



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CON CONTRATOS VERBALES  
EN COMPARACIÓN CON LOS CONTRATOS ESCRITOS, EN EL CANTÓN  
IBARRA EN EL PERÍODO 2022-2023**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: N° 12**  
Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos.

**AUTOR: STEVEN JOEL JIMÉNEZ GUACHÁN**  
**TUTOR: DR. NELSON JOAQUÍN LALAMA PROAÑO**

**IBARRA- ECUADOR**  
**ENERO, 2024**

Ibarra, 30 de enero de 2024

ASESOR

Dr. Joaquín Lalama Proaño

**CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe final de investigación, que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCEI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



Firmado electrónicamente por:  
NELSON JOAQUIN  
LALAMA PROANO

(f.) \_\_\_\_\_

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

## PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCEI):



Firmado electrónicamente por:  
NELSON JOAQUIN  
LALAMA PROAÑO

(f).....

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308



Firmado electrónicamente por:  
MAGDALIA MARIBEL  
HERMOZA VINUEZA

(f).....

PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C: 1001699162

(f).....

Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Steven Joel Jiménez Guachán, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 30 de enero de 2024


(f):.....

Steven Joel Jiménez Guachán

C.C.: 1003616412

## AUTORÍA

Yo, STEVEN JOEL JIMÉNEZ GUACHÁN, portador de la cédula de ciudadanía N° 1003616412, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f):  .....

Steven Joel Jiménez Guachán

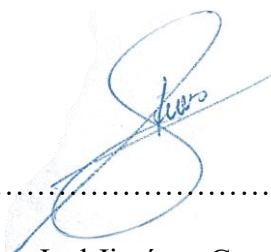
C.C.: 1003616412

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Steven Joel Jiménez Guachán, con CC: 1003616412, autor del trabajo de grado intitulado: “VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO CON CONTRATOS VERBALES EN COMPARACIÓN CON LOS CONTRATOS ESCRITOS, EN EL CANTÓN IBARRA EN EL PERÍODO 2022- 2023”, previo a la obtención del título profesional de “Abogado” en la Escuela de Jurisprudencia:

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCEI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 30 de enero de 2024

(f):.....  


Steven Joel Jiménez Guachán

C.C.: 1003616412

## ÍNDICE

1. RESUMEN .....	1
2. ABSTRACT .....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. ESTADO DEL ARTE .....	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	18
6.1. Resultados.....	18
Configuración contractual: Análisis pormenorizado de la frecuencia con que fueron puestos en práctica los contratos verbales en el cantón Ibarra, 2023 .....	18
Sostenibilidad laboral: Análisis comparativo de la duración promedio de los contratos verbales.....	22
Brechas laborales: Explorando disparidades en condiciones estructurales en el trabajo en el cantón Ibarra en cuanto a los contratos verbales y escritos .....	24
Resultados de las entrevistas a los jueces multicompetentes de la Unidad Judicial Civil del cantón Ibarra y empleadores del sector privado del cantón Ibarra .....	26
Resultados de las entrevistas a empleadores del sector privado del cantón Ibarra.....	30
Realidad laboral en el Ecuador en cuanto a la contratación .....	36
6.2. Discusión .....	38
7. CONCLUSIONES .....	40
8. RECOMENDACIONES.....	42
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42

## 1. RESUMEN

El derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores no está plasmado, de manera expresa, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, ya que en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, no se menciona; sin embargo, es un principio que se ha erigido como un derecho fundamental, por lo que el objetivo general analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores pertenecientes al sector privado en el cantón Ibarra, específicamente aquellos sujetos a contratos verbales, estableciendo comparativas significativas con sus pares que cuentan con contratos escritos, durante el periodo comprendido entre mayo y diciembre de 2023. Hubo que seguir la metodología basada en el enfoque cualitativo, con nivel de profundidad descriptivo y como métodos científicos utilizados el socio jurídico, el normativista, el deductivo y el analítico erigiéndose en procedimientos sistemáticos que junto a la revisión documental y las entrevistas como técnicas de investigación fueron indispensables para determinar que la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores pertenecientes al sector privado en el cantón Ibarra, específicamente aquellos bajo la modalidad de contratos verbales, durante el periodo comprendido entre mayo y diciembre de 2023, se vio reflejada al proliferar los contratos verbales como forma contractual más sencilla, menos solemne, que permite al trabajador obtener su empleo sin someterse a concurso o procesos de selección burocráticos, pero en la realidad las disparidades entre ambos contratos, el verbal y el escrito, son palpables, las cuales, por sí mismas, atentar contra el derecho a la estabilidad y continuidad laborales.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, contratos verbales, contratos escritos, sector privado, derechos laborales.

## 2. ABSTRACT

The right to job stability of workers is not expressly reflected within the Ecuadorian legal system, since in Art. 326 of the Constitution of the Republic of Ecuador, it is not mentioned; However, it is a principle that has been established as a fundamental right, so the general objective is to analyze the violation of the right to job stability of workers belonging to the private sector in the Ibarra canton, specifically those subject to verbal contracts, establishing significant comparisons with their peers that have written contracts, during the period between May and December 2023. The methodology based on the qualitative approach had to be followed, with a level of descriptive depth and as scientific methods used the legal partner, the normativist, the deductive and analytical, becoming systematic procedures that, together with the documentary review and interviews as research techniques, were essential to determine that the violation of the right to job stability of workers belonging to the private sector in the Ibarra canton, specifically those under The modality of verbal contracts, during the period between May and December 2023, was reflected by the proliferation of verbal contracts as a simpler, less solemn contractual form, which allows the worker to obtain employment without undergoing a competition or bureaucratic selection processes, but in reality the disparities between both contracts, the verbal and the written, are palpable, which, in themselves, violate the right to job stability and continuity.

**Keywords:** Labor stability, verbal contracts, written contracts, private sector, labor rights.

### 3. INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral, como uno de los cimientos esenciales en la interacción entre empleadores y empleados, va más allá de la simple continuidad del empleo por lo que representa un factor determinante para la calidad de vida de los trabajadores, influyendo directamente en su bienestar emocional y financiero que, se erige como un elemento crucial para la cohesión social y el desarrollo sostenible de una comunidad laboral, este principio no solo se traduce en la seguridad de mantener un empleo, sino también en la confianza y certeza que los trabajadores experimentan al desempeñar sus funciones cotidianas.

Durante el periodo mayo a diciembre de 2023, surgió una dinámica preocupante en el ámbito laboral del sector privado en el cantón Ibarra, fenómeno que se enmarcó en la potencial vulneración del derecho a la estabilidad laboral, especialmente entre los trabajadores que sostienen contratos verbales en comparación con aquellos cuya estabilidad laboral es respaldada por contratos escritos. Más allá de constituir una simple observación de datos, esta compleja situación plantea interrogantes fundamentales que se extienden por distintas capas del panorama laboral local, abordando cuestiones de equidad y la aplicación efectiva de los derechos laborales.

La necesidad de examinar detenidamente las posibles disparidades en las condiciones de empleo específicas de este enclave geográfico durante el periodo mencionado se presenta como un imperativo. Este fenómeno requiere no solo un análisis cuantitativo meticuloso de las cifras y estadísticas asociadas con los tipos de contratos laborales, sino también una inmersión profunda en las circunstancias que influyen en la elección de contratos verbales en detrimento de los escritos, así como los impactos tangibles de tales elecciones en la estabilidad laboral de los trabajadores.

La investigación, por ende, se distancia de un alcance meramente numérico para explorar las complejidades inherentes a las relaciones laborales en Ibarra. Esto subraya la urgencia de una indagación exhaustiva que no solo revele las causas subyacentes detrás de las tendencias observadas, sino que también evalúe las implicaciones socioeconómicas que derivan de esta dinámica. Asimismo, se enfatiza la contribución activa a la formulación de soluciones prácticas y equitativas que aborden los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores de la región, como tal el propósito es trascender la simple documentación

de la situación para lograr una comprensión integral de sus complejidades. La investigación aspira a proporcionar un fundamento sólido que oriente posibles intervenciones y mejoras en el entorno laboral del cantón Ibarra. Esta perspectiva destaca la imperiosa necesidad de abordar integralmente los desafíos que impactan la estabilidad laboral de los trabajadores en esta región geográfica específica, impulsando cambios significativos y sostenibles.

En el contexto particular del cantón Ibarra, Ecuador, una localidad emblemática con una dinámica económica significativa, la estabilidad laboral emerge como un tema de especial relevancia y lo que preocupa es la posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral entre los trabajadores del sector privado que optan por contratos verbales en comparación con aquellos respaldados por contratos escritos; dicha problemática adquiere una dimensión aún más crucial al considerar el periodo específico entre mayo y diciembre de 2023, donde se anticipa una mayor complejidad en las dinámicas laborales debido a factores coyunturales y económicos.

Este escenario presenta un llamado urgente a explorar más allá de las apariencias superficiales y a desentrañar las complejidades que rodean la elección de contratos laborales y, en este sentido, el periodo temporal seleccionado se revela como una ventana crucial para capturar y analizar las dinámicas laborales en un momento específico, permitiendo así la identificación de tendencias y patrones que podrían haber pasado desapercibidos en un análisis más generalizado. La investigación no solo aspira a documentar las tendencias observadas, sino a comprender las motivaciones subyacentes, evaluar las consecuencias a nivel individual y colectivo, y proponer soluciones que contribuyan a la construcción de un entorno laboral más estable y equitativo en Ibarra.

La elección entre contratos verbales y escritos se convierte en un elemento esencial que podría estar afectando la estabilidad laboral de los trabajadores dado que los contratos escritos proporcionan un marco formal y tangible para las condiciones laborales, los contratos verbales, al carecer de esta formalización por escrito, podrían exponer a los trabajadores a una mayor incertidumbre y vulnerabilidad. Según se desprende de la opinión de Maldonado (2021):

Muchas veces los empleadores buscan no estabilizar laboralmente a sus trabajadores con un contrato definitivo o indefinido, y realizan sucesivos contratos ocasionales de prestación de servicios en los cuales la relación laboral

hace que por la necesidad de trabajar tenga que someterse a una serie de abusos como: laborar más de ocho horas diarias o días de descanso obligatorio sin retribución o pago alguno por horas suplementarias o extras, o supuestos apoyos que van en contra de los derechos de los trabajadores. (p. 17)

La justificación de este problema radica en la necesidad de comprender a fondo las dinámicas laborales dentro de las empresas privadas de la ciudad de Ibarra y su impacto directo en la estabilidad de los trabajadores, si bien la elección entre contratos verbales y escritos puede considerarse una decisión individual, su implicación en la seguridad laboral trasciende lo individual para convertirse en un tema de relevancia social y económica. Una comprensión profunda de este fenómeno permitirá no solo identificar posibles desafíos y desigualdades, sino también formular soluciones prácticas y equitativas para mejorar las condiciones laborales en la región.

La decisión de abordar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral entre los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra durante el periodo de mayo a diciembre de 2023 surge de la imperante necesidad de abordar una problemática que afecta de manera directa el entramado laboral local, incidiendo en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, y, por ende, en la cohesión social y desarrollo económico de la región, en esta elección se respalda en diversas dimensiones que abarcan aspectos sociales, económicos y jurídicos, y responde a la urgencia de comprender y afrontar las complejidades de las relaciones laborales en un contexto específico.

