



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

CONTRATOS VERBALES: ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL
TRABAJADOR.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Nº 12. Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos

AUTORA: Fernanda Janeth Angamarca Bernal

ASESOR: Nelson Joaquín Lalama Proaño

IBARRA, Oct – 2022

Ibarra, 14 de octubre de 2022

Msc. Joaquín Lalama Proaño

ASESOR

CERTIFICA:

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


(f.) 

Msc. 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 Sede Ibarra (PUCESI):

(f): 

Msc. LALAMA PROAÑO NELSON JOAQUIN

C.C.: 1001772308

(f): 

Msc. ERAZO CLERQUE AMPARO DEL CARMEN

C.C.: 1001787777

(f): 

Msc. TOBAR SUBIA MARIA ISABEL, MSC.

C.C.: 1002444188

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo FERNANDA JANETH ANGAMARCA BERNAL, 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, 14 de octubre del 2022


f): 

Fernanda Janeth Angamarca Bernal

C.C.: 1003401302

AUTORÍA

Yo, FERNANDA JANETH ANGAMARCA BERNAL, portadora de la cedula de ciudadanía N° 1003401302, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): 

Fernanda Janeth Angamarca Bernal

C.C.: 1003401302

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: FERNANDA JANETH ANGAMARCA BERNAL, con CC: 1003401302, autora del trabajo de grado intitulado: “Contratos verbales: análisis de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales del trabajador”, previo a la obtención del título profesional “ABOGADA”, 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 Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 14 de octubre del 2022

(f.) 

Fernanda Janeth Angamarca Bernal

C.C.: 1003401302

DEDICATORIA

A mis padres, que me han inculcado siempre la importancia de la educación, de formarse como un profesional compuesto de conocimientos y valores tanto éticos como morales para el ejercicio o desempeño de cualquier actividad que en un futuro me servirá también en el ámbito laboral. Además de enseñarme y ser un ejemplo para mí y demostrarme que con esfuerzo, dedicación y sacrificio se obtienen resultados.

A mi hermano; quien ha sido un apoyo incondicional en mi vida y me han inspirado para la realización del presente proyecto.

AGRADECIMIENTO

A mi familia

Por permitirme hacer realidad un sueño.

A Dr. Joaquín Lalama, asesor del trabajo de titulación

Por su guía y consejos para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra

Por el esfuerzo y entrega al buscar los mejores métodos de enseñanza para cumplir con su labor de docencia tanto en la época de pandemia como antes de ella. Y por acompañarnos no solo en el aprendizaje de conocimientos académicos sino también preocupándose por las circunstancias que sobrellevaba cada estudiante ofreciendo comprensión en situaciones que ameritaba.

A Mcs. Elizabeth Palacios, amiga

Por su bondad y paciencia al otorgarme conocimientos, mostrarme técnicas de estudio y organización y brindarme consejos tanto en lo laboral como en los demás ámbitos de la vida. También por ayudarme con instrumentos que me fueron de gran utilidad para el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	ii
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS	iv
AUTORÍA.....	v
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
1. RESUMEN	xv
2. ABSTRACT	xvi
3. INTRODUCCIÓN	xvii
4. ESTADO DEL ARTE	1
4.1. Antecedentes	1

4.2.	Evolución del derecho de Trabajo.....	5
4.3.	Principios en los que se fundamenta el derecho laboral	8
4.3.1.	Principio protector	8
4.3.2.	El principio " in dubio pro operario"	9
4.3.3.	Principio de continuidad	11
4.3.4.	Principio de primacía de la realidad	11
4.3.5.	Principio de irrenunciabilidad.....	12
4.3.6.	Principio de buena fe	13
4.4.	Fuentes del derecho de trabajo	13
4.5.	El trabajador	15
4.6.	El empleador	16
4.7.	Relación laboral	16
4.8.	Concepto y funciones del contrato de trabajo	17
4.9.	Tipos de contrato.....	18
4.10.	Ventajas y desventajas del contrato verbal.....	20
4.11.	Materia probatoria para justificar el contrato verbal	21
4.12.	Extinción del contrato de trabajo.....	21
4.13.	Análisis de un caso	21
4.16.1.	Datos generales	21

4.16.2.	Descripción y resolución del caso.....	22
4.14.	Base legal. –.....	25
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	27
5.1.	Método	27
5.2.	Técnicas.....	28
5.3.	Población/Muestra.....	28
5.4.	Instrumentos	30
6.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
6.1.	Resultados de la encuesta aplicada	32
6.2.	Resultados de la entrevista aplicada.....	42
6.3.	Resultados globales tras los instrumentos aplicados.....	67
6.4.	Discusión.....	69
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
7.1.	Conclusión.....	73
7.2.	Recomendaciones.....	75
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
Anexos		81
	Caso de análisis	81
	Encuesta modelo	88

Entrevista modelo.....	91
------------------------	----

ÍNDICE DE TABAS

Tabla 1. Etapas del derecho del trabajo	8
Tabla 2. Las fuentes del derecho laboral	14
Tabla 3. Características del contrato de trabajo	18
Tabla 4. Población de estudio	28
Tabla 5. Tipo de contrato	32
Tabla 6. Rango de edad.....	33
Tabla 7. Género.....	34
Tabla 8. Tiempo que lleva laborando	35
Tabla 9. Cambio de jornada	36
Tabla 10. Cambio de remuneración	37
Tabla 11. Conformidad con la remuneración	38
Tabla 12. Por qué aceptó un contrato verbal.....	39
Tabla 13. Beneficios brindados.....	40
Tabla 14. Conoce de los derechos de un contrato verbal.....	41
Tabla 15. Resultados de entrevistas realizadas	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipo de contrato	32
Figura 2. Rango de edad	34
Figura 3. Género	35
Figura 4. Tiempo que lleva laborando	36
Figura 5. Cambio de jornada	37
Figura 6. Cambio de remuneración	38
Figura 7. Conformidad con la remuneración	39
Figura 8. Por qué aceptó un contrato verbal	40
Figura 9. Beneficios brindados	41
Figura 10. Conoce de los derechos de un contrato verbal	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Caso de análisis.....	82
Anexo 2. Modelo de encuesta.....	88
Anexo 3. Modelo de entrevista aplicada a profesionales de derecho.....	91

1. RESUMEN

El presente documento presenta un estudio referente a los contratos verbales en el país, el análisis de la violación de los derechos y garantías constitucionales del trabajador. El objetivo principal fue identificar el impacto que tiene la violación de los derechos laborales en la sociedad ecuatoriana en los trabajadores que prestan sus servicios legales a través de un contrato verbal y analizar cómo las políticas laborales que se han implementado por parte del Estado han funcionado para reducir la violación de los derechos laborales en la ciudad de Ibarra, durante el periodo 2018-2020. Para ello, se identificó a las personas más propensas a aceptar este tipo de contrato, a quienes se les aplicó una encuesta, con el fin de conocer las principales razones de aceptación y cuáles son los efectos negativos que se causan.

Tras el planteamiento antes realizado, se generó una base teórica fundamentada en la aplicación legal existente en Ecuador y la relación del caso con otros países; ya que la investigación tuvo un enfoque cualitativo, que analiza el desarrollo de las políticas laborales en la sociedad, y cuantitativo, ya que utiliza el análisis estadístico de los resultados obtenidos en la encuesta. El nivel de investigación fue descriptivo bajo el método socio-jurídico-normativista y deductivo. Esto con el fin de identificar si la hipótesis propuesta es verdadera o falsa. Las técnicas de investigación fueron documentales, el uso de entrevistas con los profesionales involucrados y encuestas aplicadas a ciudadanos que mantienen relación laboral por contrato verbal.

Después de la investigación realizada, se sabe que en Ecuador el compromiso laboral se aprueba mediante un contrato verbal. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis ya que el estudio confirma que las personas que hacen uso del contrato verbal son vulneradas en cuanto a los derechos establecidos por la ley. También se identificó que las personas vulnerables generalmente no hacen uso de la ley porque carecen de conocimientos e información legal para defenderse, ya que generalmente son personas de escasos recursos.

Palabras clave: Contrato verbal, derechos laborales, Código laboral, Vulneración de derechos

2. ABSTRACT

This document presents a study regarding verbal contracts in the country, the analysis of the violation of the rights and constitutional guarantees of the worker. The main objective was to identify the impact that the violation of labor rights in Ecuadorian society has on workers who provide their legal services through a verbal contract and to analyze how the labor policies that have been implemented by the State have worked to reduce the violation of labor rights in the city of Ibarra, during the period 2018-2020. For this purpose, the people most likely to accept this type of contract were identified, to whom a survey was applied, in order to know the main reasons for acceptance and what are the negative effects caused.

Following the above approach, a theoretical basis was generated based on the existing legal application in Ecuador and the relationship of the case with other countries; since the research had a qualitative approach, which analyzes the development of labor policies in society, and quantitative, since it uses the statistical analysis of the results obtained in the survey. The level of research was descriptive under the socio-legal-normativism and deductive method. This in order to identify whether the proposed hypothesis is true or false. The research techniques were documentary, the use of interviews with the professionals involved and surveys applied to citizens who maintain an employment relationship by verbal contract.

After the research conducted, it is known that in Ecuador the labor commitment is approved by means of a verbal contract. Therefore, the hypothesis is approved since the study confirms that people who make use of the verbal contract are violated in terms of the rights established by law. It was also identified that vulnerable people generally do not make use of the law because they lack legal knowledge and information to defend themselves, since they are generally people of limited resources.

Keywords: Verbal contract, labor rights, Labor Code, Infringement of rights

3. INTRODUCCIÓN

Ecuador es un país que reconoce el derecho al trabajo en todas sus formas: tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo. Sin embargo, existe un sistema jurídico muy ineficaz que da lugar a la vulneración de los derechos y principios constitucionales. Uno de los objetivos de la aplicación de las leyes es conseguir la estabilidad en el empleo de todo trabajador, lo que conlleva ciertas obligaciones que los empresarios deben cumplir, lo que es una de las razones por las que deciden eludir estas responsabilidades.

En el contexto aplicado a la práctica y a pesar de que, según la ley, un contrato escrito y uno verbal contienen las mismas obligaciones, un contrato verbal es más vulnerable porque las partes, en caso de desacuerdo, no tienen constancia de esa conversación en la que se han establecido las horas de trabajo, el salario y todas las obligaciones que tendrán ambas partes.

A través de la investigación del tema "Contratos verbales: análisis de la violación de los derechos y garantías constitucionales del trabajador", se hará un análisis de las normas establecidas en el Código de Trabajo, así como en otros cuerpos legales, tomando en cuenta las circunstancias de las relaciones laborales para resaltar las desventajas del trabajador frente al empleador, pues surge la pregunta: ¿Por qué se generan desventajas en las relaciones laborales cuando se celebra un contrato verbal?

Por lo tanto, la siguiente investigación tiene como objetivo principal identificar el impacto que tiene la vulneración de los derechos laborales en la sociedad ecuatoriana para quienes prestan sus servicios jurídicos a través de un contrato verbal y analizar cómo las políticas laborales que se han implementado desde el Estado han funcionado para reducir la vulneración de los derechos laborales en la ciudad de Ibarra durante el periodo 2018-2020.

Para ello, se identifica como primer objetivo específico, conocer los efectos negativos que experimentan los trabajadores que aceptan la modalidad verbal del contrato de trabajo. Para ello se realizó una encuesta a todas las personas de la ciudad de Ibarra que se encuentran bajo la modalidad de contrato verbal. Por lo tanto, el segundo objetivo es identificar si realmente existe el mismo efecto legal con el contrato verbal y el escrito. Por último, el tercer objetivo específico es recabar información a través de entrevistas con

profesionales del derecho para conocer cómo afrontan y solucionan los problemas ocasionados entre las partes de un contrato verbal.

Con esta problemática latente en nuestra sociedad, es importante entender cuál es la falla del ordenamiento jurídico para los casos en que se pueden vulnerar los derechos laborales, por lo que la principal utilidad de esta investigación es orientar a los ciudadanos de Ibarra sobre sus derechos como trabajadores con la intención de evitar inconvenientes como, por ejemplo, remuneraciones inadecuadas y horarios contrarios a lo establecido en la normativa. Desigualdades, exclusiones, inequidades y derechos humanos, y se refleja en el primer objetivo del Plan Nacional de Desarrollo "Toda una Vida", que busca garantizar una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas, específicamente en las políticas 1.1, 1.7, 1.10 y 1.12.

4. ESTADO DEL ARTE

El trabajo es un derecho y un deber social, así lo establece nuestra Constitución y para que exista una buena economía estatal, es necesario crear puestos de trabajo dignos, que conlleva a la creación de relaciones laborales que están reguladas por la legislación. El Estado está encargado de garantizar los derechos de todas las personas, tanto jurídicas como naturales, por lo que brinda protección para enfrentar cualquier arbitrariedad, ya sea para el empleado como para el empleador y su empresa. En el Código de trabajo (2005) indica que un contrato de trabajo puede ser:

Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, jornal, en participación y mixto; por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, individual, de grupo o por equipo (Art.11).

Pero a pesar de las medidas legales que se han implementado, todavía se suscitan inconvenientes respecto a la contratación, al pago de la remuneración, tiempo de duración del contrato o el lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo, produciéndose en mayor grado los conflictos en los contratos celebrados tácitamente. Mediante la investigación de diferentes autores podemos observar las posibles causas y consecuencias que se generan por el incumplimiento de los contratos según establece la ley.

4.1. Antecedentes

Santos (2017) en su artículo Efectos Del Contrato Escrito y Contrato Verbal, en el cual recaudo la existencia de muchos trabajadores que laboran en distintas empresas con contratos verbales por lo que los patrones no estipulan las condiciones, como el lugar en donde se prestara el trabajador entre otras cosas que son de mucha importancia. Enfatizo que los trabajadores aceptan este tipo de contratos por necesidad, esto conlleva el riesgo de que si se llegan a accidentar 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.

Desde un enfoque internacional, May (2011) en su obra el Derecho Constitucional al Trabajo nos ofrece un análisis de esta relación, entre ellos Convenio 95 de la OIT, artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y normativa legal (Código de Trabajo) concordante, donde todo trabajador tiene el derecho a una remuneración o salario justos.

Sin embargo, en la mayoría de los contratos verbales, el factor más vulnerado, es el salario, el cual, en muchas de las ocasiones es menor al salario básico impuesto por el gobierno. En cualquier caso, el patrono está obligado a remunerar la prestación, pues está es el origen de su obligación. Por tanto, es ilícito no remunerar el trabajo que ha sido prestado en los términos propios del contrato de trabajo, que es una realidad y no un convenio.

De igual forma, el autor Ortegón (2014), en su Análisis de Brecha Salarial y Factores Asociados al Tipo de Contratación nos otorga datos de que, en países como Colombia, cerca del 30.8% de los trabajadores tiene un contrato verbal. Además, se identifican los trabajadores más propensos a tener un contrato laboral verbal y se estima la brecha salarial entre aquellos con contrato verbal y escrito. Y se observó que ser mujer, presentar niveles educativos bajos, y laborar en el sector de construcción, aumenta la probabilidad de tener un contrato verbal en Colombia. Mostrando la existencia de una brecha salarial ajustada en contra de los trabajadores con contrato verbal, pues devengan en promedio un 26.6% menos de salario. Por otra parte, en promedio el 48% de los trabajadores con contrato verbal se encuentran inconformes con su tipo de contrato.

Ecuador no cuenta con cifras exactas sobre cuántos trabajadores se encuentran laborando bajo la modalidad de contrato verbal, sin embargo, es un buen referente el país vecino, Colombia, pues generalmente los contratos verbales se encuentran en los jornaleros, quienes trabajan muchas horas bajo salarios no dignos. En la mayoría de los casos, un contrato verbal se realiza cuando existe una necesidad de trabajar para subsistir, aceptando el riesgo que corren en caso de accidentarse o de ser despedidos fortuitamente. El problema radica en que ninguna de las partes tiene la existencia de ninguna prueba que confirme la existencia de una relación laboral y esto es lo que provoca la vulnerabilidad tanto del empleador como del empleado.

Tanto en Colombia como en Ecuador el contrato verbal es legal y está definido como un contrato a término indefinido ya que no existen los condicionamientos que se estipulan en un contrato escrito. En la práctica, este tipo de contratación es usado por los empleadores para evadir costos laborales. Dada las barreras de entrada y la difícil movilización en el mercado laboral, aceptan contratos inferiores al esperado (May, 2011).

El autor menciona que este tipo de contrato puede ser algo perjudicante para el trabajador porque en la mayoría de los casos resulta difícil comprobar la existencia de la relación de trabajo que tiene con el patrón, al mismo tiempo puede perjudicar al patrón pues si el trabajador llegare a cometer alguna anomalía podría no llegar a nada pues no tendría algún documento donde conste que el trabajador labore en su empresa. Por tanto, Espinoza (2015), llega a la conclusión de que, los contratos verbales de trabajo y los contratos escritos de trabajo gozan de los mismos efectos así lo estipula la ley pero que es obligación del patrón tener un documento escrito de la relación que existe entre él y el trabajador.

Así mismo, Malatesta (2017), en su trabajo sobre la Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar (Propuesta Legislativa) se refiere a la contratación de los Trabajadores del Hogar en el Perú y explica que se consideran trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no implique lucro o negocio para el empleador o sus familiares, siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas.

Quispe Pacheco en el estudio realizado por Malatesta (2017), pretende, mediante el uso de la argumentación jurídica, el análisis e interpretación de la norma y los presupuestos fácticos de esta, delimitar la contratación laboral de los trabajadores del hogar únicamente a través de la contratación escrita, lo que conlleva a una concientización y reconocimiento pleno respecto al trabajo que realizan los trabajadores del hogar; asimismo pretende lograr modificar la Ley de Trabajadores del Hogar, pues expone que los únicos inconvenientes que presenta la regulación laboral especial, se encuentra relacionada con la contratación verbal o tácita.

Cabe destacar que Quiloango (2014), en "La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente" nos habla sobre la situación del Derecho Laboral en nuestro país considerado como un Derecho Social. Durante los últimos años, especialmente dentro del régimen del actual gobierno y bajo el lema de la Revolución Ciudadana, nos revela que el tema laboral se ha visto abarrotado de consignas a favor de un empleo digno y competitivo, situación que de alguna manera ha sufrido cambios importantes tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores en nuestro país.

Sin embargo, ha habido otros escenarios como la denominada compra de renuncia obligatoria aplicables a los servidores del sector público, en cuyo caso se ha visto mermada el principio de estabilidad, continuidad, conservación o de permanencia laboral en los puestos de trabajo, circunstancias que de manera directa o indirecta afectan al núcleo familiar y por ende a la sociedad en general. Escenario semejante viven los trabajadores del sector privado, regulados por el Código del Trabajo, amparados por la misma Constitución de la República, pues mientras la norma constitucional manifiesta que el trabajo será libremente escogido o aceptado por las personas, la realidad laboral del país denota lo contrario, teniendo los individuos que conformarse con desempeñar labores que no satisfacen sus aspiraciones y lo que es peor, para los cuales no se encuentran capacitados, enfrentándose de esta manera a frustraciones profesionales derivadas de la inestabilidad laboral.

En el estudio realizado por Guashpa (2011), manifiesta:

Se ha determinado que en los juicios que se han seguido en el Juzgado de Trabajo, en su mayoría, no se presentan contratos individuales de trabajo como prueba, ya que la mayor parte de contratos celebrados son meramente verbales y es ésta una de las causas primordiales para que se lleguen a violentar los derechos del trabajador, esto crea en las personas cierto temor al momento de querer hacer valer sus derechos ya que en la actualidad existen personas como las del campo, que no tienen mucha cultura creen que por no

tener un documento que los respalde no pueden hacer nada en contra de sus empleadores o patronos (pág. 98).

El ministerio de Trabajo en el año 2019, sanciono alrededor de 450 empleadores por el incumplimiento debido a la falta de registro de contratos, falta de pagos y beneficios como los décimos (El Telégrafo, 2019). Este es uno de tantos casos por descubrir de muchas personas que por necesidad deciden aceptar contratos verbales

Por otra parte, Almeida y Nicasio (2016), en su “Análisis de los Contratos Verbales realizados vía telefónica o electrónica en la ciudad de Quito” analiza las posibles falencias, debilidades o fortalezas que guardan las características de los contratos electrónicos, con la finalidad de proteger al consumidor y que al momento de pactar un negocio de este tipo no esté frente a circunstancias ilegales o que perjudiquen su patrimonio.

La base teórica se centra en los conceptos de un contrato sin importar si es escrito o verbal, tiene las mismas obligaciones y beneficios tanto para el empleador como para el empleado. Esto es defendido por Malatesta (2017) quien, además, agrega que esta relación es a cambio de una remuneración. Fortalece Bosch (1986), diciendo las condiciones de un contrato deben estar reguladas por el derecho de trabajo y de la seguridad social.

La base legal, enfoca a la Constitución de la República, quien centra al trabajo como un derecho y un deber social, y debe garantizar 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. En el Código Civil, se puede acotar artículos como el 12 del código del trabajo, en el que responsabiliza al empleador a comprometerse con el empleado bajo su dependencia. Además de que, hay contratos que solo pueden ser considerados escritos y no son válidos de forma verbal.

4.2. Evolución del derecho de Trabajo

El derecho del trabajo nació de la necesidad de garantizar la seguridad de la parte objetivamente más débil de la relación laboral: el trabajador. Parece que antes de Roma, para el mundo occidental la noción de relación laboral estaba arraigada en el vínculo de

dependencia personal entre el proveedor del servicio y la mercancía. Esta noción de trabajo está íntimamente relacionada con el trabajo esclavo, según el cual el sujeto que realizaba la actividad tenía la misma condición jurídica que la de un objeto propiedad del propietario. Esta forma de explotación del trabajo humano fue la más común en las civilizaciones de la antigüedad, y fue el principal motor de sus economías (Boza Pro, 2014).

Es en la antigua Roma donde encontramos la primera noción de trabajo gratuito y remunerado. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales -siempre partiendo de la lógica del derecho civil- para regular las nuevas formas de prestación de servicios que empezaban a surgir en la sociedad romana. Según diversas fuentes históricas, entre los siglos V y VI a. C., Roma experimentó un aumento de población que hizo que la mano de obra esclava fuera insuficiente. Es precisamente este hecho el que los juristas romanos buscaban abordar, porque las condiciones bajo las cuales los hombres libres prestaban sus servicios no podían ser tratadas de la misma manera que el trabajo esclavo (Paucara et al., 2019).

Esto dio lugar a un tratamiento legal distinto del trabajo proporcionado por hombres libres, que era conceptualmente distinto del trabajo esclavo. Para los casos en que el contratista buscaba el beneficio de la actividad operística del deudor, el derecho romano denominaba *locetio conductio operum* al contrato, por el cual el arrendador se obligaba a obedecer al conductor. Posteriormente, se tipificó un contrato separado, el *locus conductio operis*, destinado a la utilización de obras artísticas tipo *opus* realizadas por el arrendatario en completa libertad, con la única guía de su propio conocimiento (Boza Pro, 2014).

Las formas de trabajo ya conocidas por los romanos se mantuvieron durante la Edad Media, con algunas variaciones: (i) trabajo esclavo; y (ii) extraordinarias nuevas formas de trabajo gratuito: (i) *location conductio operarum*, conocida como "contratación de servicios"; y (ii) *Location Conductio Operais*, que cambia su nombre a "arrendamiento de obra o trabajo". Estas dos categorías contractuales serían recogidas, mucho más tarde, en el Código Civil francés de 1804. No se produjeron innovaciones significativas en la regulación del contrato de trabajo asalariado desde la caída del Imperio Romano hasta finales de la Edad Media (siglo XIII aproximadamente). Al final de esta transición, la forma de organización

política dominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, con complejas relaciones personales entre los señores feudales y sus siervos, también conocidos como siervos de Glebe, que eran reconocidos como sujetos de derecho, pero cuyo estatus requería a trabajar en las tierras de sus señores feudales a cambio de su propia protección (Paucara et al., 2019).

El proceso de desarrollo que experimentó el derecho laboral se dio entre los siglos XIX y XX, a partir de su separación del derecho civil. La teoría clásica ha distinguido tres etapas claramente diferenciadas en este proceso, la perspectiva con la que el Estado ha abordado la cuestión social: (i) la primera se denomina "prohibición"; (ii) luego de "tolerancia"; y finalmente (iii) de "reconocimiento". Cada una de estas etapas se describen a continuación.

Etapa	Descripción
La prohibición	Los principales actores de esta fase son los primeros sindicatos en forma de organizaciones obreras formadas para proteger los intereses de los trabajadores y el Estado liberal, que comienza a consolidar su legitimidad sobre la base de la soberanía o el monopolio del poder. Si la ideología liberal moderada encomendó una tarea al Estado, fue precisamente la de mantener el orden público para evitar cualquier interferencia en el desarrollo de las fuerzas del mercado.
La tolerancia	En algún momento, ya sea porque las presiones sociales impuestas por los sindicatos se habían vuelto demasiado evidentes, o por la infiltración democrática de algunos estados, cesó la represión sindical y se levantaron las sanciones contra los sindicatos. Sin embargo, todavía estaban lejos de aceptar las manifestaciones de los sindicatos.
El reconocimiento	Llegado el momento, el Estado comenzó a intervenir de manera decisiva en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales. Los primeros derechos laborales que se reconocieron fueron precisamente: (i) los relativos a la jornada mínima

de trabajo; (ii) el disfrute de los salarios; y (iii) prevención y respuesta a accidentes de trabajo.

Tabla 1. Etapas del derecho del trabajo

Fuente: (Paucara et al., 2019)

No obstante, cada país tiene una historia diferente y la inversión de cada realidad ha llevado muchas veces a fracasos en este desarrollo. Es posible citar el caso de Alemania, donde el régimen nazi reprimió a los sindicatos alemanes a mediados del siglo XX. Otro caso notable es el de México, donde el reconocimiento de los sindicatos ha sido negado durante mucho tiempo por una legislación que tradicionalmente ha sido represiva de la actividad sindical en ese país.

4.3. Principios en los que se fundamenta el derecho laboral

En cuanto a los principios fundadores del derecho internacional del trabajo, éstos se recogen en las tres leyes internacionales del trabajo existentes más importantes: (i) 1945: Artículo 2 de la Carta de las Naciones Unidas -Propósitos y Principios-, en el que se exponen los Principios Generales del Derecho Internacional del Trabajo, centrados en la cooperación mutua, la consecución de objetivos comunes, la igualdad de sus miembros y la resolución pacífica de conflictos; (ii) 1919 y 1944: Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y más concretamente el Anexo la Declaración de Filadelfia, creada para reafirmar los objetivos centrales y proteccionistas de la OIT en la escena internacional; y (iii) 1998: Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, destinada a promover políticas sociales sólidas, con justicia y el predominio de la democracia en las instituciones (Mimoso & Duarte, 2019).

4.3.1. Principio protector

La Organización Internacional del Trabajo actúa como guardiana del Principio de Protección ante la comunidad internacional en general, teniendo como principio rector el mantenimiento de la justicia social para alcanzar sus objetivos en la construcción de relaciones de trabajo cada vez más equitativas y justas, adaptadas a las variaciones sociales y de marketing de cada momento histórico, desde su creación (Mimoso & Duarte, 2019).

En este contexto, el Principio de Protección, analizado bajo un sesgo internacional, se muestra como una herramienta importante en la construcción de una relación de trabajo isonómica, en la que se rompe la igualdad formal, ya que se tienen en cuenta las cuestiones que conducen a la desigualdad de las partes (empleador y empleado), buscando la paridad de la relación mediante la aplicación de la igualdad material. Este principio habla esencialmente de la disparidad que existe entre el trabajador y el empleador. Se trata de equilibrar esto con el rol que asume el Estado de proteger al trabajador, la parte más vulnerable de la relación laboral, gracias al principio de protección (Mimoso & Duarte, 2019).

En otras palabras, se puede concluir que la Organización Internacional del Trabajo - OIT representa el Derecho Internacional del Trabajo aliado al Principio de Protección, en la misma proporción que la Organización de las Naciones Unidas - ONU representa la Declaración Universal de los Derechos Humanos aliada al Principio de Dignidad de la Persona Humana.

4.3.2. El principio "in dubio pro operario"

"In dubio pro operario" es el criterio según el cual, en caso de que una norma pueda tener múltiples interpretaciones, debe primar la que resulte más favorable al trabajador. Esta regla sólo se aplicará cuando exista duda sobre el alcance del criterio legal y siempre que el sentido elegido no sea contrario a la voluntad del legislador. Las dudas anteriores deben permanecer después de aplicar el método de interpretación literal y su relación de norma a derecho (Vásquez, 1991).

Este principio es expresión del principio general de protección o tutela del derecho del trabajo, que privilegia al trabajador como parte más débil de la relación de trabajo. Establece que todas las normas legales aplicables a las relaciones laborales, en caso de duda sobre su sentido y alcance, deben interpretarse en el sentido más favorable al trabajador. En otras palabras, entre las dos o más acepciones de la norma, es necesario señalar que, en cada caso, es más favorable a los intereses de los trabajadores. De lo anterior se sigue que es un principio que entra en juego sólo en la interpretación de las reglas y cuando existe duda sobre ellas (Castro, 2019).

4.3.2.1.Regla de la norma más favorable

Por su parte, la regla de la norma más favorable supone un cambio en la forma tradicional de entender la teoría de la jerarquía de las normas. De hecho, la cúspide de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales estará ocupada por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diversas normas aplicadas. Esta norma resuelve uno de los problemas fundamentales de la aplicación de las normas de derecho laboral, a saber, la determinación de la norma aplicable que debe aplicarse separada, posible y simultáneamente. Según este principio, frente a la competencia de normas aplicables a una misma materia, el juez debe aplicar la que más convenga al trabajador, sin tener en cuenta los principios de jerarquía o característica (Paucara et al., 2019).

Existen tres criterios fundamentales para determinar la aplicación de una regla: jerarquía, característica y temporalidad. De la jerarquía de las normas, cuando los criterios contradictorios tengan distinto rango, el juez aplicará el de mayor rango. Por característica, cuando las distintas reglas tengan el mismo rango, el juez deberá optar por la regla especial en lugar de la regla general. Por temporalidad, cuando las reglas tengan el mismo rango, sean ambas especiales o generales, el juez preferirá la última regla a la inferior. A diferencia de la in dubio pro operario, la regla más favorable no se refiere a la interpretación de las reglas sino a su aplicación. Según esta regla, si a una misma situación de trabajo se aplican reglas diferentes, el juez debe aplicar la regla que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador (Arévalo, 2019).

4.3.2.2.Regla de la condición más beneficiosa

La posición más ventajosa es la persona jurídica por la cual, en caso de sucesión legislativa, una norma derogada de orden jurídico recupera su fuerza para producir efectos jurídicos en una situación específica. No obstante, conviene precisar que este principio está sujeto a la concurrencia de una serie de requisitos o hipótesis, la primera de las cuales es que exista una sucesión legislativa, es decir, una transición legislativa y que estas normas separadas estuvieran asociadas a la pensión sistema durante su afiliación. Pero también es imperativo que los criterios por los cuales se solicita la solicitud, las condiciones de la autoridad prescrita se establezcan de acuerdo con las reglas (Jaramillo, 2014).

Esta regla supone la existencia de una condición específica ya reconocida y estipula que debe ser respetada por ser más favorable al trabajador que la nueva regulación a implementar. Esta regla funciona, por tanto, en caso de sucesión de normas, que garantizan el nivel de cumplimiento de la norma más antigua o derogada (Paucara et al., 2019). Para que esta regla se aplique, se deben cumplir tres condiciones:

- Que las condiciones de trabajo estén relacionadas en el sentido más amplio (alimentación, transporte, beca, vestido, etc.)
- Que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador, lo que implica compararlas con otras reglas creadas bajo las reglas antiguas, ya sean legales o tradicionales.
- Que las condiciones de trabajo efectivamente reconocidas para el trabajador a nivel individual.

4.3.3. Principio de continuidad

El objeto de este principio, reconocido a favor del trabajador, es asegurar la estabilidad de las relaciones laborales. De hecho, el contrato de trabajo fue diseñado para ser una relación jurídica indefinida, estable y a tiempo completo, para asegurar la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegerlo de rupturas e interrupciones, y permitir al empleador dar por terminado el contrato puede ser limitado (Paucara et al., 2019).

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situaciones jurídicas relacionadas con el trabajo (Valdeiglesias, 2018).

4.3.4. Principio de primacía de la realidad

Este principio puede definirse diciendo que en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, se debe dar preferencia a lo primero, es decir, lo que pasa sobre el terreno. Esto ha dado lugar a las nociones de "contrato-realidad" y "relación de trabajo efectiva", en el entendido de que la aplicación del

derecho laboral depende cada vez más de una relación jurídica objetiva, cuya existencia es independiente del acto que dio lugar a su nacimiento (Paucara et al., 2019).

Por otro lado, se puede mencionar que, en los casos de peculado o fraude en la legislación laboral, no se aplican los documentos suscritos entre el trabajador y el patrón; El caso es que se pretende simular la relación laboral a través de contratos administrativos, que se sujeta a otros métodos. El objeto de este principio es hacer prevalecer los hechos de hecho sobre los estipulados en el contrato (Campos Luna, 2018).

4.3.5. Principio de irrenunciabilidad

Aumenta la imposibilidad legal de privarse voluntariamente de una o más de las prestaciones previstas por la legislación laboral. Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorgan las normas legales y los convenios colectivos, por ejemplo, no pueden renunciar a vacaciones pagadas, salarios o períodos de descanso. Esta teoría se basa en la naturaleza de orden público del derecho laboral. La justa organización de las relaciones laborales es fundamental para garantizar la paz social y el bienestar de la comunidad. Esta organización equitativa sería ineficaz si se autorizara a los trabajadores a "renunciar" a sus derechos, pues en la práctica todo empleador haría cumplir una cláusula del contrato de trabajo en la que el trabajador renuncia a sus privilegios, por lo tanto, antes de que la ley laboral regrese al escenario (Paucara et al., 2019).

Un derecho puede derivar de una regla afirmativa o imperativa. En el primer caso, el titular puede decidir de forma independiente. El acto que contiene esta decisión es un acto afirmativo. En el segundo caso, el titular del derecho no puede renunciar voluntariamente a él. Si lo hace, su acto es renuncia. Si bien la disposición es válida, la exención no lo es. En otras palabras, aunque el titular del derecho es libre en sus actos, respecto de estos últimos, pero cuando el acto que pretende realizar se funda en un derecho derivado de una regla de carácter imperativo, el titular no ha autorizado actos contrario a lo dispuesto en estas reglas, es decir, si un trabajador pretende disponer de sus derechos, no pretende aceptar los beneficios que una norma legal le otorga voluntariamente o bajo coacción, hará una renuncia y por ende el acto será vacío (Mendoza, 2019).

4.3.6. Principio de buena fe

En su concepto objetivo, el principio de buena voluntad "implica un patrón de comportamiento social que la ley exige de los individuos, en el marco de una relación contractual, de acuerdo con un imperativo moral dado". En otras palabras, este principio general "establece un ideal o norma de conducta social basada en la verdad y la honestidad. Este principio exige un comportamiento determinado por parte de ambas partes de la relación laboral: el empleador y el trabajador, por lo tanto, no es una regla sino un principio jurídico fundamental, es algo que debe ser aceptado como noción de cualquier ordenamiento jurídico, deriva de muchas reglas, aunque no se mencione explícitamente (Paucara et al., 2019).

Si bien la simple invocación de la buena voluntad tiene una conexión indiscutible con conceptos jurídicos inciertos, lo cierto es que el principio tiene una interpretación amplia que lo convierte en un instrumento decisivo para la integración de todo el ordenamiento jurídico. En virtud de la buena fe, el ordenamiento jurídico logra moldear valores comunes que modifican la conducta de los contratantes y los motiva a hacer cumplir todas sus normas. Sin perjuicio de que no existe un concepto explícito de este principio, la buena fe se traduce en la obligación de los contratantes de darles justicia, sin ánimo de perjudicar u “ofuscar” las cláusulas pactadas, necesidad de obrar con integridad, a que se ven obligados, seguir cierta actitud de respeto y lealtad en las relaciones jurídicas, ya sea en el ejercicio de un derecho o de una obligación (Irureta, 2011).

4.4. Fuentes del derecho de trabajo

Para determinar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, es necesario referirse a las fuentes de donde emanan los derechos laborales. Esta realidad nos remite no solo a las del Derecho del Trabajo sino a las del ámbito jurídico en general. Sabemos que la expresión es una metáfora, pero también que, en términos generales, designa la razón primitiva, la causa generatriz o productora del Derecho, que han sido definidas como “aquellas formas de producción por medio de las cuales se crean las normas jurídicas” (Yañez, 2009).

Puede decirse que existe una pluralidad de órdenes normativos, que son el resultado de la actividad de tantos poderes investidos de capacidad de regulación jurídica, a saber:

- a) el poder del Estado, en su doble función legislativa y reglamentaria.
- b) la potestad reglamentaria de los interlocutores sociales, “por la que se deriva, mediante negociación, un convenio colectivo que decide las condiciones económicas y de trabajo”.
- c) la potestad reglamentaria de los grupos de trabajo inorgánico o informal, de lo que surge un criterio no escrito: la práctica.

Estos poderes normativos internos deben combinarse con la autoridad de los organismos supranacionales (Organización Internacional del Trabajo, etc.) y el poder de los estados para celebrar tratados bilaterales o multilaterales (Pacheco, 2020). En la tabla mostrada a continuación se detallan las principales fuentes del derecho laboral:

Tabla 2. Las fuentes del derecho laboral

Fuente	Descripción
La Constitución	La doctrina constitucionalista acepta pacíficamente que la primera de las fuentes del Derecho en un Estado democrático de Derecho ha de ser la Constitución, lo que quiere decir que esta ha de ser considerada como una norma con eficacia directa y no como un simple manifiesto retórico o programático, condicionado en su eficacia a que el legislador convierta en preceptos sus declaraciones y principios
Tratados internacionales	El sistema normativo del Derecho del Trabajo se compone tanto de normas emanadas de poderes internos, como de poderes supranacionales o por acuerdos entre Estados. Esto último se debe a las necesidades jurídico-laborales que existen en la comunidad y a las relaciones internacionales.
Las leyes	Resulta evidente el carácter de fuente del Derecho que tienen las leyes en sentido propio, es decir, las elaboradas por el Poder Legislativo. También lo son las elaboradas por el Poder Ejecutivo

	cuando el Legislativo le delega esa función en supuestos determinados
Convenios colectivos	El convenio colectivo es un pacto o acuerdo suscrito de modo típico, es decir, de acuerdo con el procedimiento legal establecido, que se celebra entre organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores o sus representantes, si no hubiese sindicato, de un lado, y empresarios u organizaciones asociativas de estos, de otro, mediante el que se fijan las condiciones por las que han de regirse las relaciones singulares de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación
Jurisprudencia ordinaria	No existe unanimidad en la doctrina jurídica referente al carácter de fuente que tiene la jurisprudencia.
La costumbre	Se admite pacíficamente por la doctrina jurídica que la costumbre es una norma creada e impuesta por el uso social y observado con convicción de su obligatoriedad. Se consignan así los dos elementos que conforman esta institución: el objetivo, que está referido a una conducta determinada y el subjetivo, que se refiere a la conciencia de la obligatoriedad con la que se observa.

Fuente: (Pacheco, 2020)

4.5. El trabajador

Un trabajador es una persona física que realiza una tarea personal subordinada a otra persona física o jurídica. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o física, independientemente del grado de preparación técnica que requiera cada profesión u oficio. Sin embargo, es posible distinguir otro tipo de trabajadores, es decir, los de fideicomiso, que dependen de la naturaleza del trabajo realizado y no del cargo que se le asigne. Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia, y control, cuando sean de carácter general y se refieran al trabajo personal del empleador dentro de la empresa o establecimiento (Reyes, 2012).

4.6. El empleador

La expresión "empleador" o "jefe", que encuentra su origen en el propio derecho romano, expresa la idea lingüística de una especie de protector, protectora o protector del pueblo, sin perjuicio de asimilar la imagen simbólica de supremacía directa para él. El empleador es la persona física o jurídica que es parte en un contrato de trabajo celebrado con un empleado. El patrón ejerce el poder de dirección y disciplina; es responsable de la oferta de mano de obra y salarios (Molero, 2021).

4.7. Relación laboral

Una relación de trabajo es una relación entre un trabajador y un empleador, en la que el primero se obliga personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales al otro, quien dirige el trabajo, se apropia de sus resultados y, a cambio, paga el salario al trabajador. Una relación laboral es una relación jurídica entre empleadores y trabajadores. Es cuando una persona presta su trabajo o servicios en determinadas condiciones a cambio de una remuneración (Caldas et al., 2016).

A través de la relación laboral, cualquiera que sea su definición, se establecen derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. La relación laboral en las áreas de trabajo y protección social ha sido y sigue siendo el principal medio para que los trabajadores accedan a los derechos y beneficios laborales. La existencia de una relación laboral es una condición necesaria para la aplicación de las leyes laborales y de seguridad social para los empleados. También es un punto de referencia esencial para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores en comparación con sus empleados (OIT, 2022).

Por otro lado, Bosch (1986), nos dice que la relación de trabajo comprende una relación jurídica de prestación de servicios bajo dependencia, estable en el tiempo y socialmente protegida, cuyas condiciones (jornada de trabajo, remuneración) son objeto de un contrato individual y colectivo de trabajo, así como reguladas por el derecho del trabajo y de la seguridad social.

La relación de trabajo encuentra su fundamento en un complejo conjunto de disposiciones de contratos colectivos, de normas estatales de protección al trabajador, de interpretaciones jurisprudenciales, y a las que debe agregarse como una particularidad propia del derecho del trabajo (Zachert, 1988).

4.8. Concepto y funciones del contrato de trabajo

En la remuneración y en cualquier prestación individual de servicios subordinados se presