



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

**“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS  
FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES  
DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE  
EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR  
TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”**

TESIS PREVIA A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO

**AUTOR:**

Fredi René Cueva Quezada

**DIRECTOR:**

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Mg.  
Sc.

Loja – Ecuador  
2014

## **CERTIFICACIÓN POR PARTE DEL DOCENTE**

**Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.  
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE  
ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
CERTIFICO:**

Que he dirigido el trabajo de investigación intitulado: **“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”**, que ha sido presentado por el señor egresado Fredi René Cueva Quezada, como Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, por lo que habiéndose cumplido las sugerencias realizadas de mi parte y los requisitos establecidos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo la presentación del mismo para que sea sometido a la revisión del correspondiente Tribunal de Grado y a su posterior sustentación.

Loja, julio del 2014



---

**Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.**

## AUTORÍA

Yo, **Fredi René Cueva Quezada**, declaro ser autor 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.

**AUTOR: Fredi René Cueva Quezada**

**FIRMA:**



**CÉDULA:** 1102617832

**FECHA:** Loja, julio de 2014

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

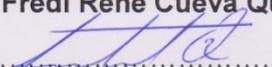
Yo, **Fredi René Cueva Quezada** declaro ser autor de la Tesis titulada: “**LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO**”, Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADO** autorizo 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 11 días del mes de julio del dos mil catorce, firma el autor:

**AUTOR: Fredi René Cueva Quezada**

**FIRMA:** 

**CÉDULA:** 1102617832

**DIRECCIÓN:** Loja, Ciudadela el Electricista

**CORREO ELECTRÓNICO:** fredicueva@yahoo.es

**TELÉFONO:** 072548091 **CÉLULAR:** 0994566743

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Dr. Felipe Solano

**(Presidente)**

Dr. Marcelo Costa

**(Vocal)**

Dr. Mario Chacha

**(Vocal)**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud a las Autoridades, Docentes y Administrativos, de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

Gracias también a los Docentes que en el transcurso de mi formación estudiantil me brindaron sus conocimientos y experiencias en cada uno de los ámbitos del Derecho.

Mi reconocimiento y gratitud especial para el Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Mg. Sc., por haber asumido en calidad de Director de Tesis, la orientación para el desarrollo del presente trabajo, aportando decididamente para la adecuada ejecución del mismo.

Agradezco finalmente, a todas las personas que contribuyeron de una u otra manera para que este trabajo llegue a ser culminado exitosamente.

**El Autor**

## **DEDICATORIA**

A Rosita, mi Esposa, por ser la compañera infalible de mi existencia, porque su amor es la fortaleza que me anima a seguir adelante, y a lograr las metas que nos hemos propuesto para disfrutarlas juntos.

A David Andrés, Freddy Andrés, y Paula Renata, mis Hijos, que constituyen el motivo por el cual todo esfuerzo resulta una hermosa tarea a cumplir a objeto de construir un futuro de prosperidad para disfrutarlo con ellos, que son la razón principal de mi felicidad. Gracias por brindarme la dicha de ser su Padre.

**Fredi**

**1. TÍTULO:**

**“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”.**

## **2. RESUMEN:**

La Constitución de la República del Ecuador, determina de forma específica que en materia laboral está prohibido el fraude y la simulación, y que estos comportamientos se sancionarán de acuerdo con las normas legales vigentes.

Pese a la supremacía del precepto constitucional anterior, en el Código del Trabajo, no se incorpora como forma de terminación del contrato laboral, una conducta que constituye fraude y simulación, y que además perjudica los intereses del empleador, ésta es la presentación de documentos falsos por parte del trabajador a objeto de acreditar la aptitud laboral suficiente para desempeñar un trabajo.

En esta tesis, se estudia el problema anterior, demostrando sobre la base de datos objetivos obtenidos en la investigación de campo que el mismo tiene incidencia en la sociedad ecuatoriana y reuniendo todos los elementos necesarios para sustentar el planteamiento de una propuesta al Código del Trabajo, que está orientada a que la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para inducir a engaño al empleador sobre la aptitud laboral, sea considerada como una causal para que éste pueda demandar la terminación del contrato, garantizando de esta manera los derechos del empleador, así como el cumplimiento de las normas constitucionales respecto a la transparencia y legalidad de la relación jurídica laboral.

## **ABSTRACT**

The Constitution of the Republic of Ecuador, specifically determined that labor is prohibited fraud and simulation, and that these behaviors are punished in accordance with legal norms.

Despite the supremacy of the constitutional provision above, in the Labour Code is not incorporated as a form of termination of employment, conduct that constitutes fraud and simulation, and also harms the interests of the employer, it is the presentation of false documents by the worker to prove the purpose of job skills sufficient to perform a job.

In this thesis, we study the above problem, demonstrating on the basis of objective data obtained from field research that it has an impact on Ecuadorian society and bringing together all the elements needed to support a proposal to approach the Labour Code, which is oriented to the presentation of false documents by the worker to mislead the employer about job skills, be considered as grounds for it to demand the termination of the contract, guaranteeing the rights of the employer as well as compliance with constitutional provisions on transparency and legality of the legal relationship work.

### **3. INTRODUCCIÓN:**

La Constitución de la República del Ecuador, en el inciso segundo del artículo 327, determina que el fraude y la simulación en materia laboral serán sancionados de acuerdo con la Ley. Este precepto constitucional busca garantizar que la relación jurídica laboral sea transparente y honesta y que así actúen tanto el empleador y el trabajador en calidad de partes de esa relación.

De igual forma en el mismo régimen constitucional relacionado con el trabajo, se concreta en el inciso cuarto del artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, que los procesos de selección, contratación y promoción laboral, estarán basados, en los requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades, que debe demostrar el trabajador, para comprobar su aptitud para el trabajo.

Encontramos establecidos dos principios esenciales en las normas constitucionales a la que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, el primero que en la relación laboral el empleador y el trabajador, no podrán incurrir en fraude o simulación; y que los procesos de contratación de los trabajadores, se sustentarán en la formación, destrezas y capacidades que el trabajador tenga para el desempeño del trabajo, que es objeto de la celebración del contrato.

Pese a la importancia de los preceptos constitucionales que se están comentando, en el Ecuador se viene suscitando una problemática jurídica

laboral, que tiene que ver con la conducta fraudulenta de algunos trabajadores que a objeto de obtener un trabajo, recurren a la presentación de documentos faltos, para abalizar una aptitud que realmente no tienen para el desempeño de la tarea por la que se le contrata.

Al revisar el régimen de las causas de terminación del contrato de trabajo, previsto en el Código del Trabajo ecuatoriano, se puede determinar que la conducta fraudulenta del trabajador, que recurre a la presentación de documentos falsos para inducir a engaño al empleador, sobre las aptitudes para ejecutar el trabajo, no está considerada como una de las causas para que se pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

Es decir se evidencia un vacío jurídico que pone en riesgo el cumplimiento de los principios constitucionales analizados al iniciar esta introducción, y además puede provocar que se ocasionen perjuicios económicos para el empleador, que engañado por la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, contrata a alguien que no tiene aptitudes reales para el desempeño del trabajo.

Para estudiar el problema anterior, se ha desarrollado la presente Tesis previa la obtención del Título de Abogado, bajo el epígrafe siguiente: **“LA**

**PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”.**

El trabajo, de acuerdo con el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, cuenta con una parte teórica, constituida por el Título, Resumen, Introducción, Revisión de Literatura, en la que consta lo siguiente:

El marco conceptual, en el cual se desarrollan los contenidos relacionados con los conceptos de: el trabajo, el trabajador, el empleador, el contrato de trabajo y la aptitud laboral.

En el marco doctrinario, se puntualizan las opiniones que se han vertido por parte de los tratadistas del derecho acerca de los documentos en general, clasificación de los documentos y la falsedad de los documentos, categorías que permiten centrar doctrinariamente el análisis del problema estudiado.

El marco jurídico acerca del problema estudiado, recoge las normas previstas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Procedimiento Civil, el Código del Trabajo y en la Legislación

Comparada, que hacen posible conocer el régimen jurídico que tiene relación con el trabajo ejecutado, que está previsto tanto en el ordenamiento ecuatoriano, como también en otras legislaciones a las cuales se ha recurrido con la finalidad de realizar un estudio comparado, que permita establecer la forma en que la problemática ha sido regulada en otros países.

También se presentan los Materiales y Métodos, los Resultados obtenidos a través de la encuesta y la entrevista, la Discusión que contiene la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y la exposición de los fundamentos que sirven para sustentar la propuesta jurídica.

La información recopilada permite elaborar las Conclusiones y plantear las Recomendaciones, para finalmente realizar el planteamiento de una Propuesta Jurídica de Reforma al Código del Trabajo ecuatoriano, que contribuirá a garantizar de manera efectiva los derechos del empleador y además constituirá en una base jurídica sobre la cual la relación laboral se sustentará en normas claras que permitan que la honestidad y legalidad, sean los principios que sustenten la actuación de las partes que intervienen en la misma, es decir del trabajador y del empleador, a quienes se les debe reconocer igualdad de condiciones en calidad de titulares de derechos reconocidos por el Estado.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA:**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.1. EL TRABAJO.**

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica Omeba, la palabra trabajo, tiene los siguientes significados:

“Esfuerzo físico o mental. Ocupación, empleo, cargo, oficio. Uno de los factores de la producción constituido por las actividades humanas dedicadas a la adecuación de la naturaleza para satisfacer las necesidades. Actividad humana física o intelectual, destinada a producir satisfactores de necesidades.

Desde sus orígenes, el trabajo estuvo ligado a este propósito y a la explotación del hombre por el hombre, con períodos extensos de esclavitud y servidumbre. A partir de la Revolución Industrial y Francesa, se fueron generando las bases para un derecho del trabajo que, con el tiempo, se ligó directamente a la búsqueda de justicia social, impulsada por los trabajadores progresivamente, a medida que alcanzaban más elevados niveles de concienciación y organización”<sup>1</sup>.

Según la apreciación anterior, el trabajo es todo tipo de esfuerzo físico o mental, se designa con esta palabra la ocupación, empleo, cargo u oficio que ejerce una persona.

Otra definición sobre el trabajo, menciona lo siguiente:

“Desde el punto de vista mercantil es considerado como un factor de la producción, constituido por actividades realizadas por el hombre, con la finalidad de adecuar los recursos naturales a la satisfacción de sus

---

<sup>1</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo AP8, Editorial Bibliográfica Omeba, México D.F., 2007, pág. 1915.

necesidades. Otra de las derivaciones conceptuales de la palabra trabajo, es aquella que lo califica como la actividad física o intelectual del hombre, destinada a producir satisfactores de necesidades”<sup>2</sup>.

Esta última es la apreciación conceptual que más se adecua a la actividad laboral, pues en realidad el hombre a través del trabajo, busca satisfacer sus necesidades y obtener los medios necesarios que le permitan vivir dignamente. El trabajo desde siempre estuvo ligado al afán del hombre por satisfacer sus necesidades, y también su surgimiento dio lugar a la explotación del hombre por el hombre, manifiesta de manera primordial en algunos períodos de la evolución humana, entre ellos principalmente en la esclavitud y el modo caracterizado por la servidumbre, más comúnmente conocido como feudalismo.

La explotación del hombre por el hombre dio lugar a que se gesten revoluciones, sociales, económicas y políticas, que generaron las bases para que se reconozcan los derechos de los trabajadores, propendiendo con ello a la justicia social, que es el fin máximo de la concienciación y organización social de la clase laboral en todos los Estados.

De acuerdo con la Enciclopedia Interactiva Wikipedia, sobre la etimología de trabajo, tenemos el siguiente referente:

“Etimológicamente trabajo deriva de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre en latín era tripaliūm (tres palos); se extendió el verbo tripaliāre como sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a trebejare ya con el significado de esfuerzo y luego surgió trabajar como sinónimo de laborar”<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> NODARSE Juan José, Elementos de Sociología, Editorial Saylor S.A., México D.F., 2001, pág. 84.

<sup>3</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo>

Atendiendo a su etimología, la palabra trabajo en sus orígenes hacía referencia a una especie de tortura, convirtiéndose más tarde en un término para designar la actividad laboral que realizan las personas.

Actualmente la palabra trabajo sirve para designar las actividades de esforzarse o de laborar.

Julio Neffa, nos da el siguiente concepto:

“El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.

El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo”<sup>4</sup>.

De acuerdo con la opinión anterior el trabajo es la actividad de las personas, destinada hacia la prestación de un servicio o a la producción de un bien, que está orientada hacia la satisfacción de necesidades de la persona que la realiza o de otras. El trabajo puede ser realizado sin pretender una contraprestación económica, en el caso de que se realice con el objeto de obtener un ingreso, en calidad de asalariado pagado por

---

<sup>4</sup> NEFFA, Julio, El Trabajo Humano, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires-Argentina, 2007, pág. 2.

un empleador o actuando por cuenta propia, estamos frente a lo que se denomina como empleo.

En verdad existen actividades que realizamos todos los seres humanos a nivel doméstico e incluso fuera de nuestra casa, que aunque demanden un esfuerzo físico, psicológico o mental, se constituyen en un trabajo, y no recibimos por ello ningún tipo de pago o remuneración; por lo que comparto la clasificación y la diferencia bien pormenorizada por el autor entre trabajo y empleo.

Para la Doctrina social de la Iglesia, el trabajo significa:

"Todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al trabajo.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra.

De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su cara"<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> MARTÍNEZ, Luis Alberto, Sociología, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2009, pág. 153.

La doctrina de la Iglesia, sostiene que el trabajo es toda actividad que el hombre puede realizar por su condición de ser humano, que ha semejanza de Dios y puesto en la Tierra para dominarla, está llamado a trabajar. Agrega además esta doctrina, que el trabajo distingue al hombre de las demás criaturas ya que sólo él puede trabajar, a objeto de sustentar su existencia. El trabajo convierte al hombre, en una persona activa dentro de una comunidad de personas y es a veces lo que lo distingue de los demás.

Desde el punto de vista, de la ideología socialista el trabajo es:

“la fuerza productiva aportada por la clase obrera, a favor del desarrollo de las empresas capitalistas, ejecutada a cambio de un salario”<sup>6</sup>.

Es decir que de acuerdo con el paradigma socialista, inspirado fundamentalmente en ideólogos como Marx y Engels, el trabajo es la fuerza productiva que aporta la clase obrera para el desarrollo del capitalismo, y que es ejecutada a cambio de un salario, que de acuerdo con quienes defienden esta teoría no siempre es justo. En verdad, los sueldos y salarios que perciben los trabajadores ecuatorianos, pese a los incrementos que se han realizado por parte del Gobierno Nacional, se encuentran muy por debajo de las expectativas que tiene este sector, pues reciben ingresos que ni siquiera alcanzan para cubrir elementales

---

<sup>6</sup> MARTÍNEZ, Luis Alberto, Sociología, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2009, pág. 153.

necesidades, como la alimentación, la salud, la vivienda, la educación, la vestimenta, entre otras.

Por lo tanto la concepción socialista, tiene auge hoy en día, donde aún es muy marcada la diferencia de clases sociales, impuesta por el poderío económico de unos pocos que manejan el aparato productivo del Estado, sobre las grandes mayorías obligadas a trabajar, percibiendo bajos salarios, a objeto de tener posibilidades mínimas de sobrevivir y lograr algún desarrollo personal y familiar.

De las definiciones anteriores, se puede establecer que el trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de obtener una remuneración económica que le permita tener una vida digna.

#### **4.1.2. EL TRABAJADOR.**

Para desarrollar este subtema, debemos tener muy en claro ¿a quién se llama trabajador o trabajadora?, por lo cual se han recopilado algunas opiniones de orden doctrinario.

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008, pág. 35.

Conforme al criterio citado, trabajador o trabajadora, es la persona que presta de forma voluntaria sus servicios retribuidos. Es importante la opinión citada en cuanto deja en claro algunos elementos, como que para desarrollar actividades laborales la persona debe tener la edad suficiente, caso contrario se está hablando de trabajo infantil.

Y por otro lado, señala que el trabajo debe ser prestado en forma voluntaria, puesto que de prestarse con el carácter de obligado o con el empleo de la fuerza, se convertiría en una especie de esclavitud, que ventajosamente ha sido abolida desde hace mucho tiempo, debido justamente a la acción de los trabajadores en defensa de sus derechos.

Según la Ley Federal del Trabajo, de México:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”<sup>8</sup>.

De acuerdo con la opinión anterior trabajador es la persona natural que presta a otra natural o jurídica un trabajo personal, en la condición de subordinado. Entendiéndose como trabajo, toda actividad humana, de orden material, intelectual, independientemente del grado de preparación de la persona encargada de ejecutarla.

En el caso del Ecuador, el Código de Trabajo vigente, en su artículo 9, prescribe:

---

<sup>8</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009, pág. 43.

“Concepto de trabajador.- 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>9</sup>.

Tomando como referente la legislación laboral de nuestro país, diremos que trabajador es la persona que se obliga a través de la prestación de un servicio, o a ejecutar una obra, según la actividad que realice puede ser considerada como empleado u obrero.