Desde una perspectiva social, la estabilidad laboral no es simplemente una cuestión técnica o legal; constituye un componente esencial para el bienestar social y la armonía en la comunidad. No solo afecta la seguridad económica de los trabajadores, sino que también incide en su salud mental, la estabilidad familiar y la integración social. Abordar la vulneración de este derecho en el cantón Ibarra implica directamente mejorar la calidad de vida de los individuos y fortalecer el tejido social de la comunidad.

En cuanto a la perspectiva económica, un entorno laboral estable es fundamental para el desarrollo económico sostenible de cualquier región. La inseguridad laboral puede tener efectos perjudiciales en la productividad, la inversión y el crecimiento económico. Comprender las dinámicas que afectan la estabilidad laboral en Ibarra contribuirá a la formulación de estrategias y políticas que promuevan un ambiente económico más robusto y resistente a las fluctuaciones.

La vulneración del derecho a la estabilidad laboral no solo implica la posible pérdida de empleo, sino también incertidumbre financiera, estrés psicológico y la amenaza de caer en situaciones precarias. Investigar esta problemática permitirá no solo cuantificar las consecuencias económicas, sino también entender la dimensión humana detrás de las cifras y proponer medidas que mitiguen el impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

La elección entre contratos verbales y escritos puede estar relacionada con desigualdades intrínsecas en las condiciones laborales. Esta investigación busca identificar y entender las disparidades que podrían existir entre estos dos tipos de contratos, proporcionando una base sólida para abordar cualquier inequidad y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Hasta la fecha, existe una escasez de investigaciones específicas sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en Ibarra, especialmente enfocadas en la comparación entre contratos verbales y escritos. Esta investigación busca llenar este vacío, contribuyendo al cuerpo de conocimiento existente y ofreciendo perspectivas únicas que podrían informar futuras investigaciones y políticas laborales.

La elección del periodo de mayo a diciembre de 2023 no es aleatoria; coincide con un momento crucial que podría verse influenciado por factores específicos, como cambios económicos, eventos locales o decisiones políticas. Capturar este periodo temporal específico brinda la oportunidad de analizar las dinámicas laborales en un contexto más detallado, permitiendo una comprensión más precisa de las tendencias y desafíos en juego; la investigación dada no solo responde a una necesidad académica, sino que, más crucialmente, se alinea con el compromiso de mejorar las condiciones de vida y trabajo de la comunidad ibarreña, promoviendo un entorno laboral más equitativo y sostenible.

Por lo que se hizo necesario plantearse algunas interrogantes de investigación consistentes en determinar si ¿se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores del sector privado que desempeñaron sus funciones en el periodo mayo-diciembre 2023 en el cantón Ibarra bajo la figura del contrato verbal?; ¿en términos comparativos son más favorables los contratos escritos que los contratos verbales para garantizar el derecho a la estabilidad de los trabajadores?

Para dar respuesta a estas interrogantes se estableció como objetivo general analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores pertenecientes al

sector privado en el cantón Ibarra, específicamente aquellos sujetos a contratos verbales, estableciendo comparativas significativas con sus pares que cuentan con contratos escritos, durante el periodo 2022- 2023. Y como objetivos específicos complementarios a esta investigación se indicaron los siguientes: a) Cuantificar la frecuencia de contratos verbales en comparación con contratos escritos entre los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra durante el periodo 2022- 2023; b) Evaluar la estabilidad laboral comparando la duración promedio del empleo entre trabajadores con contratos verbales y escritos en el mismo periodo y en el mismo contexto laboral; y, c) Investigar y comparar condiciones laborales, salarios, beneficios y derechos asociados a los contratos verbales y escritos para identificar posibles disparidades que puedan atentar contra el derecho a la estabilidad laboral.

Es indudable que, la Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE), como marco jurídico esencial, considera, en su Art. 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, CRE, 2008)

De esta manera, al ser considerado un derecho de todos los ecuatorianos y, al mismo tiempo, un deber social, este trabajo investigativo tiene como beneficiarios principales a todos aquellos trabajadores del sector privado, que por varias razones prestan sus servicios lícitos y personales bajo la modalidad de contrato verbal, pudiendo convertir este tipo de contrato en un contrato escrito que determine con claridad sus derechos y beneficios laborales.

Esta investigación está en lineamiento con el Plan Nacional Creación de Oportunidades 2021-2025, en su objetivo 3 se hace énfasis en mejorar la calidad de vida de la población, haciendo referencia fundamentalmente a los trabajadores, quienes tienen derecho a la estabilidad laboral; no obstante, hay disposiciones legislativas que pudieran vulnerar los derechos de los trabajadores como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) que, al establecer medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, pudieran dar lugar a que se de empleo basados en contratos verbales, como lo tipifica el Art. 16:

De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

En este contexto se direcciona con la línea de investigación de la PUCE 2017, Número 12, Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos, que busca generar conocimiento acerca de las inequidades, desigualdades en el ámbito laboral que pudieran atentar contra la fortaleza institucional y, aspectos como la inclusión y el establecimiento de condiciones justas y adecuadas para todos los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra en el periodo de estudio.

En el marco de esta investigación, se buscó identificar y analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra, centrándose específicamente en aquellos que se encuentran sujetos a contratos verbales. La falta de formalización escrita de los acuerdos laborales puede exponer a estos empleados a una mayor precariedad y riesgo de inestabilidad en comparación con sus colegas que cuentan con contratos escritos. La ausencia de un documento formalizado puede resultar en una falta de claridad en las condiciones laborales, generando un terreno propicio para la vulneración de derechos fundamentales. A través de un análisis exhaustivo durante el periodo de mayo a diciembre de 2023, se pretendió destacar las disparidades significativas entre estos dos grupos de trabajadores, enfocándose en aspectos cruciales como la seguridad en el empleo y las garantías laborales, con el propósito de proponer recomendaciones que contribuyan a fortalecer la protección de los derechos laborales en el ámbito estudiado.

#### 4. ESTADO DEL ARTE

La CRE de conformidad con diversos instrumentos internacionales debidamente suscritos estatuye principios como la estabilidad laboral y el de igualdad, por medio de los cuales se combate todo trato discriminatorio que afecte o vulnere los derechos de los trabajadores reconocidos en la norma constitucional, por lo que ampara a los trabajadores que están prestando sus servicios bajo la modalidad de los contratos verbales, en los que las condiciones laborales no están determinadas de manera precisa y que, pudiera dar lugar a una interpretación ambigua de los mismos.

Por lo que este apartado se inició con la finalidad de determinar en qué estado de conocimiento se encuentra el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra; lo cual condujo a la revisión bibliográfico-documental a través de la exploración y selección de trabajos científicos publicados por varios autores, que atienden a los criterios doctrinales de las instituciones laborales nacionales e internacionales, recurriendo a repositorios digitales de páginas especializadas como google académico, en bases de datos de revistas indexadas, en la legislación ecuatoriana y en la jurisprudencia laboral, para contribuir en el análisis de la vulneración de los derechos laborales como la estabilidad, de la cual goza todo ciudadano dentro del territorio nacional.

En investigaciones previas, se ha destacado que los contratos verbales, al carecer de formalización escrita, pueden propiciar situaciones de ambigüedad e interpretación vaga de los términos laborales generando así inquietudes sobre la seguridad y estabilidad en el empleo para los trabajadores vinculados a este tipo de contratos. En contraste, afirma Yanac-Polo (2022), en su obra llamada Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia-Huaraz, contratados bajo el régimen CAS-2020, que los contratos escritos proporcionan un marco claro de derechos y obligaciones, estableciendo las condiciones de empleo de manera más precisa.

Desde esta perspectiva, se pronuncian Moreno y Manrique (2021) en su investigación denominada Aplicación del principio de la realidad sobre las formalidades frente al contrato de prestación de servicios suscrito por profesionales de la salud y entidades públicas (2010-2021), al hacer referencia al articulado laboral que enmarca un cúmulo de preceptos dirigidos a la protección, garantía y salvaguarda del derecho al trabajo,

considerándose tan amplia esta protección que el constituyente incluye el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, “previniendo que con posterioridad a la proclamación del compendio normativo, la sociedad buscará formas de evasión y posterior vulneración de los derechos laborales” (p. 9). Esto se evidencia en el Ecuador, que a pesar de la existencia de una sólida base legal que deriva de la CRE y sus demás leyes laborales, hay falta de garantías laborales, ya que muchos de los empleadores, del sector privado desconocen el sustento normativo y constitucional, y celebran contrataciones bajo la modalidad de contratos laborales verbales que no contienen, evidentemente, las condiciones mínimas de trabajo que aseguren o garanticen todos los derechos de los trabajadores.

Al hacer referencia a los contratos celebrados verbalmente, Sánchez (2022), en su Trabajo denominado El contrato verbal, sostiene que serán perfectamente válidos, salvo que la ley laboral exija el cumplimiento de alguna formalidad, como las que requieren que se haga por escrito, o que se deba realizar por medio de escritura pública. Al comentar la validez de estos contratos afirma que

En primer lugar, debemos decir que el contrato de trabajo verbal es perfectamente válido, pero en modalidades concretas se exige que se haga por escrito. Si esto se incumple, no conllevará que el contrato se anule, pero sí que no se reconozcan con esa modalidad concreta. El Art. 19 del Código del Trabajo establece: Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba; e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley. (2022, párr. 5)

Según el criterio de este autor, el trabajador y empresario tienen derecho a exigir que el contrato se formalice por escrito, aun cuando la relación laboral ya haya iniciado. Esto con la finalidad que el trabajador, bajo la contratación laboral escrita, no tenga que

probar la relación de dependencia, porque bajo la modalidad verbal, siempre estará obligado a probar la existencia de esta relación de dependencia.

El Código del Trabajo ecuatoriano en su Art. 12 señala los contratos expesos, que según González (2022):

Son aquellos en los cuales las partes han acordado, de palabra o reduciéndolo a escrito, cada una de las condiciones de contratación. Esta definición del Código es completamente aceptada por la doctrina, todo contrato en el cual exista una discusión, un acuerdo de las condiciones, entre las partes contratantes deberá ser considerado como expeso, ya que las partes conocen y aceptan las mismas. El contrato expeso a su vez podrá ser tanto verbal como escrito, la ley no otorga un efecto distinto a la hora de distinguir si fue hecho de forma verbal o escrita, pudiendo el primero ser probado de todas las formas aceptadas por la ley. (pp. 17- 18)

De ello se deduce que, al celebrarse un contrato de trabajo, sea este expeso o tácito; verbal o escrito, ambos generan, de manera inmediata, efectos jurídicos como la creación de una relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador. De manera que, si se encuentran presentes todos los elementos o requisitos establecidos en la ley, como el acuerdo de voluntades, la prestación de servicios lícitos y personales, la relación de subordinación o dependencia y una remuneración a pagar por los servicios prestados, surge a la vida jurídica esta relación laboral, subordinada o sometida a los lineamientos y mandatos contenidos en el derecho laboral ecuatoriano y que deben ser observados, tal cual se ha convenido entre las partes, aun si se ha realizado de manera verbal.

