

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

<https://doi.org/10.35381/racji.v9i1.4321>

Implicaciones legales de simular la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes

Legal implications of simulating the termination of an employment contract by agreement of the parties

Doménica Milena Mafla-Quiroz

dq.domenicammq66@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Los Ríos
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-6907-9162>

Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

uq.ingriddiaz@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Los Ríos
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-2934-4010>

Recepción: 15 de mayo 2024

Revisado: 15 de junio 2024

Aprobación: 15 de septiembre 2024

Publicación: 01 de octubre 2024

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente las implicaciones legales de simular la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes. La presente investigación utilizó el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se aplicó el método inductivo-deductivo y el método analítico-sintético. Se concluye que, desde la fundamentación teórica, se puede entender que la simulación de terminación individual del contrato por acuerdo de las partes, también denominada “despido simulado, terminación ficticia, fraude laboral”, es una práctica ilegal que vulnera los derechos de los empleados y genera precariedad laboral. Esta práctica se ha convertido en común en los últimos años, consiste en que el empleador y el trabajador finge dar por terminado la relación contractual por consenso, cuando en realidad el trabajador está siendo despedido sin justa causa.

Descriptor: Derecho laboral; justicia; trabajo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to legally analyze the legal implications of simulating the termination of the employment contract by agreement of the parties. The present research used the quantitative method which produces descriptive data, originating from data collection. Supported by the documentary-bibliographic review. In addition, the inductive-deductive method and the analytical-synthetic method were applied. It is concluded that, from the theoretical foundation, it can be understood that the simulation of individual termination of the contract by agreement of the parties, also called “simulated dismissal, fictitious termination, labor fraud”, is an illegal practice that violates the rights of employees and generates labor precariousness. This practice has become common in recent years and consists of the employer and the employee pretending to terminate the contractual relationship by consensus, when in fact the employee is being dismissed without just cause.

Descriptors: Labor law; justice; labor. (UNESCO Thesaurus).

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

INTRODUCCIÓN

Las implicaciones legales que ocasiona simular una terminación del contrato individual del trabajo por la causal del acuerdo entre las partes. Todo esto parece confirmar que la simulación es una práctica utilizada por algunos empresarios o empleadores para encubrir una aparente actuación jurídica, que no corresponde con la realidad o es de naturaleza distinta a la mostrada o pactada entre las partes en la relación laboral. Es necesario recalcar que, el empleador incurre en fraude laboral al momento de firmar el contrato de trabajo, solicitando al trabajador que lo suscriba, y simultáneamente aprovecha ese momento para hacerlo firmar también la terminación del contrato, dando la apariencia de que es una decisión voluntaria por parte del trabajador. Lo peor del caso, es que la simulación laboral busca beneficiar al empleador al evadir la obligación de pagar indemnizaciones por despido intempestivo. Según lo establecido por la legislación laboral vigente, el empleador está obligado a pagar una indemnización económica al empleado por los años de servicio que ha dedicado a la empresa. Sin embargo, al recurrir a la simulación de la terminación por acuerdo de las partes, el empleador intenta eludir esta responsabilidad legal, según el artículo 188 (Asamblea Nacional, 2008).

Por lo tanto, simular la terminación por consenso, constituye una práctica deshonesta que vulnera los derechos del trabajador y socava el principio fundamental de protección laboral. Además de incumplir con sus obligaciones legales, el empleador se beneficia económicamente al evitar el pago de la indemnización que le corresponde al empleado por sus años de servicio. Esta estrategia busca eludir las consecuencias económicas y legales que implica un despido intempestivo y perjudica directamente al trabajador afectado.

En efecto, todo esto parece confirmar la precarización y vulneración de derechos laborales. La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece: “Artículo. 327.-El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”.

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

Al respecto, el Código Orgánico Integral Penal (2014), ha establecido infracciones contra el derecho al trabajo y la seguridad social. Estas infracciones las encontramos en los artículos: 241, 242, 243, 244. Sin embargo, los assembleístas o legisladores olvidaron de incorporar la figura jurídica laboral (simulación laboral) en el Código Orgánico Integral Penal o en la Legislación Laboral, por lo tanto, no existe un marco normativo para sancionar su práctica a la que recurren con frecuencia los empleadores.

Por otro lado, de acuerdo con la Codificación del Código del Trabajo (2023) en su Artículo 169, contempla diferentes causas de la terminación del contrato individual de trabajo: Por las causas legalmente previstas en el contrato; b) Por acuerdo de las partes; que es la causal de estudio en esta investigación. c) Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 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; e) Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; f) 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; g) Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; h) Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, i) Por desahucio presentado por el trabajador; j) 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.

