, para no pagar las bonificaciones que por ley le corresponde al trabajador.

Si bien el Art. 327 de la Constitución de la República señala la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, **y el enriquecimiento injusto en materia laboral** se penalizaran y sancionarán de acuerdo con la ley, Pero desde la vigencia de la Constitución del 2008 hasta la actualidad no se ha expedido ninguna ley reformativa alguna, al Código del Trabajo que sancione la figura del **enriquecimiento injusto en materia laboral**.

En Ecuador existen servicios complementarios y servicios técnicos especializados que dichas empresas que no reconocen a sus trabajadores dentro sus roles de pago, por lo tanto, la interpretación debe ser clara en este aspecto.

La ley laboral pretenden ser imparcial, pues prevalece en ella el espíritu protector del lado más débil, que es el trabajador, en pos de equilibrar la desigualdad de condiciones que existe en una relación laboral, las leyes laborales son eminentemente protectoras al trabajador y, no por injustas; sino por todo lo contrario, para ser más justas, más equitativas en la relación

laboral, amparando así al trabajador ante la enorme diferencia que existe frente al empleador, que en muchos casos no tienen límites en sus afán desmedido de hacer fortuna con el sudor ajeno defraudando a las leyes laborales; para destruir esta nefasta, penosa, vergonzosa y muy difundida mala manera de hacer empresa es que la doctrina laboral ha desarrollado y muchísimos países en el mundo han introducido en su legislación laboral el denominado principio de la primacía de la realidad con el fin de rescatar al trabajador del enriquecimiento injusto que deben ser tipificados en el régimen laboral, previo a garantizar una seguridad jurídica al trabajador que le obligan contratar un profesional del Derecho para que lo defienda y demuestre en juicio oral laboral que el trabajador tiene la razón, aquí estaríamos hablando que todo empleador que a sabiendas vulnere derechos del trabajador debe responder con sanciones, impuestas por autoridades del trabajo.

El Art. 627 del Código del Trabajo dispone sanciones previa audiencia del infractor, las sanciones y las multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicaran los motivos que la determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerse se oirá al infractor, más adelante en el Art. 628, encontramos que las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita. De lo expuesto considero indispensable reformar el régimen laboral debiendo obligar a los Jueces sancionar estas conductas de enriquecimiento injusto, o a su vez las autoridades administrativas participaren impongan sanciones a

los empleadores que vulneran derechos de los trabajadores, enriqueciéndose injustamente a costa del trabajador explotado.

Por otra parte el Código del Trabajo dentro de la clasificación de los contratos de trabajo reconoce el verbal. El principio de primacía de la realidad hace que prevalezcan los hechos verdaderos, justificados a través de los testimonios, por sobre los contratos celebrados ficticiamente.

De lo expuesto he demostrado que existe la necesidad de reformar el Código del Trabajo, incorporando sanciones severas a los empleadores que cometan enriquecimiento injusto en materia laboral.

## **8. CONCLUSIONES**

Una vez que he desarrollado la revisión de literatura y he analizado la investigación de campo, tengo a bien presentar las siguientes conclusiones:

1. En el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador se garantiza el derecho al trabajo reconociendo todas sus modalidades, en relación de dependencia o autónomas.
2. En el Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que el incumplimiento de las obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionarán de acuerdo con la ley.
3. El Derecho Laboral tiene un espíritu protector, en donde se da mayores garantías y derechos a la parte más débil que son los trabajadores.
4. En materia laboral el enriquecimiento injusto es el aumento de patrimonio del empleador, a expensas del trabajador, que es explotado sin recibir las remuneraciones y bonificaciones que establece la Ley.
5. Las controversias laborales se las tramitará de acuerdo al juicio oral.
6. El principio de primacía de la realidad toma en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

7. De la investigación de campo se observa que la mayoría de los consultados consideran cuando se ha comprobado dentro de un juicio de trabajo, la existencia de enriquecimiento injusto en materia laboral estos casos deben ser penalizados y sancionados por las autoridades de trabajo.
8. En el estudio de casos se observa la aplicación por parte de los jueces de la Corte Nacional de Justicia del principio de primacía de la realidad; donde prevalecen los hechos reales por sobre las formalidades del contrato de trabajo celebrados entre las partes.
9. De acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador es necesario una reforma al Código del Trabajo, en donde se introduzcan penas pecuniarias proporcionales a los empleadores que cometan enriquecimiento injusto en materia laboral