Del concepto citado hay que destacar algunos aspectos, señala que trabajador es la persona que “se obliga”, esta obligación del trabajador de prestar un servicio o ejecutar una obra, nace justamente a partir de la celebración de un contrato de trabajo escrito o tácito, a la cual el trabajador concurre voluntariamente.

Vale hacer esta aclaración porque como se mencionó anteriormente, ninguna persona puede ser obligada a la realización de un determinado trabajo, tiene que asumir voluntariamente su obligación pactando las condiciones de la relación laboral que surge con el empleador, mediante la celebración de un contrato laboral escrito o tácito según la naturaleza de la relación entablada.

Como observamos en el concepto dado por el artículo 9 del Código del Trabajo, en nuestro país el trabajador puede tener la calidad de empleado u obrero.

---

<sup>9</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum Editores, S.A., Quito-Ecuador, 2009, pág. 5.

Es empleado aquel trabajador que realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina, con prestaciones esencialmente intelectuales.

Se considera obrero al trabajador que realiza actividades laborales que consisten en la prestación de tareas fundamentalmente físicas sin gran desarrollo intelectual.

Desde mi punto de vista el trabajador o trabajadora, es la persona hombre o mujer, que realiza actividades laborales destinadas a obtener los medios económicos para su subsistencia, la ejecución de la tarea laboral puede realizarse en relación de dependencia cuando se celebra un contrato con el empleador, o puede ejecutarse también de forma independiente es decir cuando el trabajador produce y genera riqueza propia, sin depender de ningún empleador.

#### **4.1.3. EL EMPLEADOR.**

Roberto Rodríguez Sánchez, realiza sobre el empleador los siguientes comentarios que contribuyen a entender este concepto.

“Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo”<sup>10</sup>.

De acuerdo con la cita anterior el concepto de la palabra empleador es sencillo, ya que sirve para designar a la persona que da empleo o trabajo. El empleador es parte de la relación laboral, el otro sujeto que interviene en ella es el empleado.

El empleador tiene cierta situación de poder sobre el empleado o trabajador, pues éste se encuentra en relación de dependencia respecto a aquél, es quizá por eso que las leyes que rigen el trabajo, están orientadas más a la protección de las garantías y derechos de los trabajadores.

El empleador es de acuerdo con la última parte de la cita realizada la persona física o jurídica, que contrata a uno o más trabajadores, para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

No comparto una parte del concepto de Roberto Rodríguez Sánchez, en cuanto a que las leyes laborales son protectoras solamente del trabajador, pues existen normas específicas destinadas a garantizar los derechos de los empleadores, particularmente que la legislación laboral está orientada a proteger y garantizar los derechos y el cumplimiento de los deberes y

---

<sup>10</sup> RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001, pág. 47.

obligaciones de las partes que intervienen en la relación jurídica de trabajo.

El Código del Trabajo, respecto al empleador como una parte interviniente en la celebración del contrato de trabajo, dice:

“Art. 10.- Concepto de 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.

El Estado, los concejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales.

Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado; y, los Cuerpos de Bomberos, respecto de sus obreros”<sup>11</sup>.

En efecto, se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que intervienen en el contrato de trabajo, que puede ser una persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte, en sus procesos de producción de bienes o servicios.

---

<sup>11</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 5.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que sólo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo, pero las personas de derecho privado si están sujetas generalmente al mencionado Código.

#### **4.1.4. EL CONTRATO DE TRABAJO.**

Sobre el contrato de trabajo existen tantas definiciones como autores se han ocupado sobre el tema, sin embargo por considerarlas más interesantes y sobre todo fáciles de comprender y analizar he creído conveniente citar las siguientes.

Guillermo Cabanellas, escribe:

“CONTRATO DE TRABAJO.- Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 439.

De acuerdo al aporte anterior, el contrato de trabajo es aquel celebrado con la finalidad de regular una prestación continuada de servicios, en el cual el empleador da una remuneración o recompensa, a cambio de servirse de la actividad realizada por el trabajador, un elemento que destaca Guillermo Cabanellas, es de que siempre debe existir una compensación equitativa del esfuerzo realizado por el trabajador, por parte de quien obtiene los beneficios de su actividad.

Por su parte Luis Mario de la Cueva, nos da la siguiente opinión:

“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>13</sup>.

Es decir que para este autor, el contrato de trabajo es aquel por el cual se establece una especie de subordinación, ya que el trabajador ofrece su fuerza de trabajo para que se cumplan los fines de la empresa, recibiendo por ello el pago de la remuneración correspondiente.

Francisco de Ferrari, menciona:

“Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a esta simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Luis Mario, Introducción al Derecho del Trabajo, Bogotá-Colombia, 1998, pág. 291.

<sup>14</sup> DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Décimo Segunda Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1999, pág. 73.

En este caso la opinión citada se circunscribe al contrato individual de trabajo, al cual el autor citado lo define como aquel por el cual una persona se obliga para con otra a trabajar por cuenta y bajo dependencia de ésta, poniéndose a sus órdenes, y recibiendo como contraparte una retribución, que generalmente consiste en el pago de una cantidad de dinero.

Según el autor Carlos García Oviedo:

“Contrato de Trabajo es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para con otra por tiempo fijo o sin fijación del tiempo mediante una remuneración llamada salario”<sup>15</sup>.

El concepto que antecede, señala que contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se compromete a trabajar para otra, por un tiempo determinado y mediante una relación que se llama salario.

Por su parte Manuel Alonso García, escribe que:

“Contrato de trabajo es todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente otra o a prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”<sup>16</sup>.

Este concepto es el que me parece más interesante, pues se dejan claros algunos elementos, como por ejemplo que el contrato de trabajo al igual

---

<sup>15</sup> GARCÍ OVIEDO, Carlos, Derecho Social, Madrid-España, 1998, pág. 105.

<sup>16</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona-España, 1993, pág. 302.

que las demás especies contractuales, constituye un acuerdo de voluntades, es decir un negocio jurídico que entraña una manifestación libre de la voluntad de las partes que intervienen en su celebración. En el concepto que se está comentando se establece con claridad, que el contrato de trabajo, es un convenio por el cual una persona se compromete a realizar personalmente una determinada obra o a la prestación de un servicio, por cuenta de otra, para que ésta le pague una remuneración, fijada por el contrato, la ley o la costumbre.

Las opiniones hasta aquí anotadas, todas ellas con elementos comunes, me permiten manifestar mi criterio personal señalando que el contrato de trabajo es aquel acuerdo en que se manifiestan las voluntades del empleador y del trabajador para establecer entre ellos una relación jurídica por la cual el trabajador se compromete a la realización de una obra o a la prestación de un servicio, y el empleador se obliga al pago de una cantidad de dinero, que cancelará en calidad de remuneración por el trabajo prestado.

Pero el contrato de trabajo no se resume únicamente en el hecho de dejar claro el objeto de la relación jurídica y la remuneración que debe pagar el empleador, pues en su redacción pueden constar otros aspectos interesantes, que tendrán que ver fundamentalmente con el tiempo de duración de la relación jurídica laboral, las condiciones de trabajo, algunas obligaciones del trabajador así como también del empleador, etc.

Es decir que el contrato de trabajo, es aquel convenio en el cual de la forma más clara posible se deja establecida las características de orden jurídico y legal a la que ha de regirse la relación laboral y también las partes que forman parte de ella, o sea el empleador y el trabajador.

#### **4.1.5. LA APTITUD LABORAL.**

La aptitud laboral involucra el aspecto físico y el aspecto psicológico del trabajador, pues éste debe cumplir con las características necesarias para que pueda desempeñar la actividad para la que va a ser contratado, sin que ello represente mayor riesgo para su salud.

Abordemos a continuación el análisis de este importante factor dentro del desarrollo de la actividad laboral.

En el desarrollo de este tema, es necesario tener muy claros los conceptos de aptitud física y aptitud psicológica, para a partir de su concepción general, analizarlos desde el punto de vista de su relación con el desempeño de una actividad laboral por parte del trabajador.

La aptitud, desde un punto de vista general hace referencia a:

“La capacidad de una persona para realizar adecuadamente una tarea”<sup>17</sup>.

De acuerdo con el significado anterior, la aptitud designa a la capacidad que una persona tiene para ejecutar una determinada tarea.

---

<sup>17</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCEÁNO, Grupo Editorial Océano, S.A., Madrid-España, 2009, pág. 53.

La aptitud física, es definida por Cristhiam Niemen, como:

“la capacidad de llevar a cabo las actividades cotidianas normales (trabajo y asueto) con vigor y eficiencia, sin fatigarse demasiado, y aún teniendo suficiente energía para disfrutar pasatiempos y de encarar emergencias imprevistas”<sup>18</sup>.

De acuerdo al concepto citado, hablamos de aptitud física, cuando tratamos de hacer referencia, a la capacidad que tiene la persona para desarrollar sus actividades cotidianas, relacionadas con el trabajo y la recreación, con vigor y eficiencia, sin demostrar demasiado cansancio, y teniendo la energía suficiente para disfrutar de pasatiempos y encarar situaciones imprevistas.

Como autor del trabajo opino que la aptitud física, tiene relación con la capacidad corporal que tiene una persona y que le permite realizar las actividades que debe asumir en el ámbito personal, familiar y social de forma eficiente.

En el ámbito laboral la aptitud física tiene que ver con la capacidad corporal de una persona para realizar el trabajo a ella encomendado, es por esto que se exige en el caso de nuestro país que únicamente se permita el trabajo excepcional de adolescentes mayores de quince años, y generalmente observamos que los trabajos son encomendados a personas adultas, que son las que tienen la capacidad corporal para

---

<sup>18</sup> NIEMEN Cristhiam, Salud y Medicina Laboral, Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Argentina, 2007, pág. 42.

realizar actividades laborales, especialmente si éstas requieren de algún tipo de esfuerzo físico. Igual cosa sucede con las mujeres, a quienes únicamente se les permite realizar determinados trabajos, que no son nocivos para su salud corporal.

Por otro lado tenemos la aptitud psicológica, a la cual se la concibe de la siguiente forma:

“Es el poder o potencial para la ejecución de algo, que se verifica cuando se cumplen ciertas condiciones de aprendizaje y motivación, que convierten a la persona en capaz para realizarlo; se refiere de manera principal a las posibilidades ofrecidas por dotación genética, y a la fortaleza psicológica de un sujeto ante una situación determinada”<sup>19</sup>.

Recogiendo la opinión anterior se puede establecer que la aptitud psicológica, consiste en la suficiencia o idoneidad que tiene la persona para ejecutar algo.

La aptitud psicológica puede provenir de un proceso de afianzamiento, logrado a través de conocimientos y experiencias, o puede ser resultado también de cualidades genéticas que tiene el individuo, las cuales lo hacen psicológicamente apto frente a determinadas circunstancias de su existencia.

---

<sup>19</sup> GORING, Ricardo, Las Aptitudes Laborales, Editorial Kapelusz S.A., Buenos Aires-Argentina, 2009, pág. 53.

Si aplicamos el concepto anterior al ámbito laboral tenemos, que es psicológicamente apto para el desempeño de un trabajo determinado, el trabajador que tiene la suficiencia o idoneidad para ejercer sin problema un determinado empleo o desarrollar la actividad que se le encomiende por parte del empleador.

La diferencia con la aptitud física, está en el hecho de que ésta se refiere únicamente a la capacidad corporal del individuo para ejecutar un trabajo determinado; en tanto que la aptitud psicológica tiene que ver más bien con la capacidad de equilibrio mental y psicológico , que garantiza que el trabajador podrá desarrollar la actividad laboral que se le encargue sin perjuicio para su estabilidad psicológica y mental.

Por lo tanto si hablamos de aptitud física y psicológica para el desempeño de un trabajo, se debe entender que éste es un criterio que debe manejarse con particularidad respecto de cada trabajador y de cada actividad que se le pretende encomendar, pues la valoración de si una persona es apta o no para un trabajo determinado debe realizarse tomando en cuenta las relaciones entre la demanda que requiere la tarea laboral y la salud física y psicológica del individuo que la va a ejecutar.

Añadiría a los elementos hasta ahora comentados, que el trabajador además de aptitud física y psicológica, debe tener aptitud intelectual, es

decir tener un perfil de formación, que le garantice al empleador que cuenta con conocimientos y experiencia suficiente para asumir el trabajo que se le va a encomendar. El avance de las relaciones laborales y las características de competitividad que caracterizan este ámbito del quehacer humano en los actuales momentos necesita que todos estemos capacitados para ejecutar las actividades que nos proporcionan nuestro sustento, de allí que uno de los elementos que el empleador debe requerir de sus trabajadores, es que cuenten con la capacidad y formación suficiente para asumir las características del trabajo que se va a realizar.

Por lo dicho se debe concluir, que uno de los elementos esenciales que debe corroborar el empleador, antes de proceder a la suscripción del contrato de trabajo es la aptitud del trabajador para el desempeño del mismo, y este debe ser honesto en el sentido de no inducir a engaño al empleador respecto a sus reales aptitudes para el desempeño de la actividad que va a realizar una vez que sea contratado.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. DE LOS DOCUMENTOS EN GENERAL.**

Etimológicamente documento se deriva de documentum y éste a su vez del verbo “docere”, que significa enseñar o dar a conocer, sin embargo, como observaremos más adelante, no ha sido fácil formular un concepto

de documento y cada doctrinario ha tomado en cuenta diversos factores para conceptuarlo en forma distinta.

Rafael Pérez Palma afirma que:

“documento es el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación”<sup>20</sup>.

De acuerdo con este autor el documento es aquel escrito a través del cual se verifica la existencia de algún hecho u obligación.

Eduardo Pallares, se refiere al documento escrito como:

“Cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible; agregando que no importa la materia sobre la cual se escriba, esta puede ser sobre papel, madera, ladrillos hechos de arcilla. Por lo que entendemos en general cualquier cosa que no requiere un lenguaje que esté formado con vocablos, pues los jeroglíficos constituyen un documento si se puede traducir su significado; por ejemplo: un pergamino”<sup>21</sup>.

De acuerdo con este autor, el documento es cualquier escrito que pueda ser interpretado por la inteligencia humana, para él no importa la materia sobre la cual reposa el escrito que puede ser papel o ladrillos.

---

<sup>20</sup> PEREZ PALMA, Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Editorial Cárdenas S.A., Editor y Distribuidor, México D.F., 2002, Pág. 350.

<sup>21</sup> PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa S.A., México, D.F., 1999, Pág. 380-381.

En general se entiende por documento cualquier cosa que esté formada por un lenguaje y que se pueda comprender su significado, es por esto que dentro de la denominación de documento, encontramos también a aquellos vestigios de la iniciación de la escritura como lenguaje, que reposan en los papiros y pergaminos, los que fueron hechos a través de jeroglíficos.

Francisco Ramírez Fonseca, considera que:

“Documento es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho.

Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho”<sup>22</sup>.

Conforme a la opinión del autor citado el documento es un objeto material en el cual consta a través de la escritura o de gráficos un hecho, por lo tanto no se considera como documento jurídico aquel realizado a través de la escritura, sino también aquel que mediante figuras o cualquier otra forma de impresión, de cuenta de la existencia de un hecho específico.

Chiovenda, asienta que documento es:

“Es toda representación material destinada e idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo así las escrituras y las representaciones científicas como las grabaciones de voz”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco, , “La Prueba en el Procedimiento Laboral”, 5ª ed., Editorial PAC., México D.F., 1994, Pág. 94.

<sup>23</sup> CHIOVENDA JOSÉ, , "Derecho Procesal Civil", Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, D.F., 1980, Pág. 369.

De la cita realizada se comprende que para este autor, el documento es aquella representación material, orientada a producir una manifestación de pensamiento, por lo tanto dentro de su definición están involucradas las escrituras y las representaciones científicas como las grabaciones de voz.

Hernando Devis Echandía, anota que:

“Documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera, que puede ser declarativo representativo cuando contenga una declaración o puede ser únicamente representativo (no declarativo) cuando no contenga ninguna declaración como sucede en los planos, cuadros o fotografías; el carácter representativo de los documentos que los distingue de las cosas u objetos que sin ser documentos pueden servir de prueba indiciaria, como una huella, un arma, una herida”<sup>24</sup>.

De acuerdo con el autor antes citado, el documento es producto de un acto del hombre, esta apreciación es sumamente importante puesto que los seres humanos son los únicos capaces de convertirse en sujetos de una relación jurídica nacida a partir de la existencia de un documento. Todo documento es perceptible con los sentidos de la vista y del tacto, a esto agregaría personalmente el hecho de que pueden ser perceptibles también a través del oído en el caso de las grabaciones. Los

---

<sup>24</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Compendio de Derecho Procesal, Tomo III, Editorial ABC, Bogotá-Colombia, 1996, Pág. 487.

documentos sirven de prueba histórica y representativa cuando contienen una declaración; sin embargo pueden ser también sólo de carácter representativo para el caso en que no contienen ninguna declaración.

El carácter representativo de los documentos los distingue de las cosas u objetos que sin tener tal categoría pueden servir de prueba indiciaria, como las enumeradas en la parte final de la cita que estamos comentando.