Como consecuencia de la emergencia sanitaria vivida en el país, se proliferó el teletrabajo, que según Calderón et al (2022), mencionan que los derechos laborales se caracterizaron por el uso de esta modalidad:

La vulneración de los derechos laborales ha surgido como una inquietud de considerable relevancia, particularmente en un entorno laboral dinámico caracterizado por la creciente adopción de modalidades de trabajo a distancia y a pesar de que el teletrabajo puede presentar ventajas en términos de flexibilidad tanto para empleadores como para empleados, también plantea desafíos específicos en relación con la salvaguarda y garantía de los derechos laborales. Un desafío central radica en la carencia de una normativa clara y

regulación específica que aborden las singularidades del teletrabajo en el contexto ecuatoriano. Aunque se han implementado iniciativas para regular esta forma de labor, las leyes y normativas actuales pueden no estar completamente ajustadas para lidiar con las complejidades inherentes al trabajo remoto. Esto puede resultar en lagunas legales que comprometen la protección de derechos fundamentales de los trabajadores. (p. 510)

En este contexto, expertos como Ramírez-Pérez (2022), en su trabajo de investigación denominado Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia, han reflexionado sobre la importancia de los contratos escritos como herramienta para garantizar la seguridad y estabilidad en el empleo, destaca que los contratos verbales pueden generar incertidumbre y conflictos, ya que las condiciones laborales pueden ser ambiguas y, en consecuencia, más susceptibles de vulneraciones, por lo que la llama

Una –flexiguridad laboral– que ha derivado en –flexiprecariedad–. Es así que, podría indicarse que el trabajador es puesto en una bifurcación neoliberal: emprendes o precarizas, lo cual significa que las condiciones jurídicas-económicas conducen al trabajador a tener que vivir en una relación laboral precarizada respecto a las exigencias productivas. (p. 165)

La violación del derecho a la estabilidad laboral, especialmente en lo que respecta a los trabajadores del sector privado con contratos verbales en contraposición a aquellos con contratos por escrito, ha sido examinada y analizada en la literatura jurídica y laboral. Varios autores han explorado este asunto desde diferentes puntos de vista, resaltando las complejidades y desafíos vinculados a la ausencia de seguridad en el empleo y la precarización laboral.

Así, los autores Jácome y Pachano (2023), en su trabajo El periodo de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano, consideran que en materia laboral el principio de autonomía laboral es elemental, lo que conlleva a que las partes puedan celebrar contratos laborales verbales, en los que

Será imperativo tener presentes varios principios, teniendo como uno de los más relevantes al principio tuitivo que procure cuidar los intereses laborales, sin que ninguna de las partes resulte perjudicada. Es así como, el derecho

laboral tiene como estructura primordial principios que lo diferencian de otras ramas del derecho, que se basa en (...) principios como son el protector, primacía de la realidad y de irrenunciabilidad. (p. 8)

En lo que respecta a los derechos laborales fundamentales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel fundamental al fomentar y proteger la estabilidad laboral. Las normativas y recomendaciones de la OIT subrayan la relevancia de asegurar la estabilidad en el empleo como un factor crucial para el bienestar de los trabajadores y la equidad en las relaciones laborales. En este contexto, voces destacadas como la de Guy Ryder (2016), quien fue Director General de la OIT hasta marzo de 2022, han abogado por la implementación de políticas que salvaguarden la estabilidad laboral, reconociéndola como un componente integral de los derechos laborales.

En el contexto específico de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el sector privado en comparación con los contratos verbales y escritos, los autores locales proporcionar *insights* valiosos. Los investigadores ecuatorianos ofrecen análisis centrados en la realidad laboral del país y las implicaciones de la falta de contratos escritos en la estabilidad laboral de los trabajadores, lo cual conduce a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral que involucra consideraciones legales, irrumpiendo con las normativas internacionales, lo que deja al trabajador en un estado de indefensión considerable.

Según manifiestan los autores Ochoa et al (2022), en la revista científica “Conrado” los contratos verbales y escritos se conocen de la siguiente manera:

Contratos verbales: Se conoce como contrato verbal a un acuerdo laboral cuya instauración se lleva a cabo a través de la comunicación oral entre el empleador y el empleado, prescindiendo de una formalización documentada; en este tipo de arreglo, los términos y condiciones de empleo son objeto de discusión y acuerdo verbal, sin que se genere un documento que sistematice de manera precisa los derechos y responsabilidades de ambas partes involucradas. La carencia de una expresión formal escrita expone los contratos verbales a una interpretación susceptible y potenciales disputas, dado que la falta de claridad puede obstaculizar la implementación y observancia de los términos acordados, los contratos verbales son recurrentes en determinados entornos laborales; sin

embargo, suelen conllevar desafíos en lo que respecta a la presentación de evidencia y la salvaguarda de derechos. Contratos Escritos: En contraposición a los contratos verbales, un contrato escrito representa un acuerdo formal y legalmente vinculante que establece de manera precisa y detallada los términos y condiciones del empleo. Este tipo de contrato se consigna por escrito, generando un registro tangible de las obligaciones contractuales y delineando de manera específica los derechos y responsabilidades tanto del empleador como del empleado. (Ochoa et al, 2022, p.

484)

Ecuador, como país emprendedor, en relación con los contratos verbales en comparación con los contratos escritos, ha considerado este tema como de prioridad e interés en debates en el ámbito jurídico y laboral en el país. En lo que se refiere legalmente en el contexto ecuatoriano; la CRE, promulgada en 2008, establece, de manera precisa, los derechos fundamentales de los trabajadores, subrayando la necesidad del respeto a este marco legal para garantizar la estabilidad en el empleo.

Es decisivo, considerar la perspectiva de instituciones gubernamentales y organizaciones relacionadas con el trabajo en Ecuador. El Ministerio de Trabajo ha desempeñado un papel fundamental en la regulación y supervisión de las condiciones laborales. La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, bajo la cual se encuentran las Cooperativas de Trabajo Asociado, también han tenido un impacto en la estabilidad laboral y han proporcionado datos e información relevante. Lo que ha dado lugar a que, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el sector privado en Ecuador, especialmente en el contexto de contratos verbales, sea un tema complejo que ha sido abordado por diversos actores, desde juristas y académicos hasta instituciones gubernamentales. La interacción entre la legislación, la jurisprudencia y la realidad laboral concreta en Ecuador contribuye a la comprensión de las posibles vulneraciones y la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección laboral en el país.

En el ámbito internacional, estudios realizados en países con realidades laborales diversas, “han identificado que los trabajadores con contratos verbales, a menudo, enfrentan mayores niveles de inseguridad laboral, ya que la falta de formalización escrita puede dar lugar a malentendidos y disputas, afectando la estabilidad de empleo a largo plazo” (OIT Ecuador, 2020).

Por lo que el autor López (2018) menciona que:

La vulneración de los derechos laborales, tanto según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como en el contexto ecuatoriano, es un fenómeno preocupante. La OIT establece estándares internacionales para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la equidad en el empleo, condiciones laborales seguras y la libertad sindical. En Ecuador, a pesar de los esfuerzos por alinear la legislación con las normativas internacionales, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas medidas. (p. 186)

La vulneración de los derechos laborales en el país se manifiesta en diversas áreas, incluyendo la falta de claridad en la regulación del teletrabajo, la discriminación laboral y la necesidad de mejorar la aplicación de las normativas existentes para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Según el autor Garcés, “el derecho a la estabilidad laboral constituye un pilar fundamental en la protección de los trabajadores” (Garcés, 2020, p. 22), siendo un componente esencial para el bienestar económico y social de la fuerza laboral específicamente del cantón Ibarra en la provincia de Imbabura. La naturaleza de los contratos laborales, ya sean verbales o escritos, ha emergido como un aspecto crítico que influye significativamente en la estabilidad ocupacional de los trabajadores del sector privado; por eso, hablar sobre la vulneración de este derecho, particularmente entre aquellos empleados con contratos verbales, plantea interrogantes a explorar sobre la equidad en las relaciones laborales y sus consecuencias tanto a nivel individual como colectivo.

Por eso, se plantea analizar y registrar las condiciones laborales en un ámbito particular y a lo largo de un periodo específico, suministrando datos esenciales para el reconocimiento de factores subyacentes, la evaluación de la eficacia de las regulaciones laborales vigentes y la formulación de soluciones concretas que promuevan la equidad y estabilidad en el ámbito laboral regional, como fin de este estudio es contribuir al diseño de políticas y prácticas laborales más justas y equitativas en el cantón Ibarra, en el que la modalidad del contrato escrito sea regla y no la excepción.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

Con el fin de desarrollar y alcanzar los objetivos propuestos dentro de la presente investigación intitulada —Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado con contratos verbales en comparación con los contratos escritos, en el cantón Ibarra en el período de mayo a diciembre de 2023—, se aplicó una metodología adecuada, que consistió en un *enfoque cualitativo* que permitió ahondar en el estudio de la estabilidad laboral en el Ecuador en los casos en que los trabajadores del sector privado están obligados a prestar sus servicios lícitos y personales bajo un contrato verbal, basada en la revisión documental, de gran utilidad para su desarrollo.

De esta manera, se consideró que el *nivel de profundidad* de la investigación fuera *descriptivo* al poner énfasis en la pormenorización de los datos obtenidos en la revisión documental y en la opinión de los entrevistados sobre el principio de estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en sus contratos vía oral, permitiendo explorar las experiencias y percepciones de los empleados en su entorno laboral.

En relación a los métodos de investigación jurídica, considerados como procedimientos sistemáticos y estrategias utilizadas para recolectar, analizar e interpretar los datos en el contexto de este estudio, se utilizaron el *método socio jurídico* aplicado en el contexto social de los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra; el método normativista al considerar los Convenios y Tratados Internacionales, la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otras disposiciones complementarias, como derecho compuesto por normas de carácter imperativo, como se pudo evidenciar en los Arts. 11 y 12 del Código del Trabajo vigente.

Fue indispensable también considerar esta investigación desde el *método deductivo* que esgrime sus argumentos y enunciados con carácter general y abstracto de los cuales se desprenden derivaciones particulares que se aplicaron a los casos de trabajadores que no han suscrito un contrato de trabajo escrito, sino que están obligados de manera expresa, pero de forma verbal, lo cual dio lugar a determinar si esta práctica comúnmente utilizada en el sector privado vulnera los derechos laborales constitucionalmente establecidos. De la misma manera, se utilizó el *método analítico* para observar y examinar el uso de los contratos verbales en las relaciones laborales del sector privado

del cantón Ibarra y sus posibles consecuencias al vulnerarse derechos fundamentales de los trabajadores.

Para hacer un uso adecuado de los métodos antes expuestos fue necesario valerse de dos técnicas de investigación. En primer término, la *revisión y análisis documental* aplicada en el examen de material bibliográfico proveniente de artículos científicos, revistas indexadas, repositorios digitales que han expuesto anteriormente estudios sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en relaciones contractuales verbales o escritas, permitiendo tener una perspectiva actual sobre esta compleja realidad que viven los trabajadores del cantón Ibarra.

En segundo lugar, la *entrevista estructurada* contribuyó a enriquecer los datos y la experiencia de la contratación laboral en el cantón Ibarra durante el periodo comprendido de mayo a diciembre 2023, basada en preguntas muy precisas dirigidas a jueces de la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Ibarra y empleadores del sector privado para obtener información objetiva y de primera mano de quienes administran justicia y de quienes contratan a sus trabajadores recurriendo a contratos laborales orales o escritos.