En tal sentido, la terminación laboral consensual, es un modo de extinguir el contrato individual de trabajo; es la resciliación, también denominada mutuo acuerdo o de manera conjunta (Loor & López, 2023, p. 63).

En este orden, el Código del Trabajo (2020) declara:

Artículo. 185.-En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

Además, el pago de los proporcionales a que tiene derecho por la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (2018) establece lo siguiente:

Artículo.22.- Derecho a la decimocuarta remuneración; los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

En la crisis sanitaria por Covid 19 se consideraba según Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

Artículo. 2.-De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento normativo.

Estas indemnizaciones antes descritas surten efecto al momento del empleador simular la culminación del contrato de trabajo por el acuerdo unánime. Evitando de esta manera de indemnizar realmente por la causal que correspondería, el despido arbitrario o denominado intempestivo, establecido en el código de trabajo en su

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

artículo 188. Por ello, la implementación de la acción de protección es garantizar que las empresas cumplan con todas las leyes laborales y que se sancione a aquellas que no lo hagan (Mendoza Arguello et al., 2024, p. 482).

El objetivo general de la investigación es analizar jurídicamente las implicaciones legales de simular la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes.

MÉTODO

La presente investigación utiliza el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y no basarse en meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). Se plantea además el método analítico-sintético por medio del cual, se descompone un todo en partes extrayendo cualidades, componentes, relaciones y más para posteriormente unir las partes analizadas y con ello descubrir características y relaciones entre los elementos (Rodríguez y Pérez, 2017).

RESULTADOS

Se prestan a continuación los resultados obtenidos.

1. ¿Qué conocimiento tiene sobre la simulación en la terminación de contratos por acuerdo de las partes?

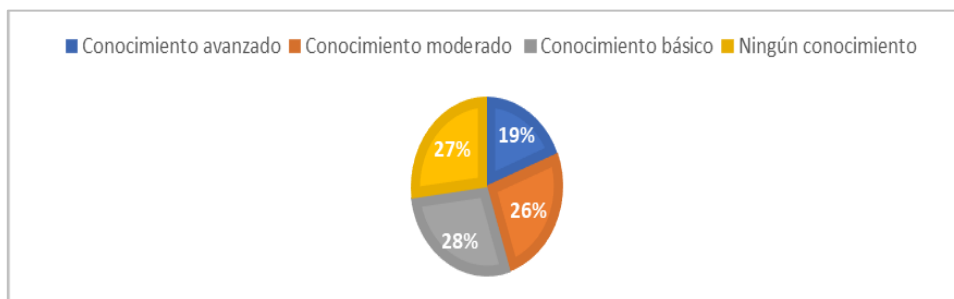


Figura 1. Conocimiento sobre simulación en la terminación de contratos por acuerdo de las partes.

Elaboración: Los autores.

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

En la figura 1 puede evidenciarse que el 100% de encuestados (trabajadores), solo el 28%, manifestaron tener conocimiento básico. Por su parte el 27% declararon que no poseen conocimiento. Y solo el 26% expresaron poseer conocimiento moderado. Y solo el 19% de encuestadas declararon tener conocimiento avanzado.

2. ¿Ha sido víctima del fraude laboral por terminación de contratos individuales mediante acuerdos de las partes?

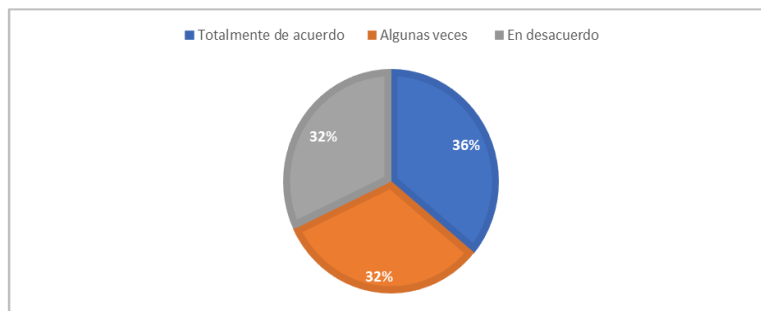


Figura 2. Víctima del fraude laboral por terminación de contratos individuales mediante acuerdos de las partes.

Elaboración: Los autores.

En la figura 2 puede evidenciarse que el 100% de encuestados (trabajadores), solo el 36%, manifestaron estar totalmente de acuerdo. Por su parte el 32% declararon algunas veces. Y solo el 32% expresaron estar en desacuerdo.