Conforme a las opiniones antes expuestas y analizadas, podemos entender que existen tres tendencias para conceptuar al documento: conforme la primera, ésta es una manifestación de ideas consignadas por escrito, de esta manera quedan excluidas las pinturas, fotografías y grabaciones; la segunda tendencia, es más amplia, considera al documento como un acto representativo de un hecho, quedando de esta manera incluidos no sólo los escritos, sino también las pinturas, las fotografías y las grabaciones; y la última tendencia pretende caracterizar al documento como cualquier cosa mueble, con independencia de la representación, incluyendo así también a las armas, zapatos, pañuelos, etc.

Por lo que podemos afirmar que la segunda tendencia es la correcta, ya que dentro del proceso legal se da la categoría de documento no sólo a las pruebas que se puedan aportar por escrito sino a las fotografías,

videos, grabaciones de audio entre otros medios probatorios, que hayan sido obtenidos en la forma prevista en la ley.

#### **4.2.2. CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.**

Los documentos admiten diferentes clasificaciones, sin embargo desde el punto de vista legal interesa aquella que los divide en documentos públicos, y documentos privados.

**Documentos públicos:** Esta clase de documentos son definidos por Guillermo Cabanellas, cuando de manera textual señala:

“DOCUMENTO PÚBLICO. El otorgado o autorizado, con las solemnidades requeridas por la ley, por notario, escribano, secretario judicial o por otro funcionario público competente, para acreditar algún hecho, la manifestación de una o varias voluntades y la fecha en que se producen”<sup>25</sup>.

De acuerdo con la opinión anterior el documento público es aquel que cumple con las solemnidades señaladas por la ley, y que es otorgado o autorizado por el funcionario público competente, o por notarios, escribanos, etc., esta clase de documento sirve para acreditar la existencia de algún hecho, o para legalizar la manifestación de voluntades, así como aportar sobre otros datos entre los que están por

---

<sup>25</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, Pág. 308.

ejemplo la fecha y el lugar en que se producen.

Por su parte Roberto Gómez Mera, apunta el siguiente concepto acerca de documento público:

“Al hablar de documento público tenemos que manifestar que éste es todo objeto representativo de algo, que ha sido expedido por un funcionario público o que esté bajo la custodia de una entidad pública, o que forme parte de un proceso judicial o administrativo.

Es, pues, un término mucho más amplio que el de instrumento público, como que éste es una especie de aquél. El instrumento se refiere a los objetos representativos, que constan por escrito. En cambio, el documento público, puede ser, además de los escritos, otros objetos”<sup>26</sup>.

Este autor considera en cambio que el documento público, hace referencia a todo objeto que es contiene o representa algo, y que ha sido expedido por un funcionario público o se encuentra bajo custodia de una entidad del Estado.

También se le da esa característica, al documento que forma parte de un proceso judicial o administrativo. Es importante anotar que el documento público no hace referencia únicamente a los escritos, sino a todos los objetos que pueden representar algo de relevancia jurídica, para ser presentado en un proceso legal.

Los documentos públicos, dadas las solemnidades que deben cumplir para su celebración, constituyen el medio más idóneo para demostrar la

---

<sup>26</sup> GÓMEZ MERA Roberto, La Prueba Documental en el Derecho Procesal Civil y Penal, Editorial Edilex S.A. Editores, Guayaquil-Ecuador, 2010, pág. 55.

existencia de un hecho de relevancia jurídica.

**Documentos privados:** Doctrinariamente se ha encontrado la siguiente opinión:

“DOCUMENTO PRIVADO. El redactado por las partes interesadas, con testigos o sin ellos, pero sin intervención de notario o funcionario público que le dé fe o autoridad. De concurrir algunos de estos últimos, y en ejercicio de sus funciones, se estaría ante la especie opuesta del documento público”<sup>27</sup>.

De la definición anterior se puede establecer que el documento privado es aquel celebrado por las partes, sin la intervención de una autoridad competente que de fe de la autenticidad de su contenido.

Roberto Gómez Mera, aporta también su opinión respecto al documento privado cuando menciona lo siguiente:

“En términos generales podemos decir que es documento privado aquel que no tiene calidad o carácter de público. Instrumento privado es una especie de documento privado, porque éste puede consistir en instrumentos, cuando se trata de escritos firmados o no, y en simples documentos que no contienen ninguna declaración expresa como mapas, cuadros, planos, diagramas publicitarios, etc.

Los instrumentos privados pueden ser con firma o sin firma; pero en este último caso es evidente que su valor probatorio está considerablemente reducido sin embargo, de acuerdo con las circunstancias procesales pueden ayudar a formar la convicción del juzgador, como por ejemplo en

---

<sup>27</sup> CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, Pág. 307.

los estados de cuenta, papeles domésticos, asientos de corredores de comercio, contraseñas, tiquetes de pasajes para transporte aéreo, terrestre, marítimo o fluvial, tiquetes para ingresar a espectáculos en general, para reclamar equipajes, para obtener turnos o accesos determinados, fotografías, videos, películas”<sup>28</sup>.

El autor aporta elementos para poder concluir que documento privado es aquel que no ha sido reconocido por autoridades o funcionarios competentes, por lo que no tiene el carácter de público. Pueden consistir en simples documentos que no contienen ninguna declaración, sin embargo pueden conllevar a que el juzgador se forme una convicción sobre los asuntos sometidos al proceso, de allí su validez en el ámbito legal.

Podemos concluir que tanto respecto de los documentos públicos como de los documentos privados, su finalidad es demostrar, contradecir y reconocer la autenticidad y realidad de los hechos expuestos por las partes en litigio y su objetivo de valoración y actuación de la pruebas resulta ser obligatorio, independiente y de acuerdo a derecho.

#### **4.2.3. LA FALSEDAD DE LOS DOCUMENTOS.**

Para desarrollar este subtema se partirá del análisis de la siguiente posición doctrinaria:

---

<sup>28</sup> GÓMEZ MERA Roberto, La Prueba Documental en el Derecho Procesal Civil y Penal, Editorial Edilex S.A. Editores, Guayaquil-Ecuador, 2010, pág. 63

“La falsedad de un documento consiste en la declaración errónea e inexacta plasmada en un documento de forma plenamente voluntaria y consciente por los otorgantes. Debe notarse que se trata de falsedad, no de falsificación, por tanto, la falsedad se circunscribe a la manifestación de voluntad, lo que implica que el documento puede haberse otorgado conforme a los requisitos formales y ser falso. Cosa distinta es que además de la falsedad en la declaración, hubiese falsificación en el otorgamiento del documento.

La falsedad del documento, en cuanto maliciosa declaración de voluntad de una de las partes, se remite a los vicios del consentimiento, y la parte engañada podrá ejercitar la acción de anulabilidad.

Esta distinción entre falsedad y falsificación de documentos, tiene especial importancia cuando se trata la fe pública de los documentos intervenidos por Notario. El Notario da fe de la autenticidad y fecha del documento, su fe pública se limita a las declaraciones de voluntad manifestadas por las partes en el acto del otorgamiento, lo cual no impide que dichas declaraciones puedan ser tachadas de falsedad, y procederse a la nulidad del negocio jurídico si se prueba fehacientemente en juicio la falsedad del documento”<sup>29</sup>.

A través de la cita realizada se determina que la falsedad atribuida al documento, consiste en el hecho de plasmar en él una declaración errónea e inexacta, de una manera plenamente voluntaria y consciente, en el que incurren las partes otorgantes.

En este caso no se trata de falsificación, sino de una manifestación falsa de voluntad, lo que implica también la posibilidad de que pueda haber falsificación en el otorgamiento del documento.

Por lo tanto la falsedad del documento, se refiere a los vicios del consentimiento en que incurre la parte interviniente en el mismo. Es decir

---

<sup>29</sup> BARVECHO Alfonso, La Prueba Documental y su Importancia en el Proceso, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2003, pág. 43.

se refiere a que el contenido del mismo puede ser tachado de falsedad y por lo tanto convertirse en una declaración nula, que no tiene validez jurídica.

Miguel Valverde, da también un importante aporte para entender en que consiste la falsedad de los documentos:

“Falso, del *latin Falsus* , participio pasado de fallere, engañar, es lo "engañoso, fingido, simulado; falto de ley, de realidad o veracidad", según el diccionario. Los tratadistas del derecho penal distinguen el documento falso del apócrifo y del falsificado. De la misma manera se diferencia el documento autentico del genuino y aun del legítimo. A nuestro juicio, sin embargo, estas distinciones pueden tener sentido en el campo del derecho, pero no corresponden siempre a conceptos operantes en el terreno pericial.

Dos grandes clases de falsedad han distinguido tradicionalmente los juristas: la ideológica, que afecta de manera inmediata y exclusiva el animus de la pieza, y surge cuando hay pugna entre sus contenidos debido y atestado, y la material que muda el animus a través del corpus, de los ingredientes materiales o perceptibles del escrito.

Un documento materialmente autentico es el que pertenece al que se imputa y no ha sido alterado. Hay falsedad material cuando el escrito aparenta un origen diferente del real, o cuando se altera su contenido informativo, de manera que deje de ser el que era, el original o primitivo. Es falso pues, el documento que en su condición actual no corresponde a su autor expreso o declarado”<sup>30</sup>.

La cita anterior empieza con una referencia acerca del significado de falso, dejando claro que con esta palabra se designa aquello que es

---

<sup>30</sup> VALVERDE Miguel, *Los Documentos: Perspectiva jurídica*, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2002, pág. 48.

fingido, simulado, falta de legalidad o de veracidad. Por lo tanto el documento falso es aquel que pretende inducir a engaño, lo que puede lograrse mediante falsedad ideológica es decir falsas declaraciones o cláusulas, o mediante falsedad material, que se verifica en el caso en que se aparenta un origen diferente del real o cuando se altera su contenido informativo.

Un documento falso es un documento que no es original, que no es auténtico, que es una imitación de un original, que no ha sido expedido o elaborado por la autoridad o entidad competente, o que siendo autentico ha sido alterado posteriormente.

Aplicando la opinión anterior en el sentido que interesa a este trabajo diré que documentos falsos son aquellos que contienen información alterada, irreal o incierta, a cuya presentación recurre el trabajador, en el afán de inducir a engaño al empleador, conducta que puede significar graves perjuicios para éste y que por lo mismo debería estar incorporada como una causal para la terminación del contrato de trabajo, ya que significaría la adopción de un comportamiento deshonesto por parte del trabajador.

### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

#### **4.3.1. EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

El trabajo por su importancia, es reconocido jurídicamente en los diferentes textos constitucionales de los Estados del mundo, en el caso de nuestro país, el marco constitucional de protección en materia de trabajo y derechos laborales, se encuentra determinado por la vigencia de las normas que procedo a analizar en la forma siguiente.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, prescribe lo siguiente:

“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 trabajadores el pleno respeto a su dignidad y una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>31</sup>.

Esta norma deja en claro, que el trabajo constituye un derecho de carácter económico, esta apreciación del assembleísta se justifica en el mismo texto constitucional, donde se señala que el trabajo es fuente de

---

<sup>31</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 26.

realización personal y base de la economía nacional, esto ratifica el criterio de factor de producción y generador de riqueza, que se identificó como elemento del trabajo considerado como actividad humana.

El artículo en análisis establece además que el Estado ecuatoriano, garantiza a los trabajadores el respeto pleno a su dignidad, así como una vida decorosa, lo cual se hace efectivo a través del pago de remuneraciones justas, y el desempeño de la actividad laboral en ambientes saludables. La parte final del precepto constitucional citado, señala que el trabajo puede ser libremente escogido y aceptado por el trabajador.

Dentro del artículo 33, es importante el hecho de que se señala que el trabajo constituye a la vez que un derecho, un deber social, en este sentido el asambleísta determina la obligación que tiene el hombre de trabajar dignamente para proveerse de lo necesario para su subsistencia, como se dice comúnmente para ganarse dignamente la vida.

Más adelante, encontramos en el Título VI, Régimen de Desarrollo, en el Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, en la Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, los siguientes artículos:

“Art. 325.- 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>32</sup>.

En esta disposición se ratifica que el Estado ecuatoriano garantizará el derecho al trabajo, por lo que se reconocen todas las modalidades del trabajo, tanto aquellas realizadas en relación de dependencia, como las que ejecuta el trabajador de manera autónoma.

Dentro de las modalidades laborales están las de auto sustento y cuidado humano. En la parte final del artículo, reconoce a las trabajadoras y trabajadores, como actores sociales y productivos.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

---

<sup>32</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 148.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”<sup>33</sup>.

Esta disposición constitucional establece los principios que sustentan al trabajo, como uno de los derechos de los ecuatorianos, entre los que se destacan por ejemplo: el impulso del empleo y la eliminación del desempleo; la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador; que las normas jurídicas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador; la igualdad entre el trabajo y la remuneración; que las actividades laborales se desarrollarán en un ambiente adecuado propicio; que las personas rehabilitadas de un accidente o enfermedad laboral deberán ser reintegradas al trabajo; que se garantiza el derecho y la libertad de organización de los trabajadores; la creación de organizaciones de trabajadores y de empleadores; la aplicación del diálogo social para la solución de conflictos laborales; la transacción laboral siempre que no implique la renuncia de derechos; el sometimiento

---

<sup>33</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 149-150.

de los conflictos laborales a los tribunales de conciliación y arbitraje; la contratación colectiva; la prohibición de paralización de los servicios públicos; el reconocimiento del derecho a la huelga.

Los principios anteriores, son la expresión del interés del Estado por reconocer a los trabajadores, los más amplios derechos, con el objetivo de que tengan una calidad de vida digna y que puedan reclamar sus garantías a través de los medios legalmente establecidos para el efecto; buscan también la vigencia de la norma constitucional anterior, que los trabajadores cumplan con el postulado de que el trabajo es un deber social, por ello se prohíben situaciones como por ejemplo la paralización de los servicios públicos que ocasiona graves perjuicios a la sociedad ecuatoriana y especialmente a las personas que requieren de la prestación de estos servicios.

“Art. 327.- 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”<sup>34</sup>.

Este artículo es muy importante, pues garantiza que la relación laboral sea directa entre empleadores y trabajadores, y prohíbe formas de

---

<sup>34</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 150.

precarización, entre ellas la intermediación, la tercerización, y la contratación por horas, que daba lugar a que los trabajadores sean abusados respecto al reconocimiento de sus derechos especialmente en el ámbito de sus remuneraciones.

La inclusión de este precepto obedece a muchas luchas y reclamos, ante la existencia de muchas empresas tercerizadoras, que explotaban ilegalmente a los trabajadores.

La disposición que se comenta es interesante y está directamente relacionada con el presente trabajo de investigación, pues en la parte final de su inciso segundo, se establece claramente que el fraude y la simulación en materia laboral, se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Esta norma constitucional, reconoce la posibilidad de que las partes que intervienen en la relación laboral recurran al fraude y la simulación, que son justamente las conductas a las que recurre el trabajador que emplea documentos falsos con la finalidad de justificar una aptitud laboral que realmente no tiene para el desempeño del trabajo objeto del contrato.

El precepto contenido en la Constitución de la República del Ecuador, respecto a la prohibición de la simulación y el fraude dentro de la relación laboral, no ha sido suficientemente desarrollado en el Código del Trabajo

al no establecerse de manera clara que el uso de documentos falsos será causa para que el empleador pueda dar por terminado el Contrato de Trabajo.

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley”<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 151.

De acuerdo con este artículo la remuneración que se paga a los trabajadores ecuatorianos debe ser justa, y evidenciarse a través del pago de salarios dignos que cubran las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Para garantizar el cumplimiento de esta finalidad, se señala que las remuneraciones son inembargables, salvo que sean aplicadas al pago de pensiones alimenticias.

El segundo inciso de la norma constitucional en referencia, señala que el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico, esto con la finalidad de adecuarlo a las características laborales y a las exigencias económicas imperantes; y que el salario se aplicará de forma general y obligatoria, es sobre la base de esta disposición, que el Ministerio de Relaciones Laborales, ha fijado el salario general para todos los trabajadores en trescientos cuarenta dólares mensuales.

De acuerdo con el tercer inciso si el empleador debe al trabajador, esta deuda tiene el carácter de crédito privilegiado de primera clase, aún con preferencia sobre las deudas hipotecarias.

Para proceder a pagar las indemnizaciones y las remuneraciones al trabajador, debe incluirse todo lo que perciba, inclusive por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, por comisión, participación en

beneficio o cualquier otra retribución, se exceptúa de este pago las utilidades, los viáticos, subsidios y remuneraciones adicionales.

Los trabajadores del sector privado, tienen constitucionalmente reconocido el derecho de participar en las utilidades de la empresa de acuerdo con lo que señalen las leyes laborales, que fijarán los límites de esa participación.

En las empresas en que el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

“Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores

ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores”<sup>36</sup>.

De acuerdo con la norma constitucional, las personas jóvenes tienen derecho a participar activamente en la producción, en las labores de auto sustento, cuidado familiar, e iniciativas comunitarias, por lo que el mismo Estado impulsará la creación de oportunidades con esta finalidad.