## **9. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones que considero pertinentes poner a consideración son las siguientes:

1. Estimo necesario que la Asamblea Nacional emita una Ley Reformatoria al Código del Trabajo, para que el Juez o Jueza al momento de que se compruebe que ha existido enriquecimiento injusto en materia laboral, imponga sanciones pecuniarias proporcionales.
2. Que los Inspectores del Trabajo en el momento de registrar los contratos de trabajo, verifiquen que estos atiendan a la realidad existente, y no se conviertan en contratos ficticios.
3. Recomiendo al Consejo de la Judicatura se encuentre vigilante al actuar de los Jueces y Juezas de Trabajo en los juicios orales, con la finalidad de que estos garanticen los derechos de los trabajadores.
4. La problemática actual que genera el enriquecimiento injusto en materia laboral debe ser discutido por las Carreras de Derecho, Colegio de Abogados y Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura.
5. Propongo a las Carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador, amplíen su contenido de las asignaturas en lo relacionado al Derecho del Trabajo, y sus principios rectores, entre ellos el principio de primacía de la realidad.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

### ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

#### CONSIDERANDO

**Que:** En el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador se garantiza el derecho al trabajo.

**Que:** El Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

**Que:** El Art. 327, segundo inciso de la Constitución de la República del Ecuador determina que el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

**Que:** El Art. 585 del Código del Trabajo dispone garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias. Será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

**Que:** El Juez del Trabajo tiene plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República.

En uso de las atribuciones que confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE, la siguiente:

## LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art. 1. En el Art. 588, incorpore un inciso que dirá:

*“En los casos donde el Juez del Trabajo compruebe dentro del juicio oral que ha existido enriquecimiento injusto en materia laboral impondrá una multa de treinta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, al empleador que incurra en esta infracción laboral”.*

### **Disposición Final:**

Quedan derogadas las disposiciones legales que se opongan a esta reforma.

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los veintiséis días del mes de junio de 2014.

f.- Presidenta

f. Secretario

## 10. BIBLIOGRAFIA.

1. ARAMENDI SÁNCHEZ, "Responsabilidad contractual por accidente de trabajo", Revista de Derecho Social, número 2, 1998, páginas 103 y 104 y González Labrada, M. "Indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento de obligaciones preventivas.
2. AMORÓS DORDA, Francisco Javier. —Seguridad Jurídica. Fundación Sociedad de la Información – SOCINFO, en Seminario —Seguridad Jurídica y Administración Electrónica. Madrid, 9 de mayo de 2012.
3. BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román.
4. BUSTAMANTE HIDALGO, Guillermo. Dr. Articulista — El Neo-Constitucionalismo. Gaceta Jurídica
5. CASTRO PATIÑO, Iván, citado por, García Falconí, José. "La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección". Quito-Ecuador. 2008.
6. CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS Certeza del Derecho. En línea. Consultado el 12 de agosto de 2013. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Certeza\\_del\\_derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Certeza_del_derecho) PERU (Juristas, abril 2012).
7. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011

8. CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2013.
9. DESDENTADO BONETE, A. y De la Puebla Pinilla, A. "La responsabilidad del empresario por los accidentes de trabajo y el recargo de prestaciones por infracción de normas de seguridad. Algunas reflexiones sobre las últimas aportaciones de la Jurisprudencia", Tribuna Social, y Rodríguez Piñero, "El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo", Relaciones Laborales, Tomo I, 2003
10. Derechos HumanosII. En línea. Consultado el 20 de julio de 2013. Disponible en:[http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos).
11. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ. Víctor. Dr. Coordinador Corte Nacional de Justicia. Enriquecimiento Injusto. Quito –Ecuador. 2014. Pág. 4.BAYON COBOS, Rafael Gimeno. Enriquecimiento Injusto. Sala de lo Civil de Corte Suprema de España.
12. FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL, Editorial Trota, Segunda Edición, Madrid 2001.
13. FERRO ASTRAY, citado por **CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry**. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012).
14. FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. "La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección". Quito-Ecuador. 2008.

15. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. "Criterios de valoración del daño en la jurisprudencia civil y laboral", Tribuna Social, número 115, 2003
16. [http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2335&Itemid=1575](http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2335&Itemid=1575)
17. <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.
18. [http://www.comfia-seguros.es/art\\_20\\_concepto.html](http://www.comfia-seguros.es/art_20_concepto.html)
19. hh/pp.com, Derecho del Trabajo. 20 noviembre 2012.
20. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004.
21. HERNANDO NIETO, Eduardo —Artículo de MetapolíticaI consultado el 11 de diciembre del 2013. neoconstitucionalismo. html .
22. MELÉNDEZ, García Silvia Elizabeth Articulista “El principio de primacía de la realidad” Gaceta Jurídica. Consultado el 10 de diciembre del 2013 consultado en: [http://www.monografias.com/trabajos97/principio-primacia-MORALES, Sergio. —El Derecho al Trabajo y los Derechos HumanosII. En línea. Consultado el 14 de agosto de 2013. Disponible en: www.sisman.utm.edu.ec .](http://www.monografias.com/trabajos97/principio-primacia-MORALES,Sergio.—ElDerechoalTrabajoylosDerechosHumanosII.Enlínea.Consultadoel14deagostode2013.Disponibleen:www.sisman.utm.edu.ec)
23. MOSSET ITURRASPE, citado por **CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry**. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012).

24. OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales".
25. Principio de Certeza. En línea. Consultado el 12 de agosto de 2013. Disponible en: <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/principio-de-certeza>
26. Principio de Legalidad. En línea. Consultado el 10 de agosto de 2013. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Principio\\_de\\_legalidad](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_legalidad)
27. SANGUINETI, citado por CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry. El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización Publicado por Instituto IDLADS PERU (Juristas, abril 2012).
28. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. "Derecho Laboral Práctico". Diseño Editorial. Quito-Ecuador.
29. VÁSQUEZ, Viarlad Antonio —Tratado del Derecho al trabajo Buenos Aires, Astrea 1982. Tomo II.
30. ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999.

## 11. ANEXOS.

### CUESTIONARIO DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS



#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada que versa sobre el tema: **“Reformas al Código del Trabajo, para sancionar al empleador que incurre en enriquecimiento injusto en materia laboral”**; por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **Encuestas** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. El trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador y establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, ¿Considera usted que se cumple con esta disposición constitucional?

Si ( ) No ( )

Porque?

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

2. En el Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionarán de acuerdo con la ley; ¿Considera usted, que en caso de descubrirse estas irregularidades en un juicio laboral, el empleador sea sancionado por las autoridades administrativas o judiciales del trabajo?

Si ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

3. El Art.585 del Código del Trabajo dispone será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por las garantías para el normal desenvolvimiento de las diligencias. ¿Se estará cumpliendo con esta disposición legal en los juicios laborales?

Si ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

4. ¿Cree usted que el Juez del Trabajo al no disponer de sanciones pecuniarias proporcionales para dictar contra los empleadores que cometen enriquecimiento injusto en materia laboral, está vulnerando los derechos del trabajador?

Si ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

5. Cree usted, que deben tipificarse en el régimen laboral sanciones pecuniarias proporcionales contra el empleador que obligan al trabajador seguir un juicio, en donde se demuestra que existe enriquecimiento injusto en materia laboral por parte del empleador?

Si ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO**

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada que versa sobre el tema: **“Reformas al Código del Trabajo, para sancionar al empleador que incurre en enriquecimiento injusto en materia laboral”**; por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **Entrevistas** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 327, señala que el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionaran de acuerdo a la Ley; ¿Considera usted, que debe sancionarse a los empleadores que cometen estas conductas que atentan a los derechos del trabajador?

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

2. ¿Podría indicar las sanciones que imponen las autoridades del trabajo a los empleadores que incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral?

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

3. ¿Cree necesario sancionar al empleador que incurra en enriquecimiento injusto en materia laboral?

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

4. ¿Estima pertinente la presentación de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, dirigida a sancionar a los empleadores que

incurren en enriquecimiento injusto en materia laboral, previo a garantizarlos derechos de los trabajadores.?