3. Cree ¿Usted, es la finalidad principal de utilizar la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes?

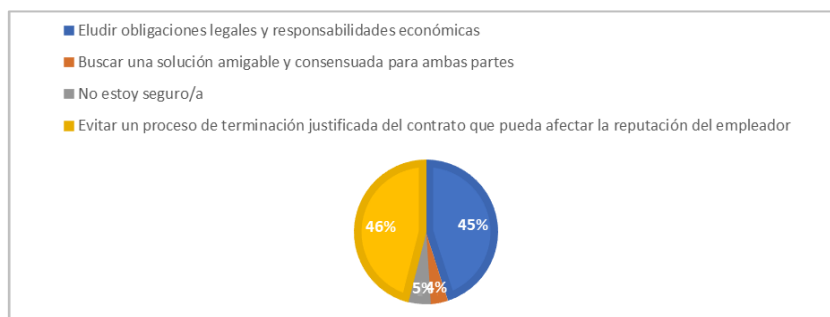


Figura 3. Finalidad principal de utilizar la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes.

Elaboración: Los autores.

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

En la figura 3 puede evidenciarse que el 100% de encuestados (trabajadores), un 46%, manifestaron evitar un proceso de terminación justificada del contrato que pueda afectar la reputación del empleador. Por su parte el 45% declararon por eludir obligaciones legales y responsabilidades económicas. Y solo el 5% expresaron no estar seguro. Y solo el 4% de encuestadas declararon buscar una solución amigable y consensuada para ambas partes.

4. ¿Qué medidas considera necesarias para prevenir y combatir eficazmente la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes y la garantía de derechos laborales de los trabajadores?

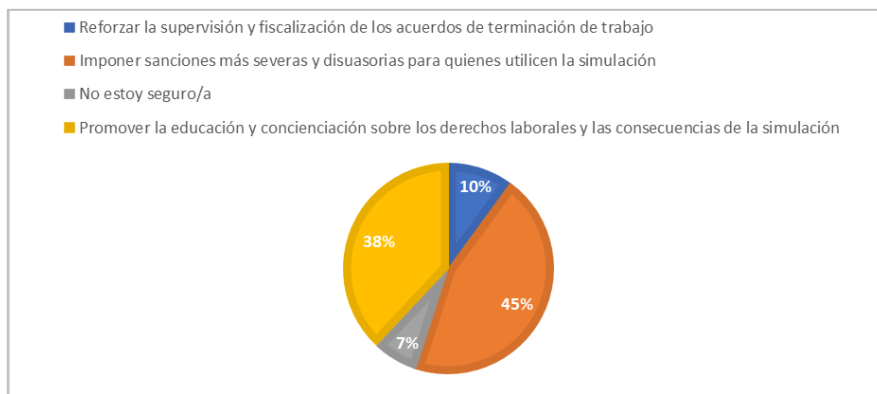


Figura 4. Medidas necesarias para prevenir y combatir eficazmente la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes y la garantía de derechos laborales de los trabajadores.

Elaboración: Los autores.

En la figura 4 puede evidenciarse que el 100% de encuestados (trabajadores), solo el 45%, exteriorizaron imponer sanciones más severas y disuasorias para quienes utilicen la simulación. Por su parte el 38% declararon promover la educación y concienciación sobre los derechos laborales y las consecuencias de la simulación. Y solo el 10% expresaron Reforzar la supervisión y fiscalización de los acuerdos de terminación de trabajo. Y solo el 7% de encuestadas declararon no estar seguro/a.

5. ¿Cuáles son, en su opinión, las principales consecuencias que pueden derivar de la utilización de la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes?

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

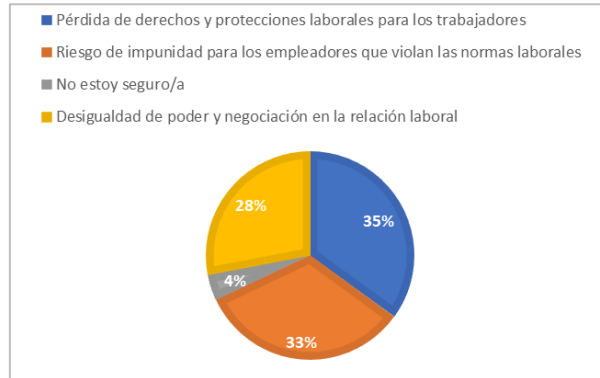


Figura 5. Principales consecuencias que pueden derivar de la utilización de la simulación en la terminación de trabajo por consentimiento de las partes.