Para que puedan ejercer su derecho a trabajar, las comunidades, pueblos y nacionalidades; el Estado, debe aplicar todas las medidas necesarias, para eliminar las formas de discriminación que les afecten, reconociendo sus formas de organización y de trabajo, garantizando que tengan acceso al empleo en igualdad de condiciones.

La disposición anterior reitera el reconocimiento del trabajo autónomo y la protección que el Estado dará a esta modalidad laboral, como también al trabajo por cuenta propia realizado en espacios públicos permitidos por la ley, en este sentido declara prohibida la confiscación de productos, materiales y herramientas de trabajo.

Una situación importante es la establecida en el sentido, de que los proceso de selección, contratación y promoción de los trabajadores,

---

<sup>36</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 151.

tomará en cuenta como requisitos únicamente las habilidades, destrezas, formación y capacidad que ellos tengan, por lo que no se aplicarán criterios que pueden resultar discriminatorios y afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas.

El Estado ecuatoriano, debe impulsar la formación y capacitación de los trabajadores, para mejorar el acceso y la calidad del empleo ofrecido a los trabajadores como también el trabajo autónomo, y velar también por la protección de los derechos de los ecuatorianos que trabajan en el exterior, procurando la regularización de los mismos. Esta es otra de las normas que tiene mucha trascendencia, pues los trabajadores ecuatorianos son explotados y humillados en el extranjero, ésta es una realidad de la que todos hemos tenido alguna referencia, por lo cual es necesario que el Estado se preocupe por la protección de este sector de conciudadanos.

Sin embargo interesa el artículo comentado, más desde el punto de vista que determina que los procesos de contratación se basarán en las habilidades y destrezas de los trabajadores, por lo que es necesario que éstos al ser contratados actúen honestamente y no pretendan argumentar que poseen aptitudes que realmente no tienen, ya que esto ocasionará perjuicio para el empleador y afectará también la legalidad que debe caracterizar a la relación laboral.

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”<sup>37</sup>.

Este artículo se refiere a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, por lo que el Estado y los empleadores deben implementar los servicios necesarios para facilitar las actividades que realicen. El empleador no podrá disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad, por cualquier circunstancia relacionada con su condición. En este ámbito aún falta mucho por hacerse en el país pues las personas con discapacidad, no tienen las suficientes oportunidades en el ámbito laboral, y cuando estas se ofrecen, se incumplen muchos de sus derechos, justamente en razón de su condición.

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”<sup>38</sup>.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral es muy frecuente en el país, con lo que se ratifica la igualdad y la equidad de género existente

---

<sup>37</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 151.

<sup>38</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 151.

hoy en día en la sociedad ecuatoriana, las trabajadoras tienen garantizada la igualdad respecto del acceso al empleo, la formación y la promoción laboral, así como a la remuneración activa, y a iniciar actividades laborales autónomas. Es prohibida la discriminación, acoso o actos de violencia, directos o indirectos que puedan afectar a las mujeres mientras realizan su trabajo.

“Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”<sup>39</sup>.

Los trabajadores son ante todos seres humanos, y por ello el Estado les garantiza que se respeten sus derechos en el ámbito reproductivo, disponiéndose incluso la eliminación de riesgos que puedan afectar la salud reproductiva del trabajador. No se limitarán el acceso y la estabilidad de las trabajadoras por razón de embarazo, número de hijos, derechos de maternidad, lactancia y la licencia por paternidad.

Este último es un tema también recientemente incluido en la legislación ecuatoriana que les da a los trabajadores la oportunidad de compartir con sus parejas el nacimiento de un hijo, situación que resulta importante

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 151.

especialmente porque garantiza aspectos afectivos que son trascendentales en el mantenimiento de la unidad conyugal y familiar. Las trabajadoras ecuatorianas no pueden ser despedidas por encontrarse embarazadas o por haber dado a luz un hijo, éstas son situaciones en que más bien debe existir un comportamiento racional de empleador orientado a garantizar la estabilidad e integridad física y psicológica de sus trabajadoras.

“Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”<sup>40</sup>.

Este artículo es un reconocimiento a la labor que realizan las amas de casa en sus hogares, que son actividades de auto sustento y cuidado a los integrantes de la familia, y que pese al esfuerzo y sacrificio que demandan estas tareas no es retribuido económicamente.

---

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 152.

Para promover el cuidado humano, el Estado promueve un régimen laboral, que funcione en armonía con aquel, que facilite servicios como cuidado infantil, atención a personas con discapacidad, y otros necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar sin impedimento sus actividades laborales; además se promueve la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la ejecución del trabajo doméstico y en el cumplimiento de las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social, debe extenderse progresivamente a personas que tienen a su cargo el trabajo familiar no remunerado desarrollado dentro del hogar.

Como podemos observar el régimen constitucional vigente es mucho más amplio, y por lo mismo más garantista que el que constaba en la Constitución de 1998.

Actualmente los derechos de los trabajadores tienen una mayor protección en el ámbito constitucional, que por el principio de supremacía garantiza que se cumpla la protección que el Estado otorga a favor del sector productivo del país, tratando sobre todo de que cuenten con un nivel de vida digno, y que ejerzan plenamente sus derechos en un marco de justicia y equidad.

Sin embargo los principios constitucionales buscan también garantizar los derechos del empleador, propendiendo un ambiente de equidad entre los dos sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral, de allí que para efectivizar la protección legal al empleador deben incorporarse disposiciones que le den la potestad de demandar la terminación del contrato de trabajo, cuando concurrió a la celebración de éste inducido a engaño, por parte del trabajador que empleó documentos falsos acerca de sus reales aptitudes para desempeñar el trabajo. Es justo que para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales se garantice que la aptitud laboral, sea cumplida realmente por el trabajador y para ello el Estado debe brindarle las posibilidades suficientes de capacitación, evitando con esto que tenga que recurrir a medios fraudulentos para engañar al empleador.

#### **4.3.2. EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.**

El Código de Procedimiento Civil, hace referencia en sus disposiciones tanto a los documentos públicos, como a los documentos privados.

Así respecto a la concepción jurídica de los documentos públicos, menciona lo siguiente:

“Art. 164.- Definición de instrumento público.- Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública.

Se consideran también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente”<sup>41</sup>.

De acuerdo con la denominación anterior el instrumento público, que aplicando el precepto anterior se asemeja al documento público, es aquel que ha sido autorizado por el competente empleado, cumpliendo las solemnidades prevista en la ley para el efecto, cuando ha sido incorporado en un registro público, este documento de acuerdo a lo señalado en el Código de Procedimiento Civil, se denomina escritura pública.

Considerando las normas legales vigentes en nuestro país, podemos manifestar que los documentos públicos como una de las formas de aportar prueba documental, admiten también una subclasificación, ya que pueden dividirse en.

Documentos públicos propiamente dichos, que son documentos emitidos por funcionarios de las agencias públicas u órganos del Estado. Por

---

<sup>41</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, Pág. 28-29.

ejemplo, certificaciones del Registro de la Propiedad, o documentos emitidos por las oficinas judiciales.

Los documentos públicos gozan de fe, es decir, se cree que son ciertos, y para que pierdan validez, debe demostrarse la falsedad de su información.

Instrumentos públicos: Que constituyen las escrituras públicas emitidas por los notarios en el ejercicio de sus atribuciones. Debe dejarse claro que tanto los documentos públicos como los instrumentos públicos, hacen prueba plena dentro de los hechos que son objeto de controversia o litigio dentro del proceso penal.

También encontramos en el Código de Procedimiento Civil, la definición de documento privado, puesto que en su artículo 191, se dispone lo siguiente:

“Instrumento privado es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de un notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio”<sup>42</sup>.

Los documentos privados son todos aquellos escritos en que se incluyan, sin intervención de un notario, declaraciones capaces de producir efectos jurídicos. Mientras no se compruebe la autenticidad de las firmas del

---

<sup>42</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, Pág. 33.

documento, no valen como prueba judicial. Una vez comprobadas las firmas, tienen tanta validez como un documento público.

En caso que alguno de los firmantes declare que no es la firma suya la que aparece en el documento, éste puede ser dotado de validez ya sea por testigos que verifiquen la autenticidad de la firma, o por la examinación del documento por parte de expertos en caligrafía que certifiquen la autenticidad.

#### **4.3.3. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Interesa principalmente el estudio de las causales de terminación del contrato de trabajo, que se encuentran previstas en el Código del Trabajo vigente, para este análisis se debe realizar las siguientes precisiones.

Por ser una especie de convenio, o acuerdo entre dos voluntades, y estar sometido a claras disposiciones de orden legal, el contrato de trabajo, es susceptible de terminación, por las causales establecidas en el Código del Trabajo que al respecto señala:

**“Artículo 169.-** Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio<sup>43</sup>.

A continuación me refiero brevemente a cada una de las causales señaladas en el artículo anterior.

**a. Por las causas legalmente previstas en el contrato.-** Con la terminación del contrato individual de trabajo finalizan las relaciones jurídicas laborales entre empleadores y trabajadores, y además, se extinguen los derechos y obligaciones contraídas por las partes contratantes; en efecto las causas legales son las que están señaladas

---

<sup>43</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 64.

en el Código del Trabajo, según la clase de contrato pueden ser por vencimiento de plazo, porque se cumpla la condición que tenía el contrato, la eventualidad, la ocasionalidad, la temporalidad, entre otras causas.

**b. Por acuerdo de las partes.** El mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador se fundamenta en la libre expresión de su consentimiento mediante la cual dan por terminado el contrato de trabajo. Es decir, en cualquier momento puede concluir la relación laboral si los contratantes así lo convienen, dejando sin efecto los tiempos fijos y obligaciones que pudieron existir, y al respecto la Ley no se opone. Por ejemplo, si el trabajador se pone de acuerdo con el empleador y le presenta su renuncia al trabajo y el empleador acepta esa renuncia, dicho acuerdo es legítimo, luego se procederá a hacer el acta de finiquito ante el Inspector del Trabajo.

**c. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.** Finaliza la relación laboral cuando se hace efectiva la entrega de la obra, cuando concluye el período de trabajo o servicio contratado, o termina la prestación de servicios que fue objeto del contrato. Por ejemplo si la relación laboral tuvo por objeto la construcción de una vivienda, una vez concluida y entregada la construcción termina la relación laboral.

**d. Por muerte o incapacidad del empleador, o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.** Si falleciere el

empleador, y este fuere único, por lo que para el desarrollo de las actividades labores, se dependiere de su existencia, es posible que termine el contrato de trabajo. Pero si el empleador es dueño de una empresa, su fallecimiento no constituye por sí solo, causa para la terminación de la relación laboral con los trabajadores, en razón de que los herederos tienen derecho a suceder al difunto en sus obligaciones laborales, en caso de que deseen continuar con la empresa. Cuando no exista el interés de continuar la actividad empresarial, los herederos liquidarán la empresa y a sus trabajadores.

La incapacidad que afecte al empleador puede ser de diferentes clases así tenemos:

**Incapacidad física.** Que puede ser ocasionada por enfermedades que afecten al empleador, por lo que se constituye en causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que se liquide la empresa; pero si la venda o designa a un representante legal, los contratos de trabajo tienen vigencia.

**Incapacidad civil.** Se origina por el hecho de encontrarse el empleador en estado de insolvencia o de interdicción, por causas como la ebriedad,

la locura, etc. En estas circunstancias el empleador no puede administrar sus bienes. Cuando la insolvencia se declara judicialmente, los bienes del empleador son tomados por el síndico de la quiebra, quien en representación de los acreedores y del fallecido lo hace para asegurar los derechos y recaudación de los haberes de la quiebra. El síndico puede continuar con la empresa o negocio, y los contratos individuales de trabajo continuarán en vigencia; pero si liquida dicha empresa los contratos laborales terminarán con la liquidación.

**Incapacidad económica.** En caso de incapacidad económica del empleador, terminan los contratos de trabajo, previa liquidación a los trabajadores que deberá ser notificada de acuerdo con el Código del Trabajo, si el empleador reabre la misma empresa dentro de un año está obligado a recibir a los trabajadores anteriores.

Cuando el empleador se trate de una persona jurídica, como por ejemplo la compañías, las sociedades, las cooperativas, y se vence el plazo fijado en el contrato social o estatuto, es decir la vida jurídica se extingue legalmente y se procede a liquidar la compañía y a los trabajadores previa notificación para el efecto, es también una causa de extinción o terminación del contrato de trabajo.

**e. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.** El trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y

personales, previa manifestación expresa o tácita de tener aptitud y capacidad pertinente para la labor para la cual es contratado, y con su fallecimiento nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones personales e intransferibles. Por lo tanto con su muerte termina el contrato de trabajo, salvo caso de excepciones, ya que en la empresa privada existen situaciones en la que se permite que el puesto del trabajo de un trabajador fallecido sea ocupado por un familiar de éste.

**f. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, y en general cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.** En

caso de un hecho fortuito o de fuerza mayor, tiene que ser imprevisto e inevitable que impidan el trabajo en la empresa o negocio, por eso son bien traídos los ejemplos que nos da el legislador cuando señala entre estos hechos los incendios, terremotos, tempestades, explosiones, guerras, etc.

Esta causal se resume en cualquier accidente extraordinario que no pudo ser previsto por las partes que intervienen en la relación jurídica, o que aunque lo previeron fue imposible evitarlo.

**g. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo.** Esta causal es muy clara, para entenderla es

necesario citar la disposición jurídica mencionada en ella, que corresponde como es lógico al Código del Trabajo.

**“Art. 172.-** Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 59.

Cualquiera de los comportamientos descritos en el artículo anterior, y previa la obtención del visto bueno de parte del Inspector del Trabajo, será causa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

Las conductas tiene que ver por ejemplo con la falta injustificada del trabajador al trabajo, o por el abandono mayor a tres días consecutivos sin justa causa; por indisciplina o desobediencia a los reglamentos internos; por conducta inmoral del trabajador; por injurias graves al empleador o su familia; por denuncia injustificada contra el empleador; y por no acatar las medidas de seguridad señaladas en las normas legales y reglamentarias pertinentes.

Como podemos observar todos los comportamientos descritos en los numerales del artículo 172, son conductas inadecuadas que no pueden justificarse de ninguna forma y que al ser adoptadas por el trabajador, dan razón al empleador para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

Sin embargo al analizar el artículo en cuestión se puede corroborar el hecho de que el Código del Trabajo en la actualidad no contempla como una causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador presente documentos falsos para acreditar la aptitud para el desempeño del trabajo,

constituyéndose este un vacío, que permite el cometimiento de un fraude o simulación, que están expresamente prohibidos en la Constitución de la República del Ecuador, y que induce a engaño al empleador provocándole perjuicios económicos significativos, por la incompetencia del trabajador para el desempeño de la labor que se le confió.

**h. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo.** Pero no sólo el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, haciendo muestra del principio de equidad que debe existir entre las partes que intervienen en la relación laboral, el Código del Trabajo, reconoce también algunas causas por las que el trabajador, previo visto bueno, del Inspector del Trabajo, puede dar por terminado el contrato de trabajo, esto se encuentra previsto en el artículo que se cita a continuación.

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

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

este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”<sup>45</sup>.

De acuerdo a lo señalado, el trabajador puede dar por terminado el contrato, cuando el empleador, sus familiares o representantes profieran injuria grave en contra del trabajador o a sus familiares; por disminución o falta de pago de las remuneraciones pactadas; por exigir al trabajador ejecute una labor distinta de aquella por la que fue contratada, salvo que se presenten situaciones de urgencia, como por ejemplo cuando sea necesario evitar un grave daño al establecimiento, o exista la amenaza inminente de un accidente.

**i. Por desahucio.** Es decir por el aviso con el cual una de las partes de la relación laboral, hace saber a la obra de su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo.

Las anteriores son las causales señaladas en el Código del Trabajo para que pueda darse por terminado el contrato de trabajo, y la relación laboral que entre empleador y trabajador surge a partir de la celebración del contrato de trabajo, sin embargo es de reiterar el hecho de que en este régimen o se hace referencia alguna como causa para la terminación del contrato al comportamiento del trabajador que incurre en fraude y simulación presentando certificados falsos para lograr inducir a engaño al

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 59-60.

empleador en la celebración del contrato, este es un vacío que debe ser cubierto a través del planteamiento de la reforma legal correspondiente.

#### **4.4. EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA.**

Para concluir el marco jurídico relacionado con la problemática objeto de estudio, es preciso tomar referencias de las legislaciones de otros países, entre las cuales se ha considerado pertinente estudiar los siguientes cuerpos legales.

##### **4.4.1. CÓDIGO DEL TRABAJO DE COSTA RICA.**

En la legislación laboral de Costa Rica, encontramos la siguiente disposición cuyo análisis es pertinente para este trabajo.

**“Artículo 81.-** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado”<sup>46</sup>

De acuerdo el artículo anterior, la legislación laboral costarricense establece como una causa por la que el empleador puede dar por

---

<sup>46</sup> [www.cendeisss.sa.cr/etica/codtrabajo.pdf](http://www.cendeisss.sa.cr/etica/codtrabajo.pdf)

terminado el contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador al celebrar el contrato de trabajo, le haya inducido a error, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee, presentándole referencias o testimonios personales cuya falsedad sean comprobadas con posterioridad.