Estas técnicas de investigación se lograron gracias a la utilización de *instrumentos* idóneos que permitieron alcanzar resultados acordes a los objetivos planteados. En cuanto a la revisión y análisis documental se utilizaron las *fichas bibliográficas digitales* contentivas de información clave para la investigación y, en las entrevistas fue pertinente recurrir a la *guía estructurada de la entrevista* con preguntas abiertas, enviadas previamente a los entrevistados vía email, que permitieron a los entrevistados exponer, de manera amplia, sus puntos de vista sobre la vulneración o no de los derechos laborales en aquella contratación caracterizada por la forma oral.

En cuanto a las estrategias seguidas en el *muestreo* de esta investigación con enfoque cualitativo fue el *intencional o selectivo* debido a que, con criterio de razonabilidad y objetividad, se escogieron los jueces que, con conocimiento de causa y amplia experticia en materia laboral, podían dar opiniones acertadas a la investigación y se seleccionaron, de la misma manera, los propietarios de establecimientos privados que contratan sus trabajadores en sus dos modalidades escrita y oral. Y la población o universo estuvo compuesta por el conjunto de los trabajadores del cantón Ibarra que prestan sus servicios

lícitos y personales bajo la modalidad de un contrato verbal para determinar si el derecho a la estabilidad laboral pueda ser vulnerado al utilizar esta modalidad contractual.

## **6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Es de destacar que, el *trabajo* es una actividad que despliega el individuo que contribuye a la construcción de su identidad; así se ha concebido desde inicios del siglo XX, en que se empezó a considerar un derecho y a incluirse dentro de las Constituciones que se estaban gestando, en ese momento, como la de Querétaro en México (1917) y Weimar en Alemania (1919), lo cual dio lugar a que se convirtiera en una institución jurídica de gran valor y, al mismo tiempo, objeto de estudio muy diverso, complejo y ambiguo que contribuye al desarrollo social por su valor económico y cultural, por lo que en esta presentación de resultados de la investigación se tomaron en cuenta los criterios más relevantes de la doctrina nacional e internacional sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado al establecerse relaciones laborales bajo la modalidad de contratos verbales que al ser comparados con los contratos escritos pudieron dar lugar a que estos derechos laborales no sean acatados de conformidad a la ley vigente.

### **6.1. Resultados**

Los resultados de esta investigación derivan de la revisión documental que minuciosamente se realizó en revistas indexadas, repositorios de universidades y textos de derecho laboral sobre la contratación verbal y escrita apoyada en la técnica de las entrevistas a expertos juzgadores de la Unidad Judicial del cantón Ibarra y de empresarios del sector privado que contribuyeron con sus opiniones acertadas al logro de resultados confiables y veraces sobre el tema objeto de esta investigación. Por lo que, en concordancia con los objetivos específicos y los resultados obtenidos, en respuesta de ellos, se plantean los siguientes subtítulos:

#### **Configuración contractual: Análisis pormenorizado de la frecuencia con que fueron puestos en práctica los contratos verbales en el cantón Ibarra, 2023**

En este segmento, se demostró la dinámica de los contratos laborales en el sector privado de Ibarra durante el periodo de mayo a diciembre de 2023. Se examinó con minuciosidad

la reiteración en la celebración de contratos verbales en comparación con sus contrapartes escritos, ahondando en las distintas causas que dan lugar a esta forma contractual. Este enfoque permitió discernir patrones específicos que se repiten en esta contratación que podrían influir en la estabilidad laboral.

Frente a la crisis laboral que impera a nivel global, y en el Ecuador, en particular, al establecerse una tasa de desempleo que cerró en 3,8% en el tercer trimestre de 2023, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (en adelante INEC), los contratos verbales se han incrementado, puesto que, de esta manera, se pueden contratar a personas que, con un contrato escrito no lo harían. Los empleadores son partícipes de mantener los contratos verbales, debido a que esto les representa menos compromisos de pago frente a sus trabajadores.

El contrato verbal, como enseña García (2023), es aquel que “aunque no esté plasmado por escrito, posee la misma validez legal que un contrato formalmente documentado, siempre y cuando cumpla ciertos requisitos legales” (p. 1). Por lo que su estudio se debe remitir al Código Civil ecuatoriano (en adelante CCE), de 2005, que establece en su Art. 1461, los requisitos y capacidad legal:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: Que sea legalmente capaz; que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio; Que recaiga sobre un objeto lícito; y, que tenga una causa lícita. La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra. (Congreso Nacional, CCE, 2005)

Por lo que la validez y existencia de un contrato laboral verbal se perfecciona por la presencia de estos elementos esenciales, lo que lo hace tan obligatorio y vinculante como el contrato escrito; debiendo cumplir las exigencias contractuales del Art. 8 del Código del Trabajo que reza: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Congreso Nacional, Código del trabajo, 2005). Debiendo señalarse que este contrato es válido de conformidad con el contenido jurídico del Art. 11 y del Art 12 del Código del Trabajo vigente.

No obstante, en la práctica, por desconocimiento de esta realidad jurídica, el contrato verbal se tiene como aquel en el cual no se deben observar y cumplir todos los requerimientos exigidos por la ley laboral. Lo que ha permitido que este tipo de contratos abunde en la práctica y su relevancia jurídica radica en su uso común en la vida cotidiana de los ecuatorianos: así se encuentran en contratos de compraventa entre particulares, en contratos de arrendamiento o arriendo, en contratos de préstamo informales y, sobre todo, en materia contractual laboral.

Analizar la frecuencia con que fueron puestos en práctica los contratos verbales en el cantón Ibarra, en el último semestre de 2023 permitió evidenciar que, algunos de los empleadores recurren al contrato verbal con más frecuencia que a los contratos escritos, debido a la informalidad de los mismos. Sobre todo, aquellos empleadores que tienen de dos a cinco trabajadores en su establecimiento, dos o tres de ellos se mantienen con contratos verbales. Muchos de estos contratos, se dan en los asaderos, en tiendas de víveres pequeñas, los vendedores ambulantes en los mercados y en las calles, trabajos realizados por niños, niñas y adolescentes, descarga bultos, jardineros, en la agricultura, en la construcción, en manualidades y trabajos de artesanos, en los que se ha acostumbrado que no es necesaria la documentación de estos contratos.

Estos contratos laborales verbales no presentan muchos inconvenientes jurídicos, pero cuando una de las partes, afirma Angamarca (2022), “inclina la relación laboral hacia sus propios intereses, el conflicto de un contrato verbal comienza” (p. 68). Lo que trae como consecuencia que las partes se encuentran en un estado de incertidumbre. Y como dice García (2023), las interpretaciones divergentes de los términos y condiciones acordados pueden provocar conflictos. Con el paso del tiempo, los detalles del contrato verbal pueden volverse menos claros, aumentando el potencial de desacuerdos” (p. 1).

Lo cual evidencia la imperiosa necesidad de celebrar contratos escritos en toda relación laboral, ya que los contratos verbales se constituyen como figuras ambiguas y generan grandes desacuerdos entre empleador y trabajador, por lo que se deben establecer claramente las condiciones y términos laborales para evitar conflictos judiciales *a posteriori*.

Lo han expresado algunos autores, como Santos (2017), que estos trabajadores no conocen las disposiciones legales en materia laboral y aceptan, generalmente esta modalidad de trabajo “por necesidad, esto conlleva el riesgo de que si se llegan a

accidental o a ser despedidos injustamente por el mismo patrón no existirá un escrito o documento que afirme que el trabajador tiene una relación de trabajo con la empresa donde ejerce sus actividades” (p. 23). Estas personas, que aceptan trabajar bajo un contrato verbal, generalmente carecen de recursos económicos y de conocimientos legales para asesorarse con el patrocinio de un abogado en libre ejercicio, en principio y, para defenderse, una vez que consideran se les ha vulnerados sus derechos al ser despedidos injustamente por un despido intempestivo.

Este escenario, muchas veces, justifica la celebración de estos contratos, por un lado, el trabajador necesita urgentemente trabajar para sufragar los gastos de su hogar y poder contribuir con los gastos de su familia y, por parte del empleador, para reducir sus costos y poder continuar con el desarrollo de su actividad económica que, de lo contrario, no podrá continuar con ella, debido a la crisis económica por la que cruza el país.

Estos contratos se ha diversificado debido a la informalidad laboral que está vigente y, sobre todo, en esta zona fronteriza, donde el trabajo de los migrantes ha contribuido a que realicen los mismos trabajos de los nacionales, pero a un menor costo, siendo la característica la modalidad del contrato verbal, como afirma Paredes (2022),

El vertiginoso fenómeno laboral migratorio ha impulsado a la comunidad internacional a evidenciar la problemática del trabajo de migrantes en lo atinente a derechos, garantías, regularización de contrataciones laborales, condiciones de trabajo, obligaciones de las partes de la relación laboral, entre otras. (p. 7)

Sin duda que, la migración constituye un factor elemental para el Estado en la programación de políticas públicas laborales, debido a que el flujo de personas que transitan de un país a otro ha aumentado en el Ecuador, país que no está preparado para recibir a miles de grupos de personas en condición de movilidad humana, lo que ha demandado, inminentemente, el mejoramiento de las condiciones, derechos y garantías laborales para estos trabajadores migrantes.

Muchos de los trabajos de migrantes se solapan bajo los contratos verbales, pero, por suerte el Código del Trabajo establece en su Art. 19 algunos contratos escritos que son obligatorios:

Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley. (Art. sustituido por Art. 5 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril del 2015)

En estos contratos que la ley laboral ecuatoriana exige contrato escrito su inobservancia trae consecuencias legales para los empleadores, como el considerar estos contratos verbales como de tiempo indefinido o jornada completa. Y, en caso de ser necesaria, la prueba de los mismos, la carga probatoria recae sobre el empleador.

### **Sostenibilidad laboral: Análisis comparativo de la duración promedio de los contratos verbales**

Este apartado se adentra en la estabilidad laboral, evaluando la duración promedio del empleo para trabajadores bajo contratos verbales y escritos durante el mismo período y contexto en Ibarra. Se busca identificar tendencias significativas, subrayando las diferencias que puedan existir y ofreciendo una visión contextualizada que explique las posibles implicaciones de estas variaciones en la estabilidad laboral de los trabajadores en el sector privado.

El Art. 22 del Código del trabajo ecuatoriano expone, de manera acertada las condiciones del contrato tácito, al expresar que: “En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se

trate” (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2005). Del mismo modo los contratos verbales están subordinados a estas condiciones legales.

A pesar de ello, existe, dentro de la sociedad ecuatoriana, la creencia que si un trabajador, de cualquier rama, no ha suscrito un contrato escrito, no cuenta con derechos, utilidades y prestaciones laborales que se derivan del contrato escrito. Y muchas veces sucede que, los empleadores se escudan o cobijan en que sus trabajadores, debido a que no ostentan un contrato escrito de trabajo, no les pueden obligar al cumplimiento total de los deberes de patronos que les confiere el Código del Trabajo.

En este sentido, la legislación laboral ecuatoriana es precisa al establecer en su Art. 12 del Código del Trabajo que los contratos laborales se pueden celebrar de manera verbal o escrita. Esto infiere que los empleadores están obligados a cumplir con todas las exigencias establecidas en la ley a favor de sus empleados, como señala el Art. 42 del Código del Trabajo, independientemente de la circunstancia si existe o no un contrato escrito, un documento físico que evidencie la relación laboral. En este sentido se pronuncia Staredecisis.abogados (2024), que afirma de manera acertada:

(Una vez se verifique la existencia de los tres elementos constitutivos del contrato laboral, (prestación personal de un servicio a favor del empleador, bajo continuada subordinación y remuneración) se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. De tal suerte que los trabajadores con contratos verbales tendrán derecho a las prestaciones sociales (prima, cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, y a la afiliación y aportes al Instituto Ecuatoriano del Seguro Social, en igualdad de condiciones a aquellos trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo escrito. (párr. 3)

Siendo así, pocas son las diferencias existentes entre el contrato laboral verbal u oral y el contrato escrito, pero en la práctica no es tan así, por ejemplo, en relación a la duración del contrato. El contrato escrito, generalmente se suscribe entre las partes por un período de 6 meses a un año de duración, y una vez que se cumple dicho plazo, se convierte en un contrato por tiempo indefinido, que confiere cierta estabilidad laboral a los trabajadores.

No obstante, en los contratos verbales la práctica conduce a gran inestabilidad laboral, ya que los trabajadores están sujetos a cumplir con una duración de tres meses o máximo

seis meses, lo cual no les garantiza ni la, tan ansiada estabilidad laboral ni el ejercicio de todas las acciones para hacerse acreedores de los derechos y garantías laborales en el país, lo que aqueja a una gran población de trabajadores del sector privado de Imbabura.

Este tema genera varias inquietudes debido a la diversidad de casos que pueden presentarse en la práctica laboral, ya que, como infieren Ortega y Cabrera (2023):

No todos los trabajadores se encuentran vinculados laboralmente a través de un contrato por tiempo indefinido y que, aún el evento de que así fuera, su permanencia en el sitio de trabajo dependerá en última instancia de la anuencia del empleador quien, de no estar de acuerdo con el desempeño de la persona, bien podría optar por despedirla intempestivamente. (p. 4)

Realidad que constituye una vulneración al derecho de estabilidad laboral de que goza todo trabajador ecuatoriano, por lo que Bueno-Lozano (2019) indica que “la duración de la relación laboral, de forma general, ha de ser indefinida” (p. 23).

### **Brechas laborales: Explorando disparidades en condiciones estructurales en el trabajo en el cantón Ibarra en cuanto a los contratos verbales y escritos**

En este capítulo, se efectúa un análisis exhaustivo de las condiciones laborales, salariales, beneficios y derechos asociados tanto a los contratos verbales como a los contratos escritos. Se busca identificar y comprender las disparidades que podrían amenazar el derecho a la estabilidad laboral. Este enfoque integral no solo cuantifica las diferencias, sino que también destaca las condiciones estructurales que podrían estar contribuyendo a la vulneración de este derecho en el entorno laboral de Ibarra.

Subrayando estas diferencias laborales, en el ámbito laboral, el cumplimiento de un contrato laboral oral supone, en cierta medida, un acuerdo no formal y no solemne por el cual una persona se obliga a prestar voluntariamente sus servicios lo que lo convierte, en un contrato que evidencia desventajas considerables para los trabajadores. Es cierto que, el contrato laboral oral simplifica el proceso de contratación generando mayor celeridad en este momento crucial en el cual, se contrata al trabajador; pero este proceso informal no desvirtúa la naturaleza jurídica del contrato, es decir, no implica que el empleador prescinda de sus obligaciones o que el trabajador esté desprovisto de estos derechos constitucionalmente establecidos. No obstante, es importante reconocer una desventaja para los trabajadores en la celebración de contratos verbales referida a los

medios probatorios, pues, ante un despido intempestivo se le hace cuesta arriba el probar la relación laboral.

A pesar de ello y frente a la defensa de los trabajadores el COGEP establece que

(...) En materia laboral, a falta de otra prueba se puede recurrir al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral (Congreso Nacional, Código del Trabajo, 2005, Art. 185).

Esta dificultad probatoria en los contratos verbales es una de las tantas dificultades a que se exponen los trabajadores bajo la modalidad de contrato verbal. El no poder reconocer, de manera fácil, la relación laboral, afecta la estabilidad laboral del trabajador, pues, su condición vulnerable le impide exigir sus derechos laborales, siendo susceptible a recibir salarios inferiores al Salario Básico Unificado (en adelante (SBU), el cual se ha establecido para el año 2024 en el Ecuador en \$ USD 460, según el Ministerio de Trabajo, luego de no haber acuerdo entre trabajadores y empleadores (Redacción Primicias, 2024). Del mismo modo se ven obligados a trabajar jornadas que exceden de las ocho horas permitidas por la ley como jornada diurna. No gozan de una seguridad social adecuada, la cual es obligatoria, de conformidad con el Art. 34 de la CRE que establece:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, CRE)

El no cumplir con este deber constitucional, por parte del empleador, hace que el trabajador no goce de la seguridad social por carecer de una inscripción formal en el IESS. Al no existir un contrato escrito no hay evidencia del mismo y el trabajador no podrá exigir vacaciones, el pago de horas extraordinarias. Aunque actualmente el Ministerio del Trabajo exige que se suba a la página institucional en contrato así sea verbal. Así lo señala el Ministerio del Trabajo (2021)

El Ministerio del Trabajo a través del Sistema Único de Trabajo - SUT, permite el registro de los datos del trabajador y su contrato de trabajo, con el fin de reportar y mantener actualizada la información de sus trabajadores que laboran en el sector privado bajo la normativa del Código del Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2021, párr. 1)

Y las brechas laborales continúan, ya que los contratos laborales verbales vulneran principios fundamentales de los trabajadores como el principio *in dubio pro operario*, según el cual el juez frente a varias interpretaciones, debe hacer primar la que resulte más favorable al trabajador; la regla de la norma más favorable; la regla de la condición más beneficiosa al trabajador; el principio de continuidad; el principio de primacía de la realidad; el principio de irrenunciabilidad y el principio de buena fe, entre otros, de los cuales no goza de una garantía confiable y sólida frente a contratos verbales.

### **Resultados de las entrevistas a los jueces multicompetentes de la Unidad Judicial Civil del cantón Ibarra y empleadores del sector privado del cantón Ibarra**

El muestreo de esta investigación con enfoque cualitativo, como se mencionó en la metodología, fue el intencional o selectivo debido a que, con criterio de razonabilidad y objetividad, se escogieron los jueces que, con conocimiento de causa y amplia experticia en materia laboral, podían dar opiniones y plasmar criterios acertados a la investigación.

**4.4.1.** Entrevistados: Dr. Juan Pablo Mariño Tapia y Dr. Henry Francis Franco, Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Ibarra.

*Cuadro 1.*

---

**Pregunta 1.** ¿Cuál es su percepción sobre la frecuencia de contratos verbales en comparación con contratos escritos en el sector privado del cantón Ibarra durante el periodo de mayo a diciembre de 2023?

---

Jueces Multicompetentes de las Respuestas  
Unidades Judiciales Civiles

---

---

Dr. Juan Pablo Mariño Tapia.

Considero que la frecuencia de los contratos verbales en el Ecuador es muy visible, yo creo que la simplicidad del contrato verbal hace que las relaciones en esta esfera del derecho tiendan a ser verbales, pues, en principio surten los mismos efectos que el contrato escrito de trabajo y bajo este concepto yo pienso que muchas personas prefieren simplificar este contexto de relaciones laborales y simplemente toman los contratos verbales, y además creo que los contratos verbales van en aumento.

---

Dr. Henry Francis Franco. Hay que tener en cuenta que los contratos, si bien es cierto que en el Código de Trabajo indica que podrán ser verbales o escritos, existe una disposición expresa por parte del Ministerio de Trabajo que todo empleador tiene la obligación de subir los contratos con las firmas de los trabajadores al sistema SUT, es decir, que deben constar por escrito este incumpliendo acarrea una sanción para estos empleadores traducida en la imposición de una multa. Ahora bien, los contratos verbales son frecuentes en ciertas áreas como la de construcción, jornaleros, y ciertas actividades que suelen tener el carácter de ocasionales, o en sectores informales. Sin embargo, esta no es la regla; no obstante, se ve en los servicios domésticos donde son también frecuentes los contratos verbales.

---

**Pregunta 2.** Desde su perspectiva, ¿cómo considera que la duración promedio del empleo difiere entre los trabajadores sujetos a contratos verbales y aquellos con contratos escritos en el mismo contexto laboral y periodo de estudio?

---

Jueces Multicompetentes de las Respuestas  
Unidades Judiciales Civiles

---

Dr. Juan Pablo Mariño Tapia.

Bueno creo que el promedio del empleo va en alza los contratos verbales frente a los contratos escritos de trabajo. Yo pienso que las empresas o los empleadores en general le huyen un poco al control del Ministerio de trabajo y con eso con un contrato verbal están por debajo de la ley, pues no presentan nada. Y los requerimientos y toda la documentación concerniente no se prestan con este tipo de relación verbal de trabajo es precisamente para evadir ciertas responsabilidades del empleador frente a sus trabajadores. Pero, por eso, es que el promedio de contratos verbales va en aumento frente al promedio de contrato en general.

---

---

Dr. Henry Francis Franco.

Al ser contratos que no tienen un respaldo físico donde puedan establecerse cláusulas específicas respecto de un contrato de trabajo como el plazo, número de horas etc., los empleadores pueden tomar ventaja de esto y terminar de manera unilateral la relación laboral en cualquier momento; sin embargo, hay que tener en cuenta que con un contrato escrito esto también puede suceder y la relación laboral podría darse por terminada en cualquier momento con las implicaciones legales respecto del despido intempestivo que esto causaría.

---

**Pregunta 3.** En relación con las condiciones laborales, salarios, beneficios y derechos asociados a los contratos verbales y escritos, ¿considera usted que existen disparidades significativas que puedan afectar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en el cantón Ibarra?

---

Jueces Multicompetentes de las Respuestas  
Unidades Judiciales Civiles

---

Dr. Juan Pablo Mariño Tapia. Emite muchos beneficios de ley, pues simplemente ni siquiera en muchos de los contratos verbales se pagan los salarios básicos adecuados, ni se cumplen los horarios y mucho menos se pagan beneficios como décimo tercero décimo, cuarto, o se otorga las vacaciones que les corresponden a los a los trabajadores por ley. Entonces al ser tan informal el contrato de los empleadores hace que abusen de la necesidad del trabajador y pongan las condiciones que para bien les parece, y como dije anteriormente, tratan de exceden el control del Ministerio de trabajo, porque aparentemente no tienen a su cargo la dependencia ningún trabajador, entonces aprovechan estas circunstancias para no cumplir con los beneficios sociales evidentemente esto nos lleva a la otra pregunta hay escrita y verbal.

---

Dr. Henry Francis Franco. Según lo establecido en el Código de Trabajo no existiría ninguna disparidad, sin embargo hay que tener en cuenta que cuando el empleador en trámite administrativo niega la relación laboral la carga de la prueba se invierte y es el trabajador quien debe demostrar todo lo alegado en una demanda y que obligatoriamente deberá presentar una acción judicial y es en este momento donde puede vulnerarse este derecho del trabajador si no llega a tener las pruebas suficientes para demostrar la existencia de la relación laboral.

---

**Pregunta 4.** ¿Cuáles son, desde su experiencia, las desigualdades jurídicas más comunes que enfrentan los trabajadores con contratos verbales en la búsqueda de protección de su estabilidad laboral?

---

Jueces Multicompetentes de las Respuestas  
Unidades Judiciales Civiles

---

Dr. Juan Pablo Mariño Tapia.

Desigualdades en principio no debería ser porque el código del trabajo expresa que el contrato verbal Tiene los mismos efectos del contrato escrito y se tomará como un contrato tipo es decir un contrato que guarda una relación Temporal indeterminada y que podría darle estabilidad al trabajador, pero no se trata de un contrato verbal no se cumplen los beneficios sociales no se cumple ni siquiera los salarios correspondientes ni horarios de trabajo ninguna circunstancia pues evidentemente esto se minimiza en el contrato escrito de trabajo pues en el contrato ya hay un pacto que está solidificado en un documento y que esto permite cierto control y cumplimiento y además de exigencia por parte del Pues los contratos verbales cuando se presenta la exigencia del trabajador ante la administración de Justicia el contrato verbal simplemente es negado de palabra una relación laboral y le pone una carga o aún más compleja al trabajador Porque primero tiene que probar la existencia de una relación de carácter laboral sin tener ningún tipo de documento sin tener afiliación al seguro social sin tener ningún respaldo y es bastante complejo este tipo de circunstancias pues evidentemente sugerir mejoras nos conlleva a que tiene que activarse de mejor forma el

---

inspectores de estar un poco más en campo para ver cómo se está suscitando las relaciones laborales.

---

Dr. Henry Francis Franco. Dentro de mi experiencia como abogada en libre ejercicio las desigualdades se dan en la afiliación al IESS, en el pago de horas extras y suplementarias, en el pago del salario básico unificado del trabajador en general es decir se pudo haber pactado un valor menor al de la remuneración establecida. En el caso de que la relación laboral en el trámite administrativo se haya negado si el trabajador no lograre justificar en la vía judicial la existencia de la relación laboral puede perder los rubros que le corresponderían si tuviera un contrato escrito.

---

**Pregunta 5.** Basado en su experiencia judicial, ¿qué mejoras sugeriría para fortalecer la protección del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, especialmente aquellos con contratos verbales, en el contexto del cantón Ibarra?

---

Jueces Multicompetentes de las Respuestas  
Unidades Judiciales Civiles

---

Dr. Juan Pablo Mariño Tapia.	<p>Considero desde mi punto de vista más allá de solamente el cumplimiento que tiene que hacer el empleador sino fortalecer este tipo de circunstancias, más allá de que estoy de acuerdo en que sí puede y debe existir la contratación verbal en material laboral es una circunstancia prevista en la norma que a mi manera de ver sí es que se controlar adecuadamente es bastante productiva eso sugeriría yo como mejoras un mayor y eficiente control por parte del Ministerio del trabajo para que las relaciones laborales realmente se cumplan aunque sean contratos verbales.</p>
Dr. Henry Francis Franco.	<p>Endurecer las multas establecidas al empleador que no cumpla lo que indica la ley, el Ministerio de trabajo tiene que estar constantemente regulando a que los empleadores cumplan con lo que estipula el código de trabajo y se sugiere que todo lleven en orden como la ley indica, afiliación, pagos puntuales, y más que todo ser conscientes de los beneficios que tienen de parte de sus trabajadores, estoy de acuerdo que se lleven los dos tipos de contrato, pero dialogando y llegando a un mutuo acuerdo ambas partes, que ninguna genere para su propio beneficio, ni haya vicios ocultos para que luego no haya problemas entre las partes.</p>

*Nota:* Se exponen detenidamente los criterios del Dr. Juan Pablo Mariño Tapia y Dr. Henry Francis Franco, Jueces de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Ibarra, sobre las interrogantes planteadas.

## Resultados de las entrevistas a empleadores del sector privado del cantón Ibarra

Entrevistados: Sr. Alfredo Conejo Murcia y Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado  
empleadores del sector privado del cantón Ibarra.

### *Cuadro 2*

**Pregunta 1.** ¿Cuál es su preferencia al momento de establecer contratos laborales para sus empleados, optando por contratos verbales o escritos, y cuál es la razón detrás de esa elección?

Empleadores del sector privado del cantón Ibarra      Respuestas

---

Sr. Alfredo Conejo Murcia.

Buenas tardes gracias por tomarme en cuenta para esta entrevista lo que le puedo decir que es un contrato escrito es lo mejor que podemos tener, ya que ahí se pone todos los antecedentes del trabajo, de cuando empieza, cuando cumplen el mes, las horas que van a trabajar, las vacaciones, que van a tener de acuerdo a la ley normativa laboral de los trabajadores y el tipo de contrato que siempre utilizo es el escrito porque me da mayor seguridad al momento de contratar.

---

Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado.

Gracias por la entrevista muchas gracias, bueno como es una empresa textilera, se requiere de mucha gente para solventar cada uno de los puestos que esta demanda, antes de contratar primero pedimos recomendaciones de trabajos anteriores, vemos antecedentes penales luego se le analiza a la persona, con un periodo de prueba, pasa estos días a prueba y se le explica todo para proceder a firmar el contrato, nosotros siempre les hacemos firmar, por ende, sería el contrato escrito, que es nuestra mejor elección porque con eso queda documentado desde el momento que entran y las condiciones del trabajo.

---

**Pregunta 2.** Desde su punto de vista, ¿cómo evalúa la relación entre la estabilidad laboral de los trabajadores y el tipo de contrato utilizado, ya sea verbal o escrito, en el ámbito de su empresa durante el periodo de mayo a diciembre de 2023?

---

Empleadores del sector privado del cantón Ibarra      Respuestas

---

Sr. Alfredo Conejo Murcia.

Bueno para mí siempre me ha resultado mejor el contrato escrito ya que yo ahí detallo lo que los trabajadores tienen que hacer, como ayudantes de la cocina, son poli funcionales, igual lo que yo les voy a pagar indico ya que realizan distintas actividades, mi relación laboral es buena, porque con algunos chicos ya llevo trabajando muchos años, desde que empecé mi negocio, y contratándoles de esta manera escrita ha hecho que me evite una serie de problemas, ya que todo les indico en su contrato cuando ingresan, todo está escrito, entonces me parece muy conveniente hacer este contrato escrito, y si algún amigo me pregunta que le recomiendo para su relación laboral con sus empleados este siempre bien, le recomiendo dejar las cosas bien claras desde el inicio indicando sueldos, horas extras y vacaciones, para que exista un respaldo notorio de lo que se acuerda.

---

Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado.

La relación laboral que existe aquí es buena, desde mi punto de vista porque desde el inicio se deja en claro las

---

cosas con los muchachos que van a entrar a trabajar, no hemos aumentado personal casi todo el personal que tenemos es con contrato fijo. Entonces la mayoría están como decir estables, trabajan conmigo ya cierto tiempo, algún vendedor tal vez se fue por buscar mejores días, pero siempre respetando lo que indica la ley, mi relación con ellos es muy buena porque soy una persona que primero explica y conversa, cuando hay temporada

alta ellos tienen que trabajar más, pero de igual manera esto es reconocido con días de descanso o remuneración. Ellos saben cómo es la situación, como se les cancela, ellos ganan por quincena y por fin de mes todos están afiliados.

---

**Pregunta 3.** ¿Cuáles son las prácticas o políticas implementadas en su empresa para garantizar la estabilidad laboral de los empleados, especialmente aquellos con contratos verbales, y cómo han evolucionado durante el periodo de estudio?

---

Empleadores del sector privado del cantón Ibarra      Respuestas

---

Sr. Alfredo Conejo Murcia.

Bueno yo he visto que los contratos escritos deben estar más en nuestra empresa ya que los verbales no tienen validez para mí prácticamente, porque la seriedad de una empresa es seguir lo que dice la ley, regirme al Código de Trabajo desde el inicio, para no tener ningún contratiempo y ningún problema, y cómo piensa usted que ha evolucionado estos contratos? veo antes que se manejaba mucho el contrato verbal en el ámbito rural Como por ejemplo, decir en la construcción muy mal porque yo he visto que cuando se hace uno un contrato verbal no cumplen los maestros.

---

Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado.

Primero regirse al Código de Trabajo, que indica, luego de eso indicarles a ellos los beneficios que tienen, aquí se les garantiza con su contrato fijo, lo que a ellos les indica que tienen trabajo seguro, siempre y cuando hagan lo que tienen que hacer y cumpliendo con la normativa de la empresa, nosotros prácticamente no utilizamos el contrato verbal entonces para nosotros no es común, digamos, este tipo de contrato ya que es una garantía de parte del empleador y del empleado el contrato escrito. ¿usted recomendaría el contrato escrito? Yo recomendaría que no porque en los tiempos de hoy ya nadie respeta la palabra, hoy decimos una cosa y mañana decimos otra, entonces no existe garantía.

---

**Pregunta 4.** Considerando las condiciones laborales, salarios, beneficios y derechos asociados, ¿existe alguna disparidad notable entre los empleados con contratos verbales y aquellos con contratos escritos en su empresa? En caso afirmativo, ¿a qué atribuye estas diferencias?

---

Empleadores del sector privado del cantón Ibarra      Respuestas

---

Sr. Alfredo Conejo Murcia.

Bueno aquí como lo que tengo los contratos escritos, no ha habido problema en lo que se refiere a horas de trabajo, ellos trabajan sus ocho horas y tienen un día libre a la

---

semana, las horas que se pasan es un extra que se les da igual todo va en regla, si a veces tienen el día libre y quieren cambiar entre ellos se cambian y no hay problema y si viene el día que están libres,

se les reconoce ese día pagándoles, cuando es feriado igual se les paga ese día.

---

Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado. Cómo se tiene los contratos escritos la gente sabe claro que temporada alta tiene que trabajar con horas extras con el compromiso de cumplir los pedidos porque con ser un una empresa de producción, tenemos temporadas altas y temporadas bajas, entonces pongamos un ejemplo, en diciembre los chicos tienen que trabajar más que en los otros meses, por el tema de navidad, de regalos, envíos y demás, entonces en esta temporada si se necesita del compromiso de la gente se le reconoce horas extras, se le reconoce vacaciones o sea se reconoce todo lo que indica y dice la ley. Y no existe ninguna disparidad porque aquí todos los trabajadores tienen derechos. Digamos que no porque hemos tenido gente de aquí del cantón, se prefiere contratar gente nacional. Entonces con eso se evita de meter digamos extranjeros o tener problemas porque son extranjeros. Entonces con eso evitamos, aquí no se contrata nada de extranjeros es una de las políticas o sea se contrata solamente gente ecuatoriana es una de las políticas que se maneja.

---

**Pregunta 5.** ¿Cuáles considera que son los principales inconvenientes jurídicos a los que se enfrenta en la gestión de contratos laborales en su empresa, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral de los empleados? ¿Podría compartir ejemplos de soluciones efectivas que haya implementado para superar estos desafíos y promover un ambiente laboral estable?

---

Empleadores del sector privado del cantón Ibarra Respuestas

---

Sr. Alfredo Conejo Murcia. Bueno en cuanto a lo que se dice de la estabilidad laboral ellos son muy conscientes de que yo no les paro nunca, aunque haya paros o pandemia. Siempre han estado trabajando conmigo, igual pagamos siempre los seguros sociales hecha una vez el contrato escrito que es lo que nos beneficia a los dos, por eso es que yo tengo trabajadores que están desde que yo inicié y unos que han venido nuevos, aquí si se enseñan, los que ya no están ha sido por cosas personales o se han ido a vivir a otro lado, por cosas personales más no porque nos enseñen aquí con lo que yo les doy estabilidad ,un buen sueldo, de verdad que ganan más que en otros lugares porque yo estoy bien consciente que en otros lugares les pagan muy poco, yo en cambio analizo como que si fuese yo la que estuviera recibiendo ese sueldo, entonces todos están muy tranquilos muy contentos y además se les da también un Bono y entonces yo me siento feliz de tener el poder dar de trabajo son 12

trabajadores que yo tengo que están, ya le digo o sea ellos pueden estar endeudadas pueden hacer cualquier préstamo porque saben que aquí tienen bien claro sus derechos y estabilidad laboral.

---

Sra. Marcia Guanoquiza Hurtado. Se puede tener inconvenientes porque desde el inicio no se deja las cosas claras con el empleado, no se le indica las cosas como son, entonces como no se le dice, luego toca hacer algo distinto a lo que ellos entendieron y hay problemas, porque es mejor dejar todo en claro por escrito, que el empleador lea, se tome su tiempo vea su contrato y lo que dice que va a realizar y si acepta a buena hora, una solución que siempre va a funcionar es el dialogo conversar las dos partes y llegar a un acuerdo yo recomendaría como solución efectiva que siempre pidan o los certificados de trabajos anteriores porque usted con eso puede llamar directamente a la persona, a nosotros lo que hacemos es llamar a la persona que emitió la preferencia con un número convencional no con números celulares entonces pedimos y se verifica los datos si son reales o no, con eso usted se asegura de contratar una buena persona para luego no tener inconvenientes.

---

*Nota:* Se exponen detenidamente los criterios de dos empleadores del sector privado del cantón Ibarra sobre las interrogantes planteadas, quienes son emprendedores modelo del Sector.

Los profesionales entrevistados gentilmente accedieron a la solicitud de dar sus respuestas, de manera objetiva, en cumplimiento de esta técnica de investigación que contribuye a tener un criterio acertado de quienes administran justicia y lidian, a diario, con las denuncias presentadas por los trabajadores, pudiendo evidenciar, la presencia de contratos escritos o contratos verbales, dentro de la relación laboral en el sector privado en el cantón Ibarra, lo cual reafirma cierta científicidad a la investigación al contar con criterios reales, ajustados a la realidad laboral en el periodo estudiado.

Del mismo modo, los empleadores del sector privado del Cantón Ibarra, fueron muy accesibles al permitir la realización de esta entrevista, que tenía un único fin, darle carácter científico a la investigación planteada, basada en esta técnica de investigación para lograr resultados confiables, de quienes están a cargo de contratar a muchos de los trabajadores que solicitan empleo dentro del cantón, sobre todo, en el período de mayo a diciembre del año 2023.

Los juzgadores consultados coinciden, de manera unánime, en señalar que la frecuencia de contratos verbales dentro de las relaciones laborales en el cantón Ibarra va en aumento, debido a la simplicidad, y son bastante frecuentes en ciertas áreas como la de construcción, jornaleros, y en otras actividades que suelen tener el carácter de ocasionales, o en sectores informales. Estos contratos deben inscribirse en el sistema SUT a los fines de contar con un registro de los trabajadores y de garantizar los derechos laborales.

En relación a la duración de los contratos laborales verbales señalaron, de manera coincidente, que éstos por carecer de cláusulas específicas, su durabilidad es inferior a la de los contratos escritos, pudiendo los empleadores recurrir al despido intempestivo, en cualquier momento. Este elemento del contrato, al lado de otras condiciones laborales, como los salarios, beneficios y derechos asociados, generan afectaciones al principio de estabilidad laboral del que deben gozar todos los trabajadores.

Al hacer referencia a las desigualdades jurídicas derivadas de los contratos verbales frente a los escritos, manifestaron, en un cien por ciento de coincidencia, que no deberían existir, por considerarse ambas modalidades como legales, de conformidad con el Código del Trabajo ecuatoriano, pero en la realidad, las desigualdades son enormes, pues, las relaciones laborales sometidas a contratos verbales son susceptibles de vulnerar más los derechos, por ejemplo, salarios inferiores, una jornada laboral más larga y la dificultad de probar la relación laboral, lo que hace vulnerable su situación frente a una exigencia judicial de mejores beneficios frente a un despido injustificado.

Los profesionales del derecho en sus respuestas frente a las propuestas de mejoras para fortalecer la protección del derecho de estabilidad laboral de los trabajadores, mencionaron, sin mucha coincidencia entre ellos, la necesidad de un mayor control y seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo del cumplimiento de las obligaciones contractuales de los empleadores, aun en los contratos verbales, asegurando a los trabajadores todos los beneficios laborales de que son acreedores una vez finalizada la relación laboral y durante la duración de la misma.

Los empleadores consultados también expresaron sus puntos de vista frente a su preferencia como patronos de suscribir contratos escritos, en vez de contratos verbales, los cuales, según su criterio no están de conformidad con la ley laboral ecuatoriana. Por lo que las políticas implementadas por ellos, dentro de sus empresas están direccionadas

a garantizar los derechos de los trabajadores bajo la modalidad de contratos escritos. Ambos empleadores expresan que, en la actualidad, no tienen trabajadores con contratos verbales, todos están bajo la modalidad de contratos escritos.

Los empleadores hacen referencia a los desafíos a que se enfrentan, en caso de tener trabajadores con contratos verbales, por lo que consideran, al menos así lo manifestó el 50%, como política interna de sus empresas contratar trabajadores ecuatorianos y no extranjeros para evitar inconvenientes con este tipo de trabajadores que, quizás no tienen documentos vigentes, como pasaportes, visas, que les permita optar por un contrato escrito. Los empleadores coinciden en contribuir con el empleo, como política del Estado ecuatoriano, para minimizar el creciente desempleo, por lo que suscriben contratos escritos y evitan contratar personal bajo la modalidad de contratos verbales.

### **Realidad laboral en el Ecuador en cuanto a la contratación**

En Ecuador hay 41 tipos de contratos laborales creados para, supuestamente, facilitar la contratación de personal e impulsar el empleo pleno. Algo que en la práctica no ha ocurrido, pues apenas tres de cada 10 ecuatorianos de más de 15 años tienen un trabajo formal. Desde que empezó la pandemia de Covid-19, entre 2020 y febrero de 2022 se han registrado 746.868 contratos, según el Ministerio de Trabajo. Pero solo seis tipos de contratos tienen más de 20.000 inscripciones. (datos obtenidos de Primicias.ec: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-empleo-ecuador-ministerio-trabajo/>), esto evidencia, a todas luces, que la contratación verbal es la que resalta, pues, el trabajo informal y emergente se ha incrementado considerablemente, como se puede evidenciar en la Figura 1.

### **Figura 1. Tipos de contratos laborales en Ecuador.**

## Tipos de contratos laborales

Enero 2020-febrero 2022



Nota: Información obtenida de la Redacción de Primicias.ec/noticias, Ecuador. 2024.

Este cuadro estadístico evidencia que la contratación verbal en Ecuador es una tendencia, ya que el contrato especial emergente ocupa el segundo lugar, contrato que como se señaló previamente, precariza la contratación laboral y el contrato verbal propiamente dicho ocupa el 9eno lugar de 41 contratos existentes en la legislación laboral ecuatoriana. Si bien, los contratos verbales están reconocidos legalmente, suelen generar cierta inseguridad para los trabajadores debido a la falta de documentación formal.

Aunque el Código de Trabajo establece que los contratos pueden ser verbales, la ausencia de un documento escrito puede dificultar la prueba de los términos y condiciones del empleo en caso de disputa. Los trabajadores bajo contratos verbales aún tienen derechos laborales fundamentales, pero la informalidad puede resultar en desafíos a la hora de exigir y demostrar tales derechos. La formalización escrita de los contratos sigue siendo recomendada para garantizar una mayor claridad y protección tanto para los empleadores como para los trabajadores.

## 6.2. Discusión

El desarrollo de este trabajo se ha centrado en la técnica de la revisión documental y de las entrevistas que permite confrontar, y en cierta medida cotejar, de manera transparente, estos criterios, para que la exposición de resultados de la investigación tenga incidencia en la vida práctica, en el ejercicio de la administración de justicia y en la actividad legislativa para crear escenarios idóneos en los cuales se respeten los derechos de los trabajadores, independientemente del contrato al que estén adscritos, bien sea escrito o verbal y concientizar a la sociedad imbabureña que la mejor forma de garantizar los derechos de los trabajadores del sector privado es respaldar las relaciones laborales de manera escrita.

Esta investigación es consciente, como afirma Angamarca (2022) “de la escasa información que existe sobre los contratos verbales y los problemas sociales que esto plantea en el Ecuador. Esto nos permite reflexionar sobre los vacíos legales que aún tienen mucho que mejorar” (p. 67). No obstante, se ha hecho una revisión documental de autores que, con criterio científico, han abordado la necesidad de entender que los contratos verbales son acuerdos legales, en los cuales las partes convienen o pactan términos y condiciones de manera oral, como afirman González (2022), García (2023), Jácome y Pachano (2023).

El mismo criterio confirmaron los jueces entrevistados, quienes afirman que los contratos verbales deben ser considerados válidos, de conformidad con los Arts. 11 y 12 del Código de Trabajo, por lo que no debe haber diferencias jurídicas entre ambos; sin embargo, en la práctica la celebración de estos contratos verbales genera desventajas, sobre todo, para el trabajador, por ejemplo, la dificultad para probar el inicio y mantenimiento de la relación laboral, como afirmaba el Dr. Franco, cuya dificultad impide a un trabajador recurrir a la vía jurisdiccional para solicitar beneficios laborales ante un despido injustificado o intempestivo.

Aunado a ello, la incertidumbre que crea entre las partes, a no existir un conjunto de cláusulas que determinen la relación laboral, termina incidiendo en la vulneración de los derechos laborales del trabajador. Por lo que los autores como García (2023), afirman que “los documentos escritos ofrecen seguridad y transparencia, especificando claramente las responsabilidades y derechos de cada parte, evitando posibles

malentendidos y conflictos futuros” (p. 1). Por lo que estos contratos verbales, atentan contra el principio de estabilidad laboral y de continuidad, como bien sostienen Ortega y Cabrera (2022), al ser considerados estos principios como aquellos que:

Amparan a la persona que ha accedido a una plaza de trabajo, quien tiene el derecho de continuar indefinidamente en el desempeño de las actividades a ella encomendadas por parte del empleador, hasta tanto no se presente una causa legal que justifique el término de su vigencia legal. (p. 12)

Este amparo irrestricto que confiere la ley al trabajador debe ser extensivo a aquellas relaciones laborales que tienen la modalidad verbal, sean estos nacionales o extranjeros. Se ha señalado, que la vulnerabilidad de ser extranjero en un país, incide enormemente en su estabilidad laboral, así lo afirman los empleadores que fueron entrevistados. Pero, para beneficio de estos trabajadores extranjeros, que muchos de ellos se radican aquí en Imbabura, siendo venezolanos y colombianos, en su gran mayoría, pero también hay peruanos, haitianos, cubanos, entre otras nacionalidades, quienes representan sólo una estadística de personas en movilidad humana, pero como afirma Paredes (2022) migrantes extranjeros son seres humanos titulares de un nombre, con rostro, con una carga emocional personal y familiar, artesanos, obreros, profesiones, trabajadores, sujetos con necesidades tan iguales como las que se quiera comparar. Por ello, en el año 1990 la Asamblea General de las Naciones Unidas en el pleno de su congreso, aprobó la Convención sobre los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, misma que representó para la comunidad internacional, especialmente para los migrantes trabajadores un relevante aporte para el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las personas en movilidad. (p. 18).

Se debe señalar, con seria responsabilidad que, los empleadores entrevistados, fueron muy cuidadosos en sus respuestas, afirmando categóricamente que dentro de su personal de trabajadores no tienen contratos laborales verbales, cuando la realidad es otra, totalmente distinta. Resta incursionar dentro de los sectores agrícolas del cantón, donde los patronos muy pocas veces hacen contratos escritos a sus trabajadores, en el sector de la construcción, en las empresas procesadoras de flores y rosas, en talleres mecánicos y de latonería, en fin, son muy diversos los sectores en que se mantiene muy vivo el contrato verbal, que hace que a las personas trabajadoras bajo esta modalidad no se les

reconozcan todos sus derechos, que bien claros están plasmados en la CRE y en las demás leyes laborales del país.

Los juzgadores entrevistados concuerdan con Jaramillo (2022) en reflexionar sobre “el modelo de empleo estándar normativo que es el trabajo permanente, a tiempo completo, con supervisión directa por parte del empleador y el acceso del empleado a los beneficios sociales” (p. 52), que debe primar en las contrataciones laborales en el Ecuador y en la zona norte del país; no obstante, agrega el autor:

(...) la proliferación de formas flexibles de empleo y la disminución del empleo permanente a tiempo completo se han reflejado en las características contractuales del empleo precario (como inestabilidad laboral, negociaciones sobre las condiciones de trabajo a nivel individual, bajos salarios y privaciones económicas, limitados derechos laborales y protección social) y dimensiones sociales del ambiente de trabajo propias de las relaciones laborales precarias. (p. 52)

Desde esta visión, no se debería proliferar o favorecer el trabajo precario que vulnera los principios de estabilidad y permanencia del trabajador en sus lugares de trabajo. Por razones de emergencia nacional por el COVID-19 se publicó en Registro Oficial en 2020 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que logró establecer políticas de flexibilidad laboral en el país, las cuales, en muchas relaciones, siguen vigentes, lo que constituye vulneración a los derechos laborales, pues, si bien estas medidas fueron legítimas en el contexto de pandemia, ahora deben ser consideradas derogadas ya que los mecanismos de flexibilidad y precarización de la jornada laboral afectan directamente los derechos de los trabajadores garantizados en la Carta Magna.

## **7. CONCLUSIONES**

La vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores pertenecientes al sector privado en el cantón Ibarra, específicamente aquellos bajo la modalidad de contratos verbales, durante el periodo comprendido entre mayo y diciembre de 2023, se vio reflejada en el contexto social al proliferarse los contratos verbales como forma contractual más sencilla, menos solemne, que permite al trabajador obtener su empleo

sin someterse a concurso o procesos de selección, que muchas veces son frustrantes para el trabajador.

Se determinó en esta investigación que la frecuencia con que el empleador recurrió a la celebración de contratos verbales en comparación con contratos escritos entre los trabajadores del sector privado en el cantón Ibarra durante el periodo de mayo a diciembre de 2023 fue en crecimiento, aunque este aumento no lo reconozcan los empleadores y esta proliferación de contratos verbales se pudo apreciar en el área de la agricultura, de la construcción, en las empresas procesadoras de flores y rosas, en talleres mecánicos y de latonería, en empresas de comida rápida, en vendedores ambulantes, entre otras.

Al evaluar la estabilidad laboral que deriva de los contratos verbales se debe tomar en cuenta que el empleo estándar normativo es el trabajo permanente, a tiempo completo, que denomina la legislación ecuatoriana como contrato a tiempo indefinido, como se tipifica en el Art. 14 del Código del Trabajo, el cual debe dar acceso al empleado a los beneficios sociales y derechos laborales, como el principio de continuidad en su lugar de trabajo. No obstante, la realidad evidencia que en los contratos verbales la duración de los mismos no excede de los tres meses, generando incertidumbre en el empleo y en los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores del sector privado de las empresas en el cantón Ibarra ven vulnerados sus derechos laborales debido a la precariedad de las condiciones laborales relativas a salarios justos, de conformidad con el SBU, puesto que reciben una remuneración inferior al SBU, carecen de beneficios laborales (jornada diurna de 8 horas, vacaciones, cesantía, horas extraordinarias, inscripción en el IESS y otros derechos asociados) todo lo cual derivada de los contratos verbales, deben someterse a condiciones infra legales, por el solo hecho de estar sometidos a un contrato verbal.

Se comprobó que las condiciones laborales ofrecidas por los contratos escritos, son las mismas que las de los contratos verbales, pues, ambas modalidades son legales, de acuerdo al Código de Trabajo ecuatoriano, pero en la praxis las disparidades son palpables, las cuales, por sí mismas, atentan contra el derecho a la estabilidad y continuidad laborales.

## **8. RECOMENDACIONES**

Promover mayor seguimiento por parte del Gobierno Central por medio del Ministerio de Trabajo en los contratos verbales que, si bien deben subirse a la plataforma del sistema SUT, no es suficiente, ya que los empleadores siguen vulnerando los derechos de los trabajadores.

Sugerir que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, como ente rector de la estadística nacional pueda generar, la recolección de datos socio laborales, que reflejen el porcentaje de contratos verbales dentro del sector privado para procurar efectiva toma de decisiones en las diversas políticas públicas en las provincias, como en la región norte del país, por ser una zona fronteriza que amerita una legislación laboral favorable a las personas en movilidad humana.

Propiciar políticas públicas destinadas a promover y hacer del conocimiento público, en particular de los trabajadores, de todos los derechos de que gozan los trabajadores ecuatorianos, como es el de celebrar contratos escritos que garanticen estabilidad en sus trabajos.

Respaldar investigaciones, como ésta, en el sector universitario ecuatoriano para darle visibilidad a esta modalidad contractual de los contratos verbales que afecta la estabilidad laboral y propicia la precarización y la flexibilidad de la relación laboral, afectando los demás derechos de los trabajadores.

## **9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Angamarca, F. (2022). *Contratos verbales: Análisis de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://dspace.pucesi.edu.ec/handle/11010/912>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial número 449 de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*.: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.

De Bueno-Lozano, N. (2019). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Garcés, F. (2020). *Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en la estabilidad laboral*. 2020. Ecuador: Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia.

<https://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50386/1/Yeryd%20Garc%C3%A9s%20-%20Marina%20Montiel%20BDER-TPrG%20014-2020.pdf>

García, D. (2023). *Contrato verbal: 4 puntos impactantes (con ejemplos)*. Derecho virtual. <https://derechovirtual.org/contrato-verbal-ejemplos/>

González, M. (2022). *El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana*.

Cuenca: Universidad del Azuay.

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11152/1/16690.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos —INEC—. (2023). *Encuesta nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU*. III Trimestre. Quito: INEC. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_III/2023\\_III\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_III/2023_III_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

Jácome, E.; Pachano, A. (2023). El periodo de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano. En *Revista Metropolitana de Ciencias*

*Aplicadas*, 6(S2), 6-14.

<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/730>

Jaramillo, E. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador en un contexto pos pandemia*. (Tesis de Maestría. Quito:

Universidad Andina Simón Bolívar).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9182/1/T4015-MDLSS-Jaramillo-La%20eventual.pdf>

López-Patrón, J. (2018). *Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales*. *International Law*, (12), 184-216.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22677.pdf>

Maldonado, A. (2021). *Los contratos ocasionales de prestación de servicios y precarización de los derechos de los trabajadores*. Riobamba: Universidad Nacional del Chimborazo.

Ministerio del Trabajo. (2021). *Registro de datos de trabajador para la vinculación laboral*. Portal Único de Trámites Ciudadanos. Quito: Gob.ec.  
<https://www.gob.ec/mt/tramites/registro-datos-trabajador-vinculacion-laboral>

Moreno, M.; Manrique, M. (2021). Aplicación del principio de la realidad sobre las formalidades frente al contrato de prestación de servicios suscrito por profesionales de la salud y entidades públicas (2010-2021). En *Revista Ius-Praxis, Colección grandes autores del derecho*. Universidad Libre Seccional Socorro. Junio-diciembre 2021, 1-21.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24139/Articulo.pdf?sequence=1>

Ochoa, C.; Fiallos, N.; Hernández, E. (2022). Preparación de estudiantes de derecho a través de un caso de estudio en Ecuador. *Revista Conrado, Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 18(89), 481-491.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2757/2678>

OIT Ecuador. (2020). *Programa de acción 2020/2021*. Obtenido de OIT:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/ro-lima/documents/publication/wcms\\_733198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/ro-lima/documents/publication/wcms_733198.pdf)

- Ortega, M.; Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. En *Revista Qualitas*, 25(25), 01-14. <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Paredes, Edison. (2022). *Análisis de la relación entre los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y la legislación nacional, respecto del establecimiento de garantías y derechos laborales para trabajadores migrantes internacionales residentes en el país*. (Tesis de Maestría. Quito: Instituto de Altos estudios Nacionales. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/6461/03%20PDF%20Tesis%20Relaciones%20Internacionales%20EEPC%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2017). *Dominios Académicos y Líneas de Investigación*. Quito: Dirección General Académica. Dirección de Investigación.
- Proaño, R. S. (2022). Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 7(1), 506-516. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8943536.pdf>
- Ramírez-Pérez, D. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. En *Latin American Lagal Studies*. Vol. 10, N° 1, 163-194. <https://www.scielo.cl/pdf/rld/v10n1/0719-9112-rld-10-01-163.pdf>
- Redacción Primicias. (2024). *Salario Básico Unificado en Ecuador será de USD 460 en 2024*. Quito. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/salario-basico-aumento-gobierno-noboa/#:~:text=Ministerio%20de%20Producci%C3%B3n,-,El%20Salario%20B%C3%A1sico%20subir%C3%A1%20de%20USD%20450%20a%20USD%20460,a%20USD%20460%20en%202024.>
- Ryder, G. (2016). *Guy Ryder reafirmó la importancia del trabajo decente para reducir la pobreza, las desigualdades y salir de la trampa del lento*

*crecimiento*. Organización Internacional del Trabajo, OIT.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_531923/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_531923/lang--es/index.htm)

Sánchez, D. (2022). *El contrato verbal*. Barcelona-España: Marben Abogados.  
<https://www.marbenabogados.com/implicaciones-contrato-trabajo-verbal/>

Santos (2017). Efectos del contrato escrito y el contrato verbal. En *II Congreso virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica*.  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/69-efectosdel-contrato-escrito-y-contrato-verbal.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021- 2025*. Quito.  
[https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado\\_compressed.pdf](https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf)

Staredecisis.abogados. (2024). *¿Si no existe contrato escrito, es posible reclamar prestaciones y demás derechos laborales?* Bogotá.  
<https://sdabogados.com.co/si-no-existe-contrato-escrito-es-posible-reclamar-prestaciones-y-demas-derechos-laborales/#:~:text=De%20tal%20suerte%20que%20los,con%20un%20contrato%20de%20trabajo>

Yanac-Polo, E. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia-Huaraz, contratados bajo el régimen CAS-2020*. Perú: Universidad César Vallejos.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82486>