Elaboración: Los autores.

En la figura 5 puede evidenciarse que el 100% de encuestados solo el 35%, manifestaron la pérdida de derechos y protecciones laborales para los trabajadores. Por su parte el 33% expusieron el riesgo de impunidad para los empleadores que violan las normas laborales. El 28% dijeron la desigualdad de poder y negociación en la relación laboral. Y el 4% de encuestadas expusieron no estoy seguro/a.

DISCUSIÓN

Desafortunadamente, la simulación permite al empleador fingir ante las autoridades del laborales que sus acciones son correctas. Pero básicamente hay situaciones en las que las acciones o acuerdos mencionados no se logran sin el consentimiento tácito y afirmativo de los trabajadores empleadores.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. Los Asambleístas o legisladores olvidaron de incorporar la figura jurídica laboral (simulación laboral) en el Código Orgánico Integral Penal o en la Legislación Laboral. Es necesario, para erradicar esta conducta en la que se burla el empleador de los derechos adquiridos de los trabajadores, autoridades y el Estado. Se penalice por que se beneficia económicamente al violentar el derecho laboral. De esta manera evade el pago de obligaciones e indemnizaciones. Sumado al enriquecimiento ilícito que se presenta en la figura jurídica.

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

CONCLUSIONES

Desde la fundamentación teórica, se puede entender que la simulación de terminación individual del contrato por acuerdo de las partes, también denominada “despido simulado, terminación ficticia, fraude laboral”, es una práctica ilegal que vulnera los derechos de los empleados y genera precariedad laboral. Esta práctica se ha convertido en común en los últimos años, consiste en que el empleador y el trabajador finge dar por terminado la relación contractual por consenso, cuando en realidad el trabajador está siendo despedido sin justa causa.

Las implicaciones del empleador de usar este fraude laboral, es para evitar el pago de obligaciones a sus trabajadores entre ellos bonificación por despido intempestivo, pago de décimos tercero décimo cuarto sueldo, el desahucio, consignación de horas suplementarias y extraordinarias, vacaciones y utilidades.

Para disminuir esta inadecuada práctica, es necesario la implantación de medidas a nivel legal, institucional y social. En lo legal se debería tipificar esta práctica como delito laboral en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano y establecer sanciones para los empleadores y empresas que incurran. En lo institucional los contratos deben firmarse y rescindirse formalmente en presencia de la autoridad laboral “Inspector de trabajo”, además debe emplearse los medios audiovisuales como la vídeo conferencia para facilitar la celebración de actos y contratos ante la autoridad laboral, socialmente, se debe fomentar una cultura de legalidad y la formalidad del mercado laboral para erradicar esta práctica y proteger los derechos de los trabajadores.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, por motivar el desarrollo de la Investigación.

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. [Comprehensive Criminal Code]. Registro Oficial N° 180. <https://url2.cl/53c6h>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/i1ch>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica Justicia Laboral Trabajo en el Hogar. [Organic Labor Justice Law Work in the Home]. Ley s/n. Tercer suplemento del registro oficial 483. 20 de abril de 2015. Última reforma: Edición constitucional 40, 16-04-2018. <https://n9.cl/ctcao>
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. [Organic Law on Humanitarian Support]. Registro Oficial N.229. Normativa: Vigente. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 245, 01-XII-2021. <https://n9.cl/1a1I9>
- Congreso Nacional. (2020). Código del Trabajo. [Labour Code]. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/8osy6>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. [Inductive and deductive reasoning within the research process in experimental and social sciences]. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>
- Loor-Pinargote, K. I., y López-Moya, D. F. (2023). Daño moral en la rescisión del contrato laboral. [Moral damages in the termination of the labor contract]. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 6(Suplemento 2), 109-118. <https://doi.org/10.62452/hycjwp70>
- Mendoza-Arguello, B. M., Arcos-Campos, K. E., Arias-Bautista, D. F., y Ros-Álvarez, D. (2024). La acción de protección como medio para la preservación de los derechos laborables en pandemia. [Protective action as a means of preserving labor rights in pandemics]. *IUSTITIA SOCIALIS*, 9(1), 476-484. <https://doi.org/10.35381/racj.v9i1.3643>
- OIT. (1997). Codificación del Código del Trabajo. [Codification of the Labor Code]. <https://n9.cl/ojzoi>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [Scientific methods of inquiry and knowledge construction]. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Doménica Milena Mafla-Quiroz; Ingrid Joselyne Díaz-Basurto

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).