-----  
-----  
-----  
-----

## **Proyecto de Tesis Aprobado**

### **1. TITULO:**

**“REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA SANCIONAR AL EMPLEADOR QUE INCURRE EN ENRIQUECIMIENTO INJUSTO EN MATERIA LABORAL”**

### **2. PROBLEMÁTICA.**

En materia laboral el enriquecimiento injusto es el aumento de patrimonio del empleador, a expensas del trabajador, que es explotado sin recibir las remuneraciones y bonificaciones que establece la Ley, por lo cual es necesaria incorporar reformas al régimen laboral, que garantice los derechos fundamentales del trabajador.

El trabajo es un derecho garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, donde el Estado reconoce todas sus modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, así mismo la norma constitucional establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, esta disposición en la actualidad no se viene cumpliendo por parte del empleador, en ciertos casos el empleador durante todo el tiempo ha venido inobservando ciertas obligaciones para con los trabajadores que la ley exige y que no han sido cancelados oportunamente, pese a estar prohibido por la Constitución de la República del Ecuador el enriquecimiento injusto; los empleadores se cubren de no tener la relación

directa, y al ser demandado trata de desviar su relación laboral, para no pagar las bonificaciones que por ley le corresponde al trabajador.

Si bien el Art. 327 de la Constitución de la República señala la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, **y el enriquecimiento injusto en materia laboral** se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley, Pero desde la vigencia de la Constitución del 2008 hasta la actualidad no se ha expedido ninguna ley reformativa alguna, al Código del Trabajo que sancione la figura del **enriquecimiento injusto en materia laboral**.

En Ecuador existen servicios complementarios y servicios técnicos especializados que dichas empresas que no reconocen a sus trabajadores dentro sus roles de pago, por lo tanto, la interpretación debe ser clara en este aspecto.

La ley laboral pretenden ser imparcial, pues prevalece en ella el espíritu protector del lado más débil, que es el trabajador, en pos de equilibrar la desigualdad de condiciones que existe en una relación laboral, las leyes laborales son eminentemente protectoras al trabajador y, no por injustas; sino por todo lo contrario, para ser más justas, más equitativas en la relación laboral, amparando así al trabajador ante la enorme diferencia que existe frente al empleador, que en muchos casos no tienen límites en sus afán desmedido de hacer fortuna con el sudor ajeno defraudando a las leyes

laborales; para destruir esta nefasta, penosa, vergonzosa y muy difundida mala manera de hacer empresa es que la doctrina laboral ha desarrollado y muchísimos países en el mundo han introducido en su legislación laboral el denominado **principio de la primacía de la realidad con el fin de rescatar al trabajador del enriquecimiento injusto** que deben ser tipificados en el régimen laboral, previo a garantizar una seguridad jurídica al trabajador que le obligan contratar un profesional del Derecho para que lo defienda y demuestre en juicio oral laboral que el trabajador tiene la razón, aquí estaríamos hablando que todo empleador que a sabiendas vulnere derechos del trabajador debe responder con sanciones, impuestas por autoridades del trabajo.

Si bien, el Art. 627 del Código del Trabajo dispone sanciones previa audiencia del infractor, las sanciones y las multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicaran los motivos que la determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerse se oirá al infractor, más adelante en el Art. 628, encontramos que las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita. De lo expuesto considero indispensable reformar el régimen laboral debiendo obligar a los Jueces sancionar estas conductas de enriquecimiento injusto, o a su vez las autoridades administrativas participaren impongan sanciones a los empleadores que vulneran derechos de los trabajadores, enriqueciéndose injustamente a costa del trabajador explotado.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

La investigación propuesta se justifica dada la importancia jurídica del problema seleccionado, por cuanto, en la actualidad se vienen obligando al trabajador en juicio oral laboral demostrar que el empleador ha utilizado el enriquecimiento injusto en materia laboral, y el Juez ha tenido que aplicar la teoría del principio de primacía de la realidad, para darle la razón al trabajador. Mientras que el empleador solo responde por los derechos laborales y sociales requerido en el demanda, más no por la indemnización de daños y perjuicios que le corresponde la trabajador, por haberle obliga seguir un juicio de trabajo para demostrar lo que el juez en sentencia confirma a favor del trabajador.

Este tema es pertinente en razón que tiene contenido jurídico legal, aborda una temática de trascendental importancia dentro del campo laboral en lo concerniente al incumplimiento de las obligaciones, el enriquecimiento injusto en materia laboral.

Se justifica esta investigación y el desarrollo del tema porque se convertirá en un valioso estudio para la solución de un problema de carácter jurídico - social, presentando una alternativa de solución que reprima al empleador que obliga litigar al trabajador para demostrar sus derechos vulnerados.

La factibilidad de realizar la investigación jurídica propuesta se establece porque cuento con la información bibliográfica que me ofrecen las bibliotecas

de la Universidad y de la localidad; además tendré acceso al servicio de Internet.

#### **4. OBJETIVOS.**

##### **Objetivo General.**

Realizar un estudio doctrinario y jurídico el régimen sancionador del derecho laboral al empleador por enriquecimiento injusto en materia laboral y la vulneración de los derechos del trabajador.

##### **a. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar necesario sancionar al empleador que incurra en enriquecimiento injusto en materia laboral.
- Establecer las sanciones que imponen las autoridades del trabajo a los empleadores que incurrir en enriquecimiento injusto en materia laboral.
- Presentar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, dirigida a sancionar a los empleadores que incurrir en enriquecimiento injusto en materia laboral, previo a garantizarlos derechos de los trabajadores.

#### **5. HIPÓTESIS.**

El régimen sancionador del Código del Trabajo, no contiene norma expresa para sancionar a los empleadores que incurrir en enriquecimiento injusto en materia laboral, dejando en indefensión los derechos de los trabajadores que deben demostrar su relación laboral y vulneración de derechos laborales a través de la controversia oral.

## 6. MARCO TEÓRICO.

**El Enriquecimiento Injusto en Materia Laboral.-** “El Enriquecimiento Injusto consiste en el aumento del patrimonio de una persona, que partiendo de la existencia de un error, conlleva al deterioro del capital de otra persona injustificadamente. Todas las legislaciones modernas de Latinoamérica poseen un recurso judicial de reintegro de lo indebido”<sup>1</sup>.

En materia laboral el enriquecimiento injusto sería el aumento de patrimonio del empleador, a expensas del trabajador, que es explotado sin recibir las remuneraciones y bonificaciones que establece la Ley, por lo cual es necesaria incorporar reformas al régimen laboral.

En términos generales, consisten en la obtención, sin causa legítima que lo justifique, de una ventaja patrimonial por aumento o no disminución del patrimonio propio, que genera paralelamente un empobrecimiento en el perjudicado, ya sea por la producción de un daño *emergente* y positivo, o de un *lucro cesante* o daño negativo.

En la relación de seguro, es la situación que se produciría si, en caso de siniestro, el asegurado percibiese de su asegurador o de varios de estos, si lo fuesen simultáneamente, una indemnización superior al valor real de los daños habidos.

---

<sup>1</sup> ROMBOLA, Néstor Darío y REIBOIRAS, Lucio Martín.- Diccionario RUY DIAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Ruy Díaz. Impreso por Printer Colombiana. S.A. Bogotá - Colombia 2005. Pág.- 341.

El seguro nunca debe ser objeto de enriquecimiento injusto, por lo que si el importe del capital o capitales garantizados excede del valor real de los daños, será este el límite máximo de la indemnización.

**Principio de Primacía de la Realidad.-** “Teoría del principio de la primacía de la realidad, fue recogida por la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 26 en julio de 2006, publicada en el Registro Oficial No. 64 de 16 de abril de 2007, que determina que si el actor se hallaba bajo la subordinación y dependencia laboral del demandado, por un beneficio económico, se trata de un trabajador amparado por el derecho laboral y no por el derecho mercantil y civil como frecuentemente se alega”<sup>2</sup>.

El objetivo del Principio de Primacía de la Realidad en nuestro ordenamiento jurídico consiste en primer lugar, en hacer efectivo los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores, a través del reconocimiento de efectos jurídicos a los hechos, restando eficacia a los documentos formales que dan una apariencia indebida de derecho, en perjuicio de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador; y, en segundo lugar, desincentivar la celebración de contratos simulados, que buscan ocultar una relación laboral. Esto último, a través del establecimiento a nivel normativo de sanciones pecuniarias a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**El Estado Constitucional.-** El jurista doctor Iván Castro Patiño, citado por José García Falconí, señala “En la actualidad hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional” agrega “la constitución está conformada

---

<sup>2</sup> VASQUEZ LÓPEZ, Jorge. Derecho Laboral Práctico. Editorial Cevallos. Quito-Ecuador. 2013. Pág. 26

por un conjunto de normas que no solo deben servir para ser declaradas o invocadas líricamente, sino fundamentalmente para prevalecer sobre cualquier otra norma legal”<sup>3</sup>.

Hoy como dice el Dr. Fernando Flores, “hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional, porque lo que gravita en el ordenamiento jurídico es la norma fundamental, que hoy proviene de la Asamblea Constituyente de Montecristi.”<sup>4</sup>.

Hay que considerar que el Estado se funda con la nueva Constitución en nuevos valores- derechos que se consagran en esta Carta Fundamental y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, del control político y jurídico en el ejercicio de un catálogo de principios y del poder y sobre todo a través de la consagración constitucionales que inspiran toda la interpretación y el funcionamiento de la organización política de nuestro querido país llamado Ecuador, pues recordemos una vez más que la consideración de la persona humana y su dignidad es el presupuesto y el elemento central del nuevo estado Constitucional, social y democrático de derechos y de justicia que señala la nueva Constitución , esto implica que hay que tener en cuenta que esta nueva carta Fundamental, contempla a la persona humana en su manifestación individual y colectiva, como ente supremo y ultimo de toda autoridad y titular de derechos inalienables, para cuya protección se crea el

---

<sup>3</sup> CASTRO PATIÑO, Iván, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67

<sup>4</sup> FLORES, Fernando, citado por, GARCÍA, Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67.

estado y se otorgan competencias a sus agentes, esto es el fundamento de la Corte Constitucional y de sus atribuciones exclusivas que hoy las tiene.

Hay que tener muy en cuenta que la soberanía reside exclusivamente el pueblo, así el pueblo lo constituyen las personas en ejercicio de sus derechos políticos y en el reside la soberanía.

**Sistema Procesal Oral.-** “Es el eje de la reforma está constituido por la instauración del juicio oral ya que solo esta forma de llevar adelante el proceso otorga adecuadas garantías en término de la intervención e imparcialidad judicial, del ejercicio efectivo de la defensa y del control público, tanto de la actuación de todos los intervinientes como del modo de realización de la prueba”<sup>5</sup>.

El nuevo modelo que se instauro en proceso, es el sistema oral que ha llevado a diversas formas de controversias, pero, considerando que tenemos que progresar por el bien común de toda una colectividad que aclama justicia, eficaz, eficiencia, y sobre todo imparcial, vale la pena un verdadero cambio en el proceso en la cual otorga adecuada garantías a las partes.

Es como un principio constitucional y no como un principio estrictamente técnico, el juicio verdadero no comienza sino con la calificación provisional y la apertura de los debates del juez que, extraño a la instrucción, va a juzgar imparcialmente y a dar aquél de los contendientes que tenga la razón y la justicia de su parte.

---

<sup>5</sup> BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008, Pág. 54.

**Imparcialidad.-** Este principio radica en la igualdad de todas las personas ante la ley, garantía que deben gozar todos los ciudadanos frente a quienes administran justicia tanto ordinaria como constitucional.

La índole moral y ética, la honestidad, la honorabilidad del juez, he recalcado muchas veces en varias charlas que he tenido la oportunidad de dar a nivel de país, son presupuestos necesarios para una correcta administración de justicia entre otras características, así no basta el simple conocimiento de la ley y del procedimiento, sino que es indispensable el demostrar en todas sus actuaciones judiciales los valores de la rectitud, la honestidad y moralidad.

**Independencia.-** En la nueva Constitución de la república del Ecuador se garantiza la independencia de los jueces de la calidad que sean, al señalar el artículo 168. En el numeral primero lo siguiente “la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en ejercicio de sus atribuciones, aplicaran los siguientes principios: 1. Los órganos de la Función Judicial gozaran de independencia interna y externa. Toda violación a este principio conllevara responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley”. De tal manera que se ratifican en esta nueva constitución que los jueces no pueden ser sometidos a ninguna clase de presiones, pues se garantiza la autonomía del juez de manera absoluta, obviamente que están sometidos al imperio de la constitución, Tratados Internacionales de derechos Humanos y a la ley. Estos principios y a los he tratado en varios trabajos que he publicado.

El **Trabajo** “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”<sup>6</sup>. Al trabajo también se lo define como la “Acción y efecto de trabajar, cosa producida por un agente, producida por el entendimiento, operatividad de una máquina, pieza herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza extrayéndola, obteniéndola o transformándola, se usa en contraposición al capital”<sup>7</sup>.

Por **Trabajador** se considera “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”<sup>8</sup>. Pueden existir labores o actividades que no son precisamente trabajo en el sentido económico, como el deporte, el servicio militar, labores dentro de comunidades para bien de los asociados, labores de beneficencia.

El Art. 10 del Código del Trabajo señala “**Empleador**. La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”<sup>9</sup>.

Todas las personas naturales o jurídicas y las entidades del Estado que contraten un servicio personal o en grupo de forma lícita y que a cambio de

---

<sup>6</sup> CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005. Pág.387.

<sup>7</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.

<sup>8</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Pág. 3

<sup>9</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 10.

ese servicio o trabajo retribuyan una cantidad económica, de forma legal, por convenio o costumbre se convierten en empleadores o patronos.

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”<sup>10</sup>, según lo estipula el Art. 8 del Código del Trabajo.

El Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador en referencia manifiesta “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”<sup>11</sup>.

El derecho social del trabajo se impone por encima de las voluntades individuales, con el objetivo de asegurar el bien común garantizando todos los derechos, reconociendo todas las formas y modalidades de trabajo, otorgando al trabajador mejores posibilidades laborales, como dependiente o en calidad de autónomo e incluyendo las labores de auto sustento consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

**Remuneración.-** Con el vocablo **remuneración** se designa todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o

---

<sup>10</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 8.

<sup>11</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. Art. 325.

de otra persona, como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero.

La doctora Nelly Chávez, da una definición de remuneración en los siguientes términos: “Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado”<sup>12</sup>.

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

La remuneración es habitualmente establecida por el convenio, es decir, entre el acuerdo específico entre el trabajador y empleador, que deberá ser siempre superior a la mínima legal, puesto que evidentemente para ciertas posiciones o funciones se determinan salarios especiales y consensuales o superiores a los mínimos, debiendo respetarse tales acuerdos que provienen de la voluntad y capacidad económica y laboral de los contratantes.

**Salario.-** El Código del Trabajo del Ecuador en el Capítulo VI, denominado de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, este capítulo también en sus diferentes párrafos nos hace mención sobre las remuneraciones y sus garantías,

---

<sup>12</sup> CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág. 54.

sobre las remuneraciones adicionales y finalmente sobre la política de salarios.

Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23, numeral 3 manifiesta: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”<sup>13</sup>.

Considero que para concretar estas aspiraciones que constan en la Constitución y en fundamentales normas internacionales ratificadas por el Ecuador, es vital considerar que el problema salarial no debe ser enfocado parcialmente, pues las políticas de promoción del trabajo, de fomento a la producción y combate a la inflación, de tributación y seguridad social constituye, junto con la política salarial, pilares fundamentales que deben ser coherentemente desarrollados para el éxito en la mejora de la política laboral, siempre en la mira de proteger el salario y poder mejorar las condiciones de vida del trabajador y de sus familias como estipulan estas normas fundamentales.

En lo referente a las demandas judiciales planteadas por los trabajadores, el Art. 573 del Código del Trabajo determina; **“Trámite de las controversias laborales.-** Las controversias laborales a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este

---

<sup>13</sup> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Art. 23.

Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”<sup>14</sup>. Es decir, las autoridades competentes para conocer y resolver en primera instancia judicial son los Jueces del Trabajo y con jurisdicción a nivel provincial y en los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los jueces de lo Civil.

El Art. 575 dispone; “Sustanciación de la controversia.- Las Controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”<sup>15</sup>. El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en el Art. 192 de la Constitución Política, así mismo y en relación a la presentación y contradicción de las pruebas, el sistema oral se rige a los principios: dispositivos de concentración e inmediación.

Según el autor Andrés Páez Benalcázar: “La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor transparencia, celeridad y por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia”<sup>16</sup>. Este sistema tiende a corregir la lentitud procesal de rasgos inquisitoriales y convertirlo en un instrumento de justicia garantizable al individuo que reclame un derecho al que se crea afectado.

---

<sup>14</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.

<sup>15</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575.

<sup>16</sup> PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003. Pág. 28.

## **7. METODOLOGÍA.**

### **7.1. Métodos.**

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico, aplicado a las ciencias jurídicas, implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que quiero realizar; en el presente caso me propongo ejecutar una investigación socio-jurídica, que se concreta en una investigación del Derecho tanto con sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto es, relativo al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales.

La presente investigación será de tipo generativa, para la recopilación de información recurriré a las técnicas de investigación bibliográfica,

documental, descriptiva, participativa y de campo que será desarrollada en el transcurso de seis meses.

## **7. 2. Procedimientos y Técnicas.**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico y documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para las encuestas entre abogados, funcionarios de la ciudad de Loja y cinco personas para las entrevistas entre Jueces del Trabajo y Abogados especialista en materia laboral; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis.

Los resultados de la investigación se presentaran en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la construcción del marco teórico y la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

## **7. 3. Esquema Provisional del Informe.**

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento de Régimen Académico,

que establece: Título, Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión, Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

Acopio Teórico;

- a) Marco Conceptual; Estado Constitucional de Derechos, el enriquecimiento injusto en materia laboral, la intermediación laboral, la controversia oral laboral.
- b) Marco Jurídico-Constitucional, Tratados Internacionales, Código del Trabajo.
- c) Criterios Doctrinarios; Consulta de autores nacionales y extranjeros.

Acopio Empírico;

- a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas,
- b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

Síntesis de la Investigación Jurídica;

- a) Indicadores de verificación de los objetivos,
- b) Contrastación de las hipótesis,
- c) Concreción de fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma,
- d) Deducción de conclusiones,

e) Planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.



## 9.1. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 9.1.- Recursos Humanos:

- **Director de Tesis:** Dr. Mario Chacha Vásquez. Mg. Sc.
- **Entrevistados:** 05 personas conocedores de la problemática.
- **Encuestados:**30 personas seleccionadas por muestreo
- **Proponente del Proyecto:** Mirian Marlene Guillas Medina

### 9.2.- Recursos Materiales

**Valor USD.**

• Trámites Administrativos.....	\$ 100
• Material de oficina.....	\$ 100
• Bibliografía especializada(Libros).....	\$ 100
• Elaboración del Proyecto.....	\$ 200
• Reproducción de los ejemplares del borrador...	\$ 200
• Elaboración y reproducción de la tesis de grado	\$ 200
• Transporte .....	\$ 300
• Imprevistos.....	\$ 200

**Total**

.....  
**\$ 1.400.00**

### 9.3.-Financiamiento:

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación, asciende a MIL CUATROCIENTOS DÓLARES AMERICANOS, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

## **10. BIBLIOGRAFÍA.**

1. BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008.
2. BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho Laboral. El Contrato Individual de Trabajo. Quinta Edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito-Ecuador. 2013.
3. CASTRO PATIÑO, Iván, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
4. FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
5. CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005.
6. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2011.
7. CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2011.
8. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
9. COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946,
10. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.

11. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
12. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.
13. FERNÁNDEZ PASTORINO, A. "Lineamientos del Control de Trabajo", Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975
14. MALO GARIZABEL, Mario. Derechos Fundados. Bogotá – Colombia.- 1997.
15. PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003.
16. ROMBOLA, Néstor Darío y REBOIRAS, Lucio Martín. "Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales". Editora Ruy Díaz.
17. SIGUENZA. BRAVO. Marco. Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Ediciones Carpol, Primera Edición, 2008.
18. VASQUEZ LÓPEZ, Jorge. Derecho Laboral Práctico. Editorial Cevallos. Quito-Ecuador. 2013.
19. VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007.

## INDICE.

Certificación.....	II
Autoría.....	III
Carta de Autorización.....	IV
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Tabla de contenidos.....	VII
<b>Título.....</b>	<b>1</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>2</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Revisión de Literatura.....</b>	<b>7</b>
Marco Conceptual.....	7
Marco Doctrinario.....	26
Marco Jurídico .....	38
<b>Materiales y Métodos.....</b>	<b>57</b>
<b>Resultados.....</b>	<b>60</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>87</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>94</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>96</b>
<b>Propuesta de reforma Legal.....</b>	<b>97</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>99</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>103</b>
<b>Índice.....</b>	<b>130</b>