Las referencias que menciona el texto legal del artículo citado, suponen la emisión de certificados acerca de las cualidades del trabajador, las que necesariamente deberán constar en documentos, por lo tanto la falsedad de éstos constituye una de las causa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

Lo anteriormente manifestado permite establecer con claridad que en el Código del Trabajo de Costa Rica, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral, sin constituye una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato.

#### **4.4.2. CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS.**

En el caso de Honduras, se encuentra en su Código del Trabajo, la siguiente disposición que está relacionada con la problemática de estudio:

“Art. 112. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador”.<sup>47</sup>

En el caso del artículo anterior se deja absolutamente claro que el engaño del trabajador logrado mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud, constituye una causal para que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Es decir que en el Código del Trabajo de Honduras, si se estipula de manera específica que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo cuando determine que el trabajador recurrió a la presentación de documentos o certificados falsos, para lograr la contratación. Por lo tanto existe una diferencia con el Código del Trabajo ecuatoriano que no establece esta causal.

Sin embargo es pertinente anotar que no comparto el hecho de que en el Código del Trabajo de Honduras, se especifique que sólo podrá demandarse la existencia de esta causal, hasta treinta días luego de que el trabajador entró a prestar sus servicios, este período es en realidad

---

<sup>47</sup> [www.dwt.oit.or.cr/index.php?option=com\\_docman&task=doc...](http://www.dwt.oit.or.cr/index.php?option=com_docman&task=doc...)

corto para que el empleador pueda determinar la ilicitud de los documentos presentados por el trabajador, y la verdadera falta de aptitud para el trabajo para el que ha sido contratado.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS:**

### **5.1. MATERIALES UTILIZADOS.**

Los recursos materiales empleados son aquellos propios para la ejecución de este tipo de trabajos, entre los que tenemos: computadora, calculadora, material de escritorio, papel, etc.

### **5.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS.**

Los métodos que se han empleado para la ejecución de este trabajo investigativo son los siguientes:

**EL MÉTODO CIENTÍFICO.** Ya que se parte del planteamiento de un objetivo general, dos objetivos específicos y una hipótesis, que orientan el proceso de desarrollo de todo el trabajo, estando sometidos a contrastación y verificación de acuerdo con los resultados obtenidos.

**EL MÉTODO INDUCTIVO DEDUCTIVO:** Que sirve para analizar las manifestaciones particulares de la problemática en la sociedad ecuatoriana así como el problema en su contexto general demostrando las causas y consecuencias que la falta de una normativa específica genera en perjuicio del empleador y de los principios y derechos establecidos en la Constitución de la República.

EL MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO: Sirve para analizar las opiniones doctrinarias existentes sobre cada uno de los aspectos tratados en la revisión de literatura, y sintetizar los comentarios personales sobre esos aportes. Este método es de utilidad también para realizar el análisis de los resultados obtenidos en el proceso investigativo de campo, y sintetizar la interpretación de los mismos.

EL MÉTODO BIBLIOGRÁFICO: Que se utilizó para la recopilación de los criterios conceptuales y doctrinarios, de los diferentes autores que han escrito sus opiniones sobre los asuntos relacionados con el tema investigado.

EL MÉTODO COMPARATIVO. Se emplea para realizar el análisis de las disposiciones contenidas en la legislación de otros países acerca del problema investigado.

Respecto a las técnicas debo decir que en la parte teórica se privilegió la consulta bibliográfica recurriendo a recabar los aportes realizados por los diferentes estudiosos del tema. Y en para la recopilación de datos objetivos sobre la problemática, se empleó en cambio las técnicas de la encuesta y la entrevista que sirvieron para recoger las opiniones que tienen los profesionales del derecho en libre ejercicio y las personas que se desempeñan en el ámbito del derecho laboral, sobre la problemática investigada.

### **5.3. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL.**

Para la elaboración del informe final se han seguido estrictamente los pasos establecidos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

## **6. RESULTADOS:**

En la metodología presentada en el proyecto de investigación, se determinó la realización de un trabajo de campo sobre la base de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista, esta parte del estudio se ejecutó en la forma en que se describe en los siguientes numerales.

### **6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.**

Para cumplir con lo previsto en el diseño metodológico se procedió en primera instancia a elaborar un formulario de encuesta, integrado por cinco preguntas, todas ellas relacionadas de una manera directa con la problemática investigada.

Una vez elaborada la encuesta se seleccionó una población al azar integrada por treinta profesionales del derecho que se desempeñan en el libre ejercicio de la abogacía en la ciudad de Loja, determinada la población se procedió a la aplicación la misma que se ejecutó de forma directa, es decir que me correspondió acudir personalmente a cada una de las oficinas particulares y dependencias en donde laboran los abogados participantes. Vale decir que se obtuvo una importante acogida, que hizo posible recabar los resultados que se presentan a continuación, siguiendo para ello el orden de las preguntas que se plantearon.

**PRIMERA PREGUNTA:** ¿Considera usted que en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?

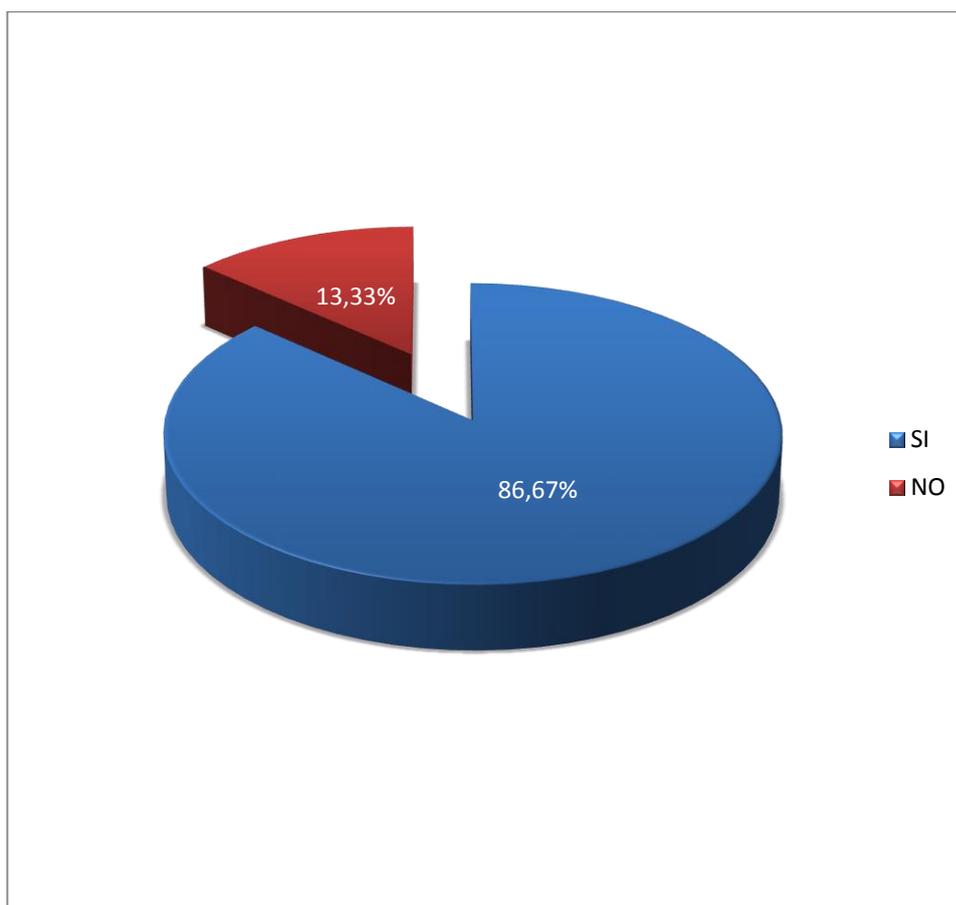
**CUADRO No. 1**

RESPUESTA	f	%
SI	26	86.67%
NO	4	13.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de Encuestas

**ELABORACIÓN:** El Autor

**GRÁFICO No. 1**



## **ANÁLISIS:**

Veintiséis encuestados que corresponden al 86.67% de la población investigada señala que en la sociedad ecuatoriana si existen casos en que los trabajadores, recurren a presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral, con el propósito de inducir a engaño al empleador sobre su aptitud para el trabajo.

Mientras que cuatro profesionales encuestados que representan el 13.33% de la población investigada, son en cambio del criterio de que no existen en la sociedad ecuatoriana, situaciones en las cuales el trabajador recurre al empleo de documentos falsos con la finalidad de engañar al empleador, pretendiendo demostrar aptitudes laborales que realmente no tienen.

## **INTERPRETACIÓN:**

Los criterios que se han obtenido en esta primera pregunta de parte de las personas encuestadas, sirven para corroborar que en la sociedad ecuatoriana si han existido casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos con la finalidad de acreditar la aptitud laboral, engañando al empleador sobre las cualidades que tiene para el desempeño del trabajo.

**SEGUNDA PREGUNTA:** ¿Cree usted que la conducta del trabajador, de presentar documentos falsos para acreditar su aptitud para el trabajo, puede representar perjuicios para el empleador?

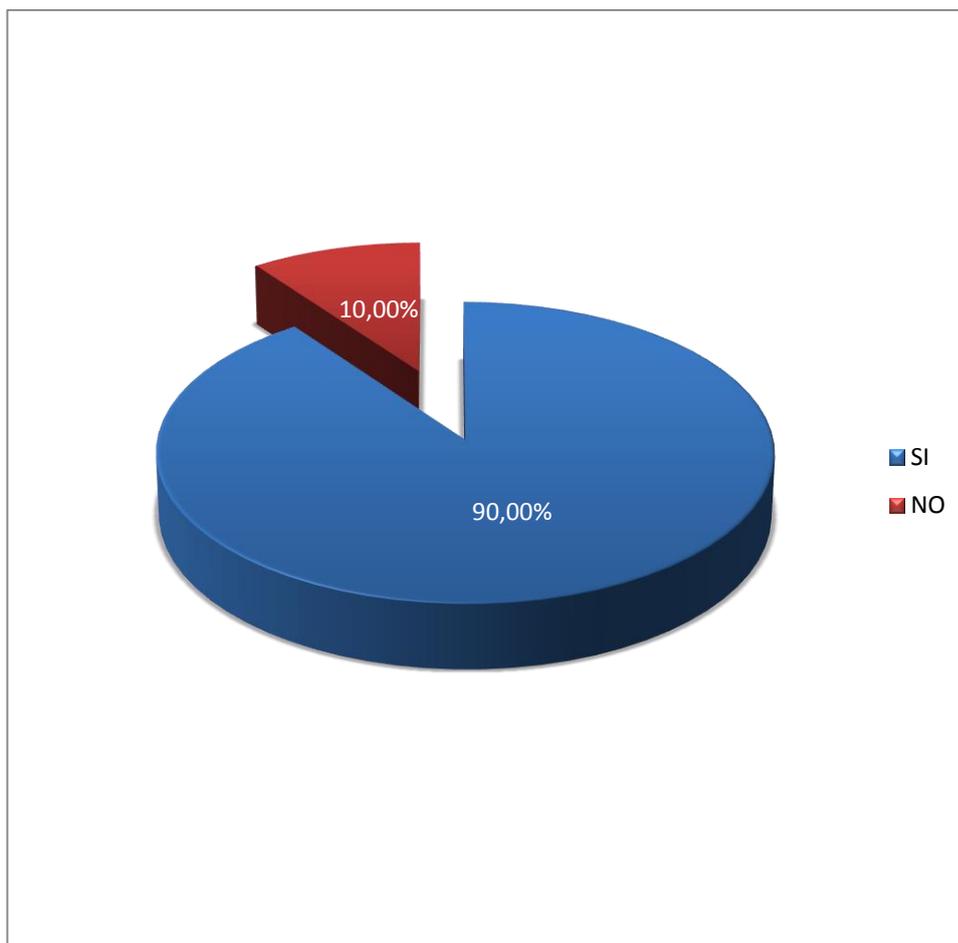
**CUADRO No. 2**

RESPUESTA	f	%
SI	27	90.00
NO	3	10.00
TOTAL:	30	100.00

**FUENTE:** Aplicación de Encuestas

**ELABORACIÓN:** El Autor

**GRÁFICO No. 2**



## **ANÁLISIS:**

Veintisiete encuestados que corresponden al 90% de la población investigada contestan que la conducta del trabajador de presentar documentos falsos con la finalidad de acreditar su aptitud para el trabajo, si puede representar perjuicios para el empleador.

De otro lado tenemos la opinión de tres encuestados quienes en cambio señalan que al presentar el trabajador documentos falsos para acreditar la aptitud para el trabajo para el cual se lo contrata, no representa perjuicios para el empleador.

## **INTERPRETACIÓN:**

Se obtiene una opinión evidentemente mayoritaria de las personas investigadas, quienes sostienen que al presentar el trabajador documentos falso sobre la aptitud que tiene para el trabajo por el cual se le contrata, se pueden ocasionar perjuicios al empleador, esta respuesta es correcta por cuanto al contratar a una persona que no tiene la aptitud laboral suficiente para el desempeño de la actividad que se le va a asignar es evidente que el empleador sufrirá perjuicios, debido a que no obtendrá del empleador el rendimiento esperado. La presentación de documentos tiene la finalidad de garantizar que la persona tiene el perfil suficiente para desempeñar un trabajo, y si esos documentos son falsos es lógico suponer que será el empleador quien resulte perjudicado.

**TERCERA PREGUNTA:** ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?

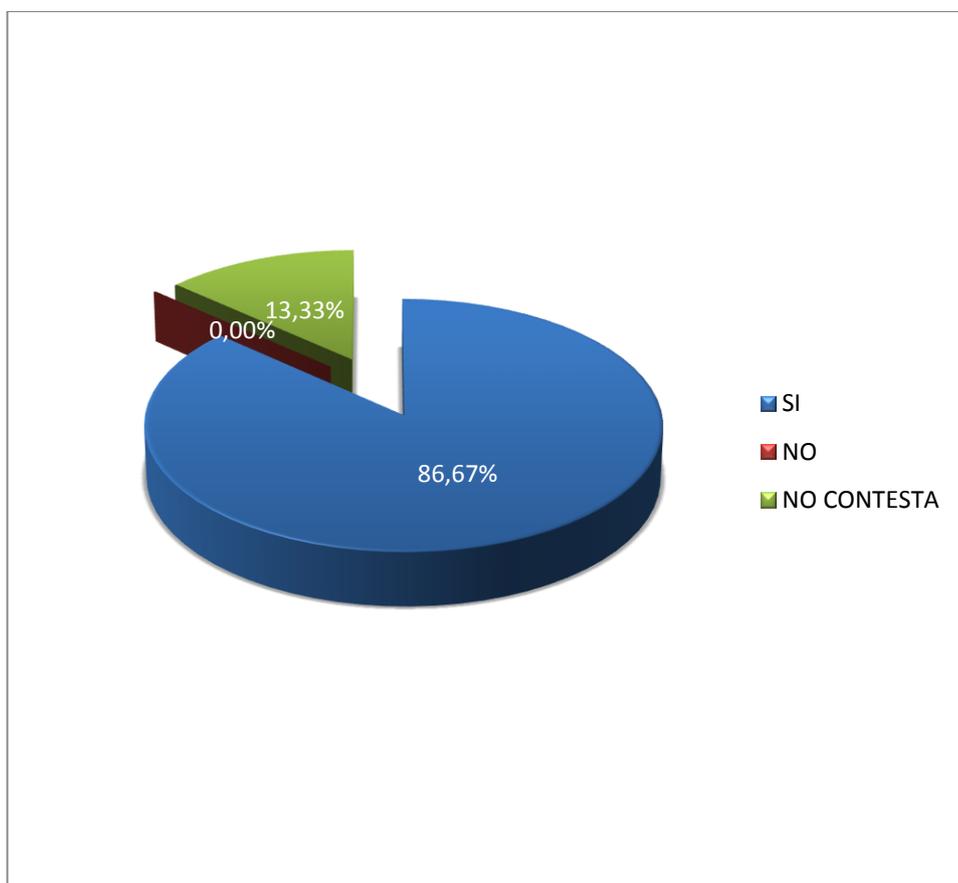
**CUADRO No. 3**

RESPUESTA	f	%
SI	26	86.67%
NO	0	0.00%
NO CONTESTA	4	13.33%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de Encuestas

**ELABORACIÓN:** El Autor

**GRÁFICO No. 3**



## **ANÁLISIS:**

Veintiséis encuestados que representan el 86.67% de la población investigada, manifiestan que la conducta del trabajador, de presentar documentos falsos, respecto a su aptitud laboral, con la finalidad de lograr que le empleador le contrate, contraviene normas establecidas en la Constitución de la República, las cuales prohíben el fraude y la simulación en la relación laboral.

Por otra lado tenemos la opinión de cuatro encuestados, quienes se abstienen de dar una respuesta a la pregunta planteada, sin expresar ningún justificativo para esta posición.

## **INTERPRETACIÓN:**

Es absolutamente mayoritario el criterio de las personas investigadas quienes manifiestan que al presentar el trabajador documentos falsos respecto de su aptitud laboral con la intención de engañar al empleador sobre sus cualidades para el trabajo, se están afectando los principios constitucionales que prohíben el empleo del fraude y la simulación dentro de la relación laboral, esta posición es acertada puesto que la actitud del trabajador es fraudulenta, ya que su intención es buscar un beneficio recurriendo para ello a inducir a engaño al empleador.

**CUARTA PREGUNTA:** ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?

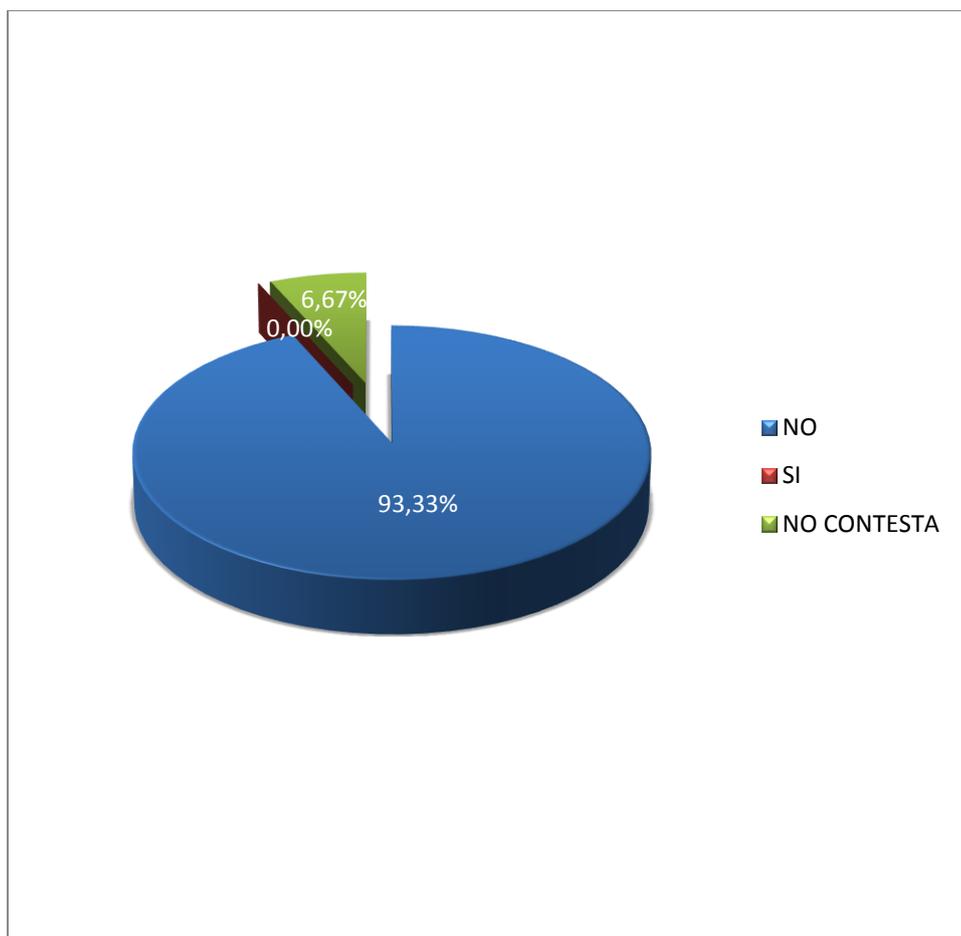
**CUADRO No. 4**

RESPUESTA	f	%
SI	0	0.00%
NO	28	93.33%
NO CONTESTA	2	6.67%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de Encuestas

**ELABORACIÓN:** El Autor

**GRÁFICO No. 4**



## **ANÁLISIS:**

Veintiocho encuestados que corresponden al 93.33% de la población investigada contestan negativamente la interrogante, es decir sostiene que el Código del Trabajo, no contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya presentado documentos falsos para acreditar su aptitud laboral.

Dos encuestados quienes corresponden al 6.67% de la población de profesionales que participaron en la encuesta, se abstienen de dar una respuesta a la pregunta planteada.

## **INTERPRETACIÓN:**

Es mayoritaria la proporción de encuestados que contestan negativamente la interrogante, y a través de esta respuesta aceptan que en el Código del Trabajo ecuatoriano no se establece como causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya utilizado documentos falsos, a objeto de inducir a engaño respecto a las cualidades que tiene para desempeñar la actividad objeto del contrato. Estos criterios coinciden con el análisis y el pronunciamiento hecho cuando en el marco jurídico se desarrollaba el análisis de las disposiciones pertinentes respecto a las causas de terminación del contrato.

**QUINTA:** ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?

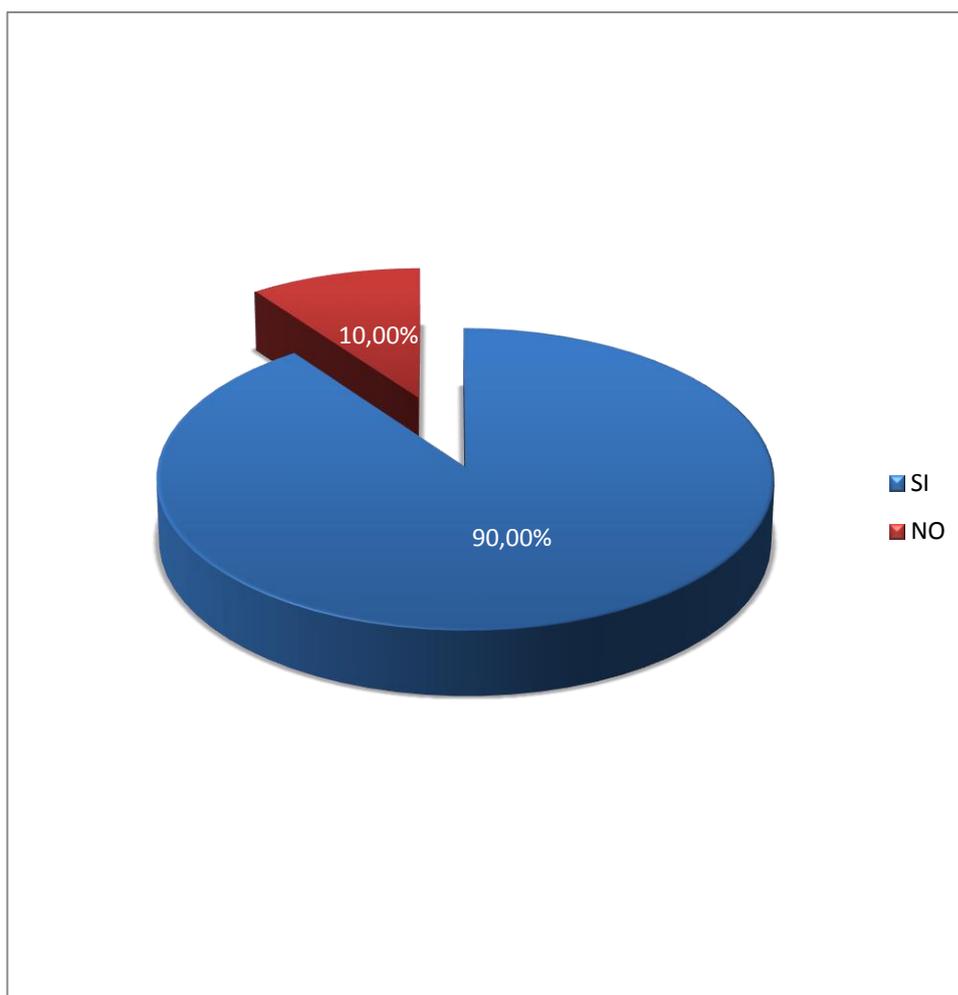
**CUADRO No. 5**

RESPUESTA	f	%
SI	27	90.00%
NO	3	10.00%
TOTAL:	30	100.00%

**FUENTE:** Aplicación de Encuestas

**ELABORACIÓN:** El Autor

**GRÁFICO No. 5**



## **ANÁLISIS:**

Veintisiete personas que representan el 90% de la población investigada consideran que sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya recurrido a la presentación de documentos falsos para inducir a engaño al empleador respecto a la aptitud para el desempeño del trabajo.

Existen tres personas las cuales no están de acuerdo con que se realice la correspondiente reforma al Código del Trabajo, para incorporar la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, como una causal por la que el empleador podrá demandar la terminación del contrato de trabajo.

## **INTERPRETACIÓN:**

Es muy importante la información que se ha recopilado en esta pregunta ya que permite corroborar con los criterios de las personas encuestadas de que es necesario incorporar como una causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya empleado documentos falsos para acreditar una aptitud para el empleo, sin tener las capacidades suficientes para ejecutarlo.

## **6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA.**

De acuerdo a la metodología prevista en el proyecto de investigación, y para dar mayor sustento objetivo al trabajo se recurrió a aplicar la técnica de la entrevista, para lo cual se seleccionó una muestra de cinco personas que en razón de la naturaleza de la función que desempeñan tienen un conocimiento específico acerca de la temática investigada.

Las opiniones que se obtuvieron en la aplicación de la entrevista, son las que se presenta a continuación.

### **PRIMERA ENTREVISTA A JUEZ DEL TRABAJO**

**1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?**

De hecho son varios los casos en que las personas que necesitan un trabajo acuden a presentar documentos falsos a objeto de pretender acreditar cualidades que realmente no tienen, sin embargo de esta forma logran engañar al empleador que los contrata a expensas de que cumplan con la labor asignada.

**2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de**

**la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?**

Primero, no tenemos que olvidar que estamos frente a una conducta que puede tener implicaciones incluso en materia penal, sin embargo centrándome a lo que usted plantea en la pregunta, se contradicen evidentemente los principios constitucionales orientados a prohibir la simulación y el fraude dentro de la relación laboral, a objeto de garantizar que la relación entre empleador y trabajador sea transparente y legal, cosa que no se cumpliría si el trabajador presenta certificados o documentos pretendiendo probar aptitudes que en verdad no tiene.

**3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?**

Dentro de las causas por las que el empleador puede demandar la terminación del contrato de trabajo, no está establecida aquella que tiene que ver con la presentación de documentos falsos por parte del trabajador.

**4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?**

Yo comparto plenamente la reforma que usted sugiere, ya que de acuerdo con la Constitución de la República, los ecuatorianos vivimos en un Estado de derecho y justicia social, que debe garantizar por todos los

medios a su alcance que la relación jurídica entre empleador y trabajador, se sustente en normas legales efectivas que tutelen los derechos de ambas partes. Además el planteamiento reformativo que se plantearía, contribuirá indudablemente a garantizar el comportamiento honesto de las personas que pretenden celebrar en calidad de trabajadores un contrato de trabajo, logrando con esto que la relación laboral, sea el mecanismo a través del cual empleador y trabajador puedan beneficiarse mutuamente, en un ambiente justo y de equidad.

## **SEGUNDA ENTREVISTA A INSPECTOR DEL TRABAJO**

**1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?**

El uso de documentos falsos es una conducta muy frecuente, y especialmente se recurre a ella con la finalidad de justificar la existencia de aptitudes laborales para lograr la contratación por parte del empleador, situación que es ilegal desde todo punto de vista.

**2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?**

Claro que una de las consecuencias son los perjuicios económicos que sufre el empleador, pues si el trabajador no tiene las cualidades o

aptitudes de capacidad, experiencia o preparación que requiere el trabajo para el que se le contrata, es evidente que no se lograrán los objetivos propuestos, generando pérdidas y perjuicio para el empleador.

**3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?**

No en la disposición correspondiente a las causas por las que el empleador puede demandar la terminación del contrato de trabajo no está prevista la utilización y presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud para el desempeño del trabajo.

**4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?**

Yo comparto la pertinencia del planteamiento de la reforma que usted menciona, especialmente porque en la actualidad el Estado está trabajando arduamente por lograr que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, se cumplan estrictamente al tenor de la norma legal, es decir porque sus derechos y garantías, se verifiquen de una forma efectiva, procurando cumplir de esta manera con los principios constitucionales en los que se sustenta el derecho al trabajo en nuestro país.

### **TERCERA ENTREVISTA A JUEZ DE LO CIVIL**

**1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?**

Los empleadores siempre requieren que las personas que trabajan para ellos cumplan ciertos requerimientos, es esto lo que ocasiona que quienes pretenden conseguir el trabajo, recurran a presentar documentos falsos, sobre supuestas cualidades o aptitudes que en realidad no tienen.

**2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?**

La conducta mencionada contraviene toda norma moral y legal y consecuentemente es contrataría también a las disposiciones constitucionales, las cuales dejan claro el hecho de que se evitará a toda costa el fraude y la simulación en materia laboral. El trabajador que presenta documentos faltos para acreditar una actitud que no tiene está incurriendo en fraude.

**3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?**

No hay una disposición específica que determine que la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar una aptitud laboral que realmente no tiene, será causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

**4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?**

Es pertinente la reforma en el sentido que usted plantea, pues el empleador resulta perjudicado por el engaño al que es inducido por parte del trabajador, por lo tanto el comportamiento de éste merece una sanción en el ámbito laboral, que sería el darle la facultad al empleador para que pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

**CUARTA ENTREVISTA A SECRETARIO  
DEL JUZGADO DE TRABAJO**

**1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?**

Si ha habido casos en que las personas recurren a la presentación de documentos falsos para la postulación para un puesto público, mucho más evidente es el hecho de que se emplee esos documentos afectados de falsedad, para lograr conseguir un trabajo, engañando al empleador

presentando certificaciones por supuestas aptitudes que el trabajador no tiene.

**2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?**

Claro que sí, la conducta de presentar documentos falsos, de por sí constituye un fraude y por esto es contraria a las disposiciones contenida en la Constitución y en las demás leyes de la República.

**3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?**

No se encuentra establecida en la normativa pertinente como causa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador recurra a presentar documentos falsos para acreditar una aptitud para el desempeño de la actividad laboral.

**4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?**

Yo comparto la reforma en el sentido que usted sugiere, ya que como dije antes se trata de hacer frente a una situación que se produce en la sociedad ecuatoriana y que debe ser asumida mediante el planteamiento de una solución legal, que garantice al empleador que sus trabajadores

realmente tienen las aptitudes necesarias para el desempeño del trabajo requerido.

## **QUINTA ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO**

**1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?**

La falta de fuentes de trabajo y la necesidad de las personas de obtener recursos económicos para sustento propio y de sus familias, es una de las causas por las que los trabajadores recurren a presentar documentos falsos para acreditar la aptitud laboral requerida para el desempeño de un determinado trabajo, de estos casos hay bastantes en la sociedad ecuatoriana.

**2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?**

Si yo contrato a alguien para el desempeño de un empleo que necesita que quien lo realiza cubra un perfil técnico, académico o de cualquier otra naturaleza es lógico que al ser inducido a engaño sufrirá perjuicios económicos, este mismo es el caso de los empleadores que contratan a

personas basándose en certificados o documentos de los que ignora que son falsos.

**3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?**

No, la conducta que se menciona no está considerada en el Código del Trabajo, como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

**4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?**

Yo pienso que sí, puesto que se trata de una conducta que sucede con frecuencia en la sociedad ecuatoriana, además de ello es necesario evitar que la relación laboral se sustente en documentos falsos, lo que confirma una actitud ilegal del trabajador, que no puede permitirse bajo ningún concepto.

#### **COMENTARIO GENERAL:**

Los criterios obtenidos de parte de las personas entrevistadas permiten establecer que de acuerdo a la opinión de ellas, en la sociedad ecuatoriana si existen algunos casos en que las personas que requieren un trabajo, recurren a presentar documentos falsos sobre su aptitud

laboral, esto con la finalidad de inducir a engaño al empleador para lograr la suscripción del contrato de trabajo.

Los entrevistados aceptan que la conducta del trabajador de recurrir a presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene normas establecidas en la Constitución de la República, las cuales prohíben el fraude y la simulación en la relación laboral.

Las personas entrevistadas en respuesta a la tercera pregunta emiten criterios que permiten establecer que el Código del Trabajo vigente, no contempla como causa para que el empleador demande la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya recurrido a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral.

Finalmente las personas entrevistadas están de acuerdo en que sería pertinente realizar el planteamiento de una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que incorpore como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar la aptitud para el desempeño de la actividad laboral para la que va a ser contratado.

## **7. DISCUSIÓN:**

En esta parte del trabajo investigativo, se desarrolla la verificación de objetivos y contratación de hipótesis, que fueron planteados con la finalidad de que mediante los datos obtenidos se pueda validar la ejecución del mismo y la pertinencia del planteamiento de la propuesta jurídica realizada.

### **7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.**

Los objetivos que se plantearon para verificarse mediante la realización de este trabajo, son los siguientes:

#### **OBJETIVO GENERAL.**

- **Estudiar desde el punto de vista crítico, jurídico y doctrinario la regulación de las causales de terminación del contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana.**

El objetivo general de esta investigación se verifica positivamente por cuanto en la revisión de literatura que forma parte de la misma, se ha estudiado las opiniones doctrinarias existentes acerca del contrato de trabajo, y de igual forma se han analizado las disposiciones contenidas en la legislación ecuatoriana respecto a las causales de terminación de este contrato. Es de subrayar el hecho de que en el marco jurídico se estudia

pormenorizadamente cada una de las causas por las cuales, según la legislación prevista en el Código del Trabajo, es posible tanto de parte del empleador como del trabajador, demandar la terminación del contrato de trabajo. Sirve recalcar que en el estudio y análisis de las opiniones doctrinarias y de las normas legales pertinentes, se ha priorizado siempre una visión crítica, a objeto de aportar la posición del autor del trabajo sobre cada uno de los aspectos tratados.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- **Determinar si en la sociedad ecuatoriana se dan casos en que los trabajadores inducen a engaño al empleador, para la celebración del contrato de trabajo, mediante la presentación de documentos falsos.**

Este objetivo se verifica con los resultados que se han obtenido en la investigación de campo, como respuesta de las personas encuestadas y entrevistadas, a la primera pregunta que se les planteó, donde éstos profesionales del derecho aceptan que en el Ecuador si existen casos en que los trabajadores inducen a engaño al empleador, en la celebración del contrato de trabajo, recurriendo para lograr este propósito al fraude y la simulación, al presentar documentos falsos para demostrar una supuesta aptitud para el desempeño del trabajo, que en realidad no la tienen, causando de esta forma perjuicios económicos para el empleador

e incumpliendo las normas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, sobre este tema.

- **Plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo, orientada a incorporar como una causal para la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador.**

El segundo objetivo que se planteó en esta investigación se verifica por cuanto los criterios de las personas encuestadas y entrevistadas son de que si se debe plantear una reforma al Código del Trabajo, para que se incorpore como causal para la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, sobre la base de esta información se plantea una propuesta jurídica de reforma en la parte final del trabajo investigativo.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.**

La hipótesis que orientó el proceso de desarrollo de este trabajo, es la siguiente:

***En la sociedad ecuatoriana se dan casos en que los trabajadores presentan documentos falsos acerca de las aptitudes que tienen, a***

***objeto de inducir al empleador a la celebración del contrato de trabajo, contraviniendo con esto expresa normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que es necesario realizar una reforma al Código del Trabajo, incorporando dicho procedimiento fraudulento, como causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.***

La hipótesis se confirma porque en respuesta a la primera pregunta de la encuesta y la entrevista, las personas que participaron en ellas aceptan que en la sociedad ecuatoriana si se dan casos en que los trabajadores presentan documentos falsos para certificar las aptitudes que tienen para el trabajo, con la finalidad de inducir al empleador a que celebre el contrato de trabajo.

La conducta del trabajador al utilizar documentos falsos de acuerdo con los criterios expresados por las personas encuestadas y entrevistadas, está en contradicción con las normas de la Constitución de la República del Ecuador, que prohíben expresamente el fraude o la simulación en la relación laboral.

Finalmente tanto las personas entrevistadas como los profesionales del derecho encuestados, aceptan que existe la necesidad de realizar una reforma al Código del Trabajo, incorporando disposiciones para permitir

que el empleador pueda demandar la terminación del contrato, cuando el trabajo ha incurrido en la utilización de documentos falsos para acreditar una aptitud laboral que realmente no tiene.

Los resultados anteriores confirman positivamente la hipótesis investigada y a la vez ratifican la validez del presente trabajo investigativo.

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA JURÍDICA DE REFORMA.**

Los argumentos que presento para fundamentar la propuesta jurídica de reforma son los siguientes:

La Constitución de la República del Ecuador en el inciso segundo, del artículo 327 prohíbe el fraude y la simulación en materia laboral, señalando que estos procedimientos se sancionarán de acuerdo con la ley. Es decir que la Constitución de la República del Ecuador, prohíbe el fraude y la simulación, que son comportamientos ilegales que se verificarían de forma evidente en la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, y además agrega que se sancionarán de acuerdo con la ley. Por lo tanto en el Código del Trabajo, una especie de sanción sería justamente la terminación de la relación laboral, que tendría que ser demandada por el empleador inducido al engaño.

En el inciso cuarto del Art. 329 la Constitución de la República, determina que los procesos de selección, contratación, y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Las cualidades que se puntualizan en el precepto constitucional, se demuestran con la presentación de documentos por parte del trabajador que acrediten que él cumple con el perfil requerido por el empleador.

Esta exigencia, induce a que en muchos casos se recurra a la presentación de documentos falsos, con los cuales el trabajador pretende justificar cualidades que realmente no tiene, y por lo tanto causa un perjuicio al empleador que procede a la celebración del contrato, esperando obtener resultados que luego no se verifican por la falta de capacidad del trabajador contratado.

Los preceptos constitucionales en cuestión, son vulnerados cuando una persona a objeto de conseguir un trabajo, recurre al fraude y la simulación, presentando documentos falsos, a objeto de acreditar una formación, capacitación, o méritos que realmente no tiene. Este comportamiento induce a engaño al empleador, el cual se verá perjudicado al no rendir el trabajador a través de su labor los resultados esperados.

Por lo tanto, es mi planteamiento el de que debe considerarse como una causa para la terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, el hecho de que el trabajador haya presentado una documentación falsa a objeto de ser contratado para la realización del trabajo.

En otras legislaciones, como por ejemplo el Código del Trabajo de Costa Rica, y el Código del Trabajo de Honduras, si se considera como causal para que el empleador pueda terminar la relación de trabajo, el hecho de que el trabajador haya inducido a error al empleador, presentando documentos falsos, a objeto de justificar cualidades, condiciones o conocimientos que realmente no posee.

Además en el proceso investigativo de campo realizado en este trabajo se determina el criterio mayoritario de las personas encuestadas y entrevistadas en el sentido de que se debe incorporar reformas al Código del Trabajo, a objeto de que el comportamiento fraudulento del trabajador que presenta documentos falsos para acreditar su aptitud para el trabajo, sea considerado como una causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato.

Las referencias anteriores, son suficientes para corroborar la problemática analizada en este estudio, y la pertinencia de la propuesta jurídica planteada en la parte final del mismo.

## 8. **CONCLUSIONES:**

Las conclusiones a las que se ha llegado en esta investigación, son las siguientes:

- ✓ En las relaciones jurídicas laborales entre empleadores y trabajadores que se dan en la sociedad ecuatoriana, han existido casos en los que los trabajadores curren a presentar documentos falsos para pretender acreditar una aptitud laboral que no tienen, esto con la finalidad de inducir a engaño al empleador, para lograr la celebración del contrato de trabajo.
- ✓ La conducta del trabajador, que presenta documentos faltos para acreditar su aptitud para el trabajo, representa perjuicios económicos para el empleador, puesto que la persona contratada no cumple con los requerimientos de capacitación y eficiencia necesarios para el desempeño de la actividad laboral.
- ✓ La conducta del trabajador, que recurre a la presentación de documentos falsos respecto a su aptitud laboral, con el fin de lograr que el empleador lo contrate, contradice normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral.

- ✓ El Código de Trabajo vigente en el Ecuador, no contempla como una causa por la que el empleador puede demandar la terminación del contrato, el hecho de que el trabajador haya presentado documentos falsos para acreditar su aptitud laboral.
  
- ✓ De acuerdo a la información teórica recopilada y a los resultados de la investigación de campo, se establece que sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de que se incorpore como causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral.

## 9. **RECOMENDACIONES:**

Las recomendaciones o sugerencias en torno al problema investigado, son las siguientes:

- ✓ Al Ministerio de Relaciones Laborales, para que permanentemente realicen el control y vigilancia acerca del cumplimiento de las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, acerca de los deberes y obligaciones que se impone tanto a los trabajadores como a los empleadores, y que mantenga una base de datos acerca de la capacitación que reciben los trabajadores en general.
- ✓ A los trabajadores ecuatorianos que acudan permanentemente a todos los espacios de capacitación y preparación en las áreas en que se desempeñan laboralmente esto con la finalidad de que adquieran una aptitud laboral que las permita cumplir con las expectativas requeridas en el trabajo por parte de los empleadores.
- ✓ A los empleadores con la finalidad de que antes de proceder a la contratación de un trabajador, realicen el proceso de verificación correspondiente para determinar si los documentos o certificados sobre la aptitud del mismo para el trabajo son auténticos.

- ✓ A la Universidad Nacional de Loja, en la persona de las autoridades administrativas y académicas de la Carrera de Derecho, a objeto de que se continúe manteniendo el requisito previo a la graduación, de realizar una investigación de este tipo, puesto que ello contribuye enormemente al proceso de formación profesional del estudiante, que a través de un estudio serio puede dar un aporte significativo a la mejor regulación de las Leyes vigentes en nuestro país.
  
- ✓ A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a objeto de que se revise por parte de la Comisión Legislativa correspondiente, la propuesta jurídica que consta en este trabajo, para que luego de discutir, analizar y de ser el caso corregir la misma, sea puesta en vigencia para garantizar adecuadamente los derechos del empleador, y asegurar que la relación jurídica laboral, se sustente en los principios de honestidad y lealtad, que garanticen equidad para las dos partes que intervienen en ella.

## **9.1. PROPUESTA JURÍDICA**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

#### **CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, establece que el fraude y la simulación en materia laboral serán sancionados de acuerdo con la Ley;

QUE, los procesos de selección, contratación y promoción laboral de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades;

QUE, en la sociedad ecuatoriana se da un problema que tiene que ver con la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral para el trabajo;

QUE, el comportamiento mencionado en el considerando anterior contradice los principios constitucionales que prohíben el fraude y simulación en la relación laboral y que exigen habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades para la contratación laboral;

QUE, la conducta del trabajador, de presentar documentos falsos para acreditar la aptitud para el trabajo, provoca perjuicios económicos para el empleador; y,

QUE, es necesario establecer como una causal por la que el empleador puede demandar la terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el trabajador haya presentado documentos falsos, para justificar su aptitud para el trabajo;

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

### **REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Art. 1.- Inclúyase luego del numeral 7 del artículo 172, el siguiente numeral:

“8. Por haber incurrido el trabajador, al momento de la celebración del contrato, en la presentación de documentos o certificados falsos, a objeto de acreditar la aptitud laboral requerida por el empleador, con la finalidad de inducir a engaño a éste, respecto de sus cualidades para la realización del trabajo”.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Todas las normas legales que en su contenido se opongan a la presente, quedan derogadas.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** Esta Ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los ..... días, del mes de ....., del año .....

**f). Presidente**

**f). Secretario**

## 10. **BIBLIOGRAFÍA:**

- ✓ ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona-España, 1993.
- ✓ BARVECHO Alfonso, La Prueba Documental y su Importancia en el Proceso, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2003.
- ✓ BARRÓN MARTÍN, Jesús, Peritaje Judicial Sobre Escrituras y Documentos, Nuevos Sistemas de Detección y Aplicación a los Profesionales del Derecho, Editorial Marfil, Bogotá-Colombia, 2010.
- ✓ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.
- ✓ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.

- ✓ CHIOVENDA JOSÉ, , "Derecho Procesal Civil", Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, D.F., 1980.
- ✓ DE LA CUEVA, Luis Mario, Introducción al Derecho del Trabajo, Bogotá-Colombia, 1998.
- ✓ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Décimo Segunda Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1999.
- ✓ DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Compendio de Derecho Procesal, Tomo III, Editorial ABC, Bogotá-Colombia, 1996.
- ✓ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCEÁNO, Grupo Editorial Océano, S.A., Madrid-España, 2009.
- ✓ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo AP8, Editorial Bibliográfica Omeba, México D.F., 2007.
- ✓ GARCÍA OVIEDO, Carlos, Derecho Social, Madrid-España, 1998.
- ✓ GÓMEZ MERA Roberto, La Prueba Documental en el Derecho Procesal Civil y Penal, Editorial Edilex S.A. Editores, Guayaquil-Ecuador, 2010.
- ✓ GORING, Ricardo, Las Aptitudes Laborales, Editorial Kapeluz S.A., Buenos Aires-Argentina, 2009.
- ✓ <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo>

- ✓ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009.
- ✓ MARTÍNEZ, Luis Alberto, Sociología, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2009.
- ✓ NEFFA, Julio, El Trabajo Humano, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires-Argentina, 2007.
- ✓ NIEMEN Cristhiam, Salud y Medicina Laboral, Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Argentina, 2007.
- ✓ NODARSE Juan José, Elementos de Sociología, Editorial Saylor S.A., México D.F., 2001.
- ✓ PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa S.A., México, D.F., 1999.
- ✓ PEREZ PALMA, Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Editorial Cárdenas S.A., Editor y Distribuidor, México D.F., 2002.
- ✓ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, , “La Prueba en el Procedimiento Laboral”, 5ª ed., Editorial PAC., México D.F., 1994.
- ✓ RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008.

- ✓ RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Roberto, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires- Argentina, 2001.
- ✓ VALVERDE Miguel, Los Documentos: Perspectiva jurídica, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2002.
- ✓ [www.cendeisss.sa.cr/etica/codtrabajo.pdf](http://www.cendeisss.sa.cr/etica/codtrabajo.pdf)
- ✓ [www.dwt.oit.or.cr/index.php?option=com\\_docman&task=doc...](http://www.dwt.oit.or.cr/index.php?option=com_docman&task=doc...)

## 11. ANEXOS:

### ANEXO No. 1

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

**ENCUESTA PROFESIONALES EN LIBRE EJERCICIO**

**Señor Abogado:**

En mi condición de Egresado de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, acudo a usted para solicitarle que conteste las preguntas que le presento en esta encuesta, la misma que tiene el propósito de obtener información para el desarrollo de la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, trabajo que se intitula: **“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”**. De antemano agradezco su colaboración.

1. ¿Considera usted que en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

---

---

---

2. ¿Cree usted que la conducta del trabajador, de presentar documentos falsos para acreditar su aptitud para el trabajo, puede representar perjuicios para el empleador?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

---

---

---

---

3. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?

SI ( )                      NO ( )

¿Por qué?

---

---

---

4. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?

SI ( )                      NO ( )

¿Por qué?

---

---

---

5. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?

SI ( )                      NO ( )

¿Por qué?

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO No. 2**

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

**FORMATO DE ENTREVISTA**

**Señor Abogado:**

En mi condición de Egresado de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, acudo a usted para solicitarle que conteste las preguntas que le presento en esta encuesta, la misma que tiene el propósito de obtener información para el desarrollo de la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, trabajo que se intitula: **“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”**. De antemano agradezco su colaboración.

1. ¿Conoce usted, si en la sociedad ecuatoriana existen casos en que los trabajadores recurren a la presentación de documentos falsos sobre su aptitud laboral, con la finalidad de inducir a engaño al empleador para la celebración del contrato de trabajo?

---

---

---

---

---

2. ¿Según su criterio la conducta del trabajador de presentar documentos falsos sobre su aptitud laboral para lograr que el empleador le contrate, contraviene las normas de la Constitución de la República, que prohíben el fraude y la simulación en materia laboral?

---

---

---

---

---

3. ¿El Código del Trabajo, contempla como una causa para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos para acreditar la aptitud laboral, por parte del trabajador?

---

---

---

---

---

4. ¿Sería pertinente plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo para incorporar como causal para la terminación del contrato de trabajo la presentación de documentos falsos por parte del trabajador para acreditar su aptitud laboral?

---

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

ANEXO No. 3

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APROBADO



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

**“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS  
FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES  
DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE  
EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR  
TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”**

PROYECTO DE TESIS  
PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO

**AUTOR:**

Fredi René Cueva Quezada

Loja – Ecuador  
2011

## 1. TEMA:

**“LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS PARA ACREDITAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR COMO CAUSA PARA QUE EL EMPLEADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO”.**

## 2. PROBLEMÁTICA:

La Constitución de la República del Ecuador en el inciso segundo, del artículo 327 prohíbe el fraude y la simulación en materia laboral, señalando que estos procedimientos se sancionarán de acuerdo con la ley; y, en el inciso cuarto del Art. 329, determina que los procesos de selección, contratación, y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Los preceptos constitucionales en cuestión, son vulnerados cuando una persona a objeto de conseguir un trabajo, recurre al fraude y la simulación, presentando documentos falsos, a objeto de acreditar una formación, capacitación, o méritos que realmente no tiene. Este comportamiento induce a engaño al empleador, el cual se verá perjudicado al no rendir el trabajador a través de su labor los resultados esperados.

Por lo tanto, es mi planteamiento el de que debe considerarse como una causa para la terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, el hecho de que el trabajador haya presentado una documentación falsa a objeto de ser contratado para la realización del trabajo. Vale mencionar, que el artículo 310 del Código del Trabajo ecuatoriano, señala como una causa para la terminación de los contratos de servicios de los empleados particulares, el hecho de que el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos, existiendo ya un referente legal que confirma la pertinencia de que la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, sea considerada una causa para demandar la terminación del contrato de trabajo, la cual lógicamente deberá ser alegada por el empleador. Otro referente de orden legal, es el Código del Trabajo de Costa Rica, en donde la actuación del trabajador, a la que se hace referencia en esta problemática, es considerada una causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

Los elementos antes descritos, delimitan un problema jurídico que amerita ser estudiado y analizado a objeto de encontrar una solución legal, que es el propósito definitivo que anima la ejecución del presente trabajo investigativo.

### 3. JUSTIFICACIÓN:

Las razones por las que se justifica la ejecución de este trabajo, deben ser puntualizadas desde los siguientes ámbitos.

**EN LO SOCIAL:** Se justifica este estudio por cuanto está relacionado con el trabajo, como un elemento trascendental en el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, y se perfila con una orientación destinada a regular de mejor forma un aspecto que afectaría la legalidad que debe caracterizar a las relaciones entre empleadores y trabajadores, afectando principalmente los intereses de los empleadores y perjudicando la producción de las empresas, puesto que el no contar con trabajadores realmente calificados, incide negativamente en el aspecto productivo.

**EN LO JURÍDICO:** Este estudio se justifica desde la perspectiva jurídica por cuanto en su desarrollo se profundizará en el análisis de las disposiciones que están prevista en la Constitución de la República, en los Instrumentos Jurídicos Internacionales Suscritos por el Estado Ecuatoriano, en el Código del Trabajo, y en los referentes que se puedan recabar de la legislación comparada. Además a través de la ejecución de este trabajo se pretende dar cumplimiento a los principios de legalidad que deben caracterizar la relación entre trabajadores y empleadores de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador.

**EN LO ACADÉMICO:** Es justificable la ejecución de este trabajo por cuanto la problemática escogida para el desarrollo del mismo está plenamente enmarcada dentro del Derecho Laboral, que es una disciplina que se aborda de manera expresa en el pensum académico de formación de los estudiantes de Derecho, en la Modalidad de Estudios a Distancia en la Universidad Nacional de Loja.

Académicamente se justifica el desarrollo del trabajo también, porque para su elaboración me someteré estrictamente a las disposiciones del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

Desde esta misma perspectiva, de orden académico, se justifica el trabajo por cuanto se constituye en un requisito indispensable para la obtención de mi Título de Abogado, además se constituirá en una fuente de consulta para los profesionales del derecho, y para los estudiantes que se encuentran en proceso de formación.

Se debe puntualizar además de los justificativos anteriores que la realización del trabajo es factible por cuanto he realizado la verificación correspondiente, determinando que existe material bibliográfico suficiente para sustentar el trabajo, además tengo la posibilidad de establecer contacto con profesionales del derecho para que aporten con sus opiniones en la realización del trabajo investigativo de campo, de igual forma cuento con los recursos económicos suficientes que me permitirán asumir todos los costos que demande la realización de este trabajo hasta que el mismo esté culminado.

## **4. OBJETIVOS:**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL.**

- Estudiar desde el punto de vista crítico, jurídico y doctrinario la regulación de las causales de terminación del contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar si en la sociedad ecuatoriana se dan casos en que los trabajadores inducen a engaño al empleador, para la celebración del contrato de trabajo, mediante la presentación de documentos falsos.
- Plantear una propuesta de reforma al Código del Trabajo, orientada a incorporar como una causal para la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador.

## **5. HIPÓTESIS:**

En la sociedad ecuatoriana se dan casos en que los trabajadores presentan documentos falsos acerca de las aptitudes que tienen, a objeto de inducir al empleador a la celebración del contrato de trabajo, contraviniendo con esto expresa normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que es necesario realizar una reforma al Código del Trabajo, incorporando dicho procedimiento fraudulento, como causal para que el empleador pueda demandar la terminación del contrato de trabajo.

## **6. MARCO TEÓRICO:**

Al tratar de demostrar la pertinencia de que la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, sea considerada como una causa para la terminación del contrato de trabajo, es necesario puntualizar algunos referentes de orden teórico, tarea que se cumple en la forma siguiente.

Guillermo Cabanellas, respecto al contrato de trabajo dice: “Es el que tiene como objeto la prestación continua de servicios privados con carácter económico, y por la cual una de las partes da una remuneración

o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra”<sup>48</sup>.

De acuerdo con la apreciación anterior, el contrato de trabajo tiene como fin la prestación de servicios privados de carácter económico, a través de su celebración una de las partes, el empleador, se compromete a dar una remuneración o recompensa, a fin de servirse bajo su dependencia, de la actividad profesional que ejecuta la otra parte, es decir el trabajador.

La actividad del trabajador, requiere que este esté preparado para asumirla, esta capacidad debe ser sustentada en documentos que servirán de base para la celebración del contrato de trabajo. Más sucede que en muchos casos, el trabajador recurre a la presentación de documentos falsos, a objeto de inducirle al empleador a la celebración del contrato de trabajo.

Un documento falso, es de acuerdo con el criterio de Jesús Barrón Martín, “aquel en el que se altere en parte o en todo alguno de sus elementos constitutivos”<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 351.

<sup>49</sup> BARRÓN MARTÍN, Jesús, Peritaje Judicial Sobre Escrituras y Documentos, Nuevos Sistemas de Detección y Aplicación a los Profesionales del Derecho, Editorial Marfil, Bogotá-Colombia, 2010, pág. 112.

En efecto es fácil deducir que documento falso es aquel que ha sido alterado en todo o en parte, siendo por tanto ilegal, puesto que existe la simulación de alguno de los elementos que lo constituyen, por lo tanto documento falso serían por ejemplo: los certificados, títulos, documentos personales, que presente el trabajador para justificar que está apto para un trabajo, y que estén alterados en su contenido.

La presentación de documentos falsos, contraviene disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, como la 327 que en su inciso segundo dice textualmente:

“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”<sup>50</sup>.

Como podemos observar en la parte final del precepto constitucional citado, se determina que el fraude y la simulación se sancionarán de acuerdo con la ley. Es decir que la Constitución de la República del

---

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 87.

Ecuador, prohíbe el fraude y la simulación, que son comportamientos ilegales que se verificarían de forma evidente en la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, y además agrega que se sancionarán de acuerdo con la ley.

Por lo tanto en el Código del Trabajo, una especie de sanción sería justamente la terminación de la relación laboral, que tendría que ser demandada por el empleador inducido al engaño.

Además la Constitución de la República del Ecuador, en el inciso cuarto del artículo 329 determina que: “Los proceso de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades...”<sup>51</sup>.

Las cualidades que se puntualizan en el precepto constitucional de la cita, se demuestran con la presentación de documentos por parte del trabajador que acrediten que él cumple con el perfil requerido por el empleador. Esta exigencia, induce a que en muchos casos se recurra a la presentación de documentos falsos, con los cuales el trabajador pretende justificar cualidades que realmente no tiene, y por lo tanto causa un perjuicio al empleador que procede a la celebración del contrato,

---

<sup>51</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011, pág. 88.

esperando obtener resultados que luego no se verifican por la falta de capacidad del trabajador contratado.

Vale mencionar, que la presentación de documentos falsos, está incorporada como causal para la terminación del contrato de empleados privados, pues el Código del Trabajo, de forma textual dispone lo siguiente:

“Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos”<sup>52</sup>.

Por lo tanto, aplicando el precepto contenido en el numeral 2 del artículo citado, es causa para la terminación del contrato de empleados privados el hecho de que éstos hayan inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

---

<sup>52</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2011, pág. 95.

Lo anterior ratifica la pertinencia de que la presentación de documentos falsos por parte del trabajador, sea una causal para la terminación del contrato de trabajo en general, esto con la finalidad de proteger los derechos del empleador y de garantizar la legalidad de las relaciones laborales.

Se debe indicar, como una referencia tomada del derecho comparado, que el Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 81 contempla como causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del patrono la siguiente: “j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe”<sup>53</sup>.

Entonces en otras legislaciones, como la citada, si se considera como causal para que el empleador pueda terminar la relación de trabajo, el hecho de que el trabajador haya inducido a error al empleador, presentando documentos falsos, a objeto de justificar cualidades, condiciones o conocimientos que realmente no posee.

Las referencias anteriores, son suficientes para corroborar la problemática que se delimitó en páginas anteriores, y la pertinencia de ejecutar un estudio que se oriente a estudiar a fondo la misma a objeto de plantear alternativas legales, que se constituirá en la propuesta jurídica que se presente como resultado final de este trabajo investigativo.

---

<sup>53</sup> [www.mtss.go.cr/](http://www.mtss.go.cr/) CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA,

## **7. METODOLOGÍA:**

Para ejecutar el presente trabajo investigativo, será necesario el contingente de los siguientes recursos metodológicos.

### **7.1. MÉTODOS.**

Emplearé el método científico con su proceso inductivo, que me permitirá a partir del análisis de los referentes teóricos, doctrinarios y legales existentes respecto a las causa de terminación del contrato de trabajo, determinar el problema jurídico a investigar, luego realizaré un proceso deductivo a través del cual al estudiar el contexto general existente sobre la problemática, podré particularizar teniendo como referentes los elementos logrados en el proceso investigativo, tendientes a que se incorpore como una de las causales por las cuales se pueda demandar la terminación del contrato de trabajo, la presentación de documentos falsos por parte del trabajador a objeto de lograr la celebración de dicho contrato, esto en procura de garantizar adecuadamente los derechos del empleador y el cumplimiento de las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador.

Se empleará el método inductivo deductivo a objeto de particularizar cada una de las manifestaciones de la problemática a estudiar, y de enfocar el objeto de estudio como un todo general.

Se hará uso también del método descriptivo para la descripción de cada una de las categorías conceptuales, doctrinarias y jurídicas que constan en la revisión de literatura.

Otro método a emplearse es el analítico sintético, utilizado para desarrollar los procesos de análisis y síntesis tanto de la información recopilada para estructurar la revisión de literatura como de los resultados de la investigación de campo.

Será empleado también el método comparativo en base al cual se desarrollará el análisis de la legislación de otros países, puntualizando las normas que tienen una relación directa con la problemática.

## **7.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.**

Como técnicas emplearé las fichas bibliográficas a través de las cuales recopilaré la información de los diferentes textos que tengan relación con el tema de la investigación, además elaboraré fichas nemotécnicas que me permitirán recoger la información de los contenidos que más se acoplen y sirvan para la redacción del informe final.

Utilizaré también la técnica de la encuesta la cual será aplicada a un número de treinta profesionales del derecho que en el respectivo

formulario emitirán sus opiniones relacionadas con el propósito fundamental de la investigación propuesta.

Emplearé además la entrevista la cual será aplicada a un número de 5 personas, entre Jueces de Trabajo, integrantes de la Sala de lo Laboral, Jueces de lo Civil y Mercantil, personal de la Inspectoría del Trabajo y demás personas relacionadas con la protección a los derechos de los trabajadores ecuatorianos y la aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo.

Los resultados obtenidos en la investigación de campo serán presentados mediante la estadística descriptiva simple, con la utilización de tablas en las que constarán los indicadores y las respectivas frecuencias y porcentajes que se obtengan en cada una de las interrogantes, los datos logrados serán representados gráficamente mediante la utilización de gráficos de barras.

### **7.3. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL.**

La presentación del informe final de la investigación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, cumpliendo con cada una de las partes señaladas en esa disposición, por lo que el trabajo

contendrá: título, resumen en castellano y traducido al inglés, introducción, revisión de literatura, en la que se hará constar un marco conceptual con las siguientes categorías: el trabajo, el contrato de trabajo, el trabajador, el empleador, la aptitud laboral, los documentos; un marco doctrinario con categorías como: la falsedad de los documentos, la terminación del contrato de trabajo, los derechos del empleador; y, un marco jurídico en donde se analizarán las normas contenidas en: la Constitución de la república del Ecuador, el Código del Trabajo, y la legislación comparada.

Luego se hará una descripción de los materiales y métodos, de los resultados de la aplicación de la encuesta y la entrevista; se presentará la discusión en donde se desarrollarán los procesos de verificación de objetivos y contrastación de hipótesis, más adelante constarán las conclusiones, recomendaciones, propuesta jurídica, bibliografía, anexos e índice.

## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

El proceso investigativo se desarrollará de acuerdo a la siguiente planificación:

TIEMPO ACTIVIDADES	2011												2012															
	OCUTUBRE				NOVIEMB				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Selección y definición del problema objeto de estudio			■	■																								
2. Elaboración del Proyecto de Investigación y aplicación					■	■																						
3. Desarrollo de la Revisión de Literatura							■	■	■	■	■	■																
4. Desarrollo de los resultados. Aplicación de Encuestas y Entrevistas													■	■														
5. Verificación y contrastación de objetivos y de hipótesis															■	■												
6. Planteamiento de Conclusiones y recomendaciones																	■	■										
7. Presentación del Borrador de la Tesis																			■	■								
8. Presentación del informe final																					■	■						
9. Sustentación y defensa de la tesis																									■	■		

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

### 9.1. RECURSOS HUMANOS:

- Director de Tesis.
- Investigador.
- Personas entrevistadas y encuestadas.
- Miembros del Tribunal de Grado.

### 9.2. PRESUPUESTO:

- Bibliografía sobre el tema de investigación\$	500.00
- Fotocopias	50.00
- Materiales de oficina (papel, esferos, lápices, etc.)	150.00
- Equipo de oficina	500.00
- Internet	50.00
- Transporte y movilización	350.00
- Gastos en derechos y especies	150.00
- Imprevistos	<u>200.00</u>
TOTAL:	\$ 1.950.00

SON: Mil novecientos cincuenta dólares americanos.

### 9.2. FINANCIAMIENTO:

Los gastos que demande la presente investigación serán financiados con recursos propios del autor.

## 10. BIBLIOGRAFÍA:

- ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Ediciones Ariel, Barcelona-España, 2011.
- BARRÓN MARTÍN, Jesús, Peritaje Judicial Sobre Escrituras y Documentos, Nuevos Sistemas de Detección y Aplicación a los Profesionales del Derecho, Editorial Marfil, Bogotá-Colombia, 2010.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- CABAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo, en la Teoría y en la Práctica, Editorial Trillas, México D.F., 2001.
- CARRILLO CALLE, Martín. Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales. En: Constitución Trabajo y Seguridad Social. ADEC-ATC. Lima. 1993.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum Editores S.A., Quito-Ecuador, 2011.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2011.
- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Décimo Segunda Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1999.
- ESPINOZA, Norma, El Contrato de Trabajo, Editorial Temis, Bogota-Colombia, 2008.
- FIX ZAMUDIO, Héctor, Introducción al Derecho Social, Editorial Carlos Viada, Madrid-España, 2005.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos, Derecho Social, Casa Editorial Bosch, Madrid-España, 1998.

- HERNÁNDEZ HELISA, Contrato de Trabajo y Derechos de los Trabajadores, Editorial Ecentrum, Lima-Perú, 2009.
- LARREA HOLGUIN, Juan, Manual de Derecho Constitucional Ecuatoriano, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja, Tomo I, Loja-Ecuador, 2000.
- MENDIETA NÚÑEZ Lucio, El Derecho Social, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 2008.
- NEFFA, Julio, El Trabajo Humano, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires-Argentina, 2007.
- NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho Laboral, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad del Perú, Lima-Perú, 2003.
- REDONDO TARAPUEZ, Juan José, Manual de Derecho Laboral, Editorial Kapelusz S.A., Buenos Aires-Argentina, 2008.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Fundación Antoni Quevedo, Quito-Ecuador, 1998.
- SÁNCHEZ ZURATY, Manuel, Obligaciones y Contratos, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2011.
- [www.mtss.go.cr/](http://www.mtss.go.cr/) CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA.

## ÍNDICE

Portada.....	I
Certificación .....	II
Autoría .....	III
Carta de Autorización de Tesis .....	IV
Agradecimiento .....	V
Dedicatoria .....	VI
<b>1. TÍTULO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>3</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>8</b>
4.1.1. El Trabajo .....	8
4.1.2. El Trabajador .....	13
4.1.3. El Empleador .....	16
4.1.4. El Contrato de Trabajo .....	19
4.1.5. La Aptitud Laboral .....	23
<b>4.2. MARCO DOCTRINARIO .....</b>	<b>27</b>
4.2.1. De los Documentos en General .....	27
4.2.2. Clasificación de los Documentos .....	32
4.2.3. La falsedad de los documentos .....	35
<b>4.3. MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>39</b>
4.3.1. En la Constitución de la República del Ecuador .....	39
4.3.2. En el Código de Procedimiento Civil .....	55

4.3.3. En el Código del Trabajo .....	58
<b>4.4. EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA .....</b>	<b>68</b>
4.4.1. Código de Trabajo de Costa Rica .....	68
4.4.2. Código del Trabajo de Honduras .....	69
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>72</b>
<b>5.1. MATERIALES UTILIZADOS .....</b>	<b>72</b>
<b>5.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS .....</b>	<b>72</b>
<b>5.3. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL</b> .....	<b>74</b>
<b>6. RESULTADOS .....</b>	<b>75</b>
<b>6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....</b>	<b>75</b>
<b>6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA ...</b>	<b>86</b>
<b>7. DISCUSIÓN .....</b>	<b>96</b>
<b>7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS .....</b>	<b>96</b>
<b>7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>98</b>
<b>7.3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA JURÍDICA DE</b> <b>REFORMA .....</b>	<b>100</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>103</b>
<b>9. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>105</b>
<b>9.1. PROPUESTA JURÍDICA .....</b>	<b>107</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>110</b>
<b>11. ANEXOS .....</b>	<b>114</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>138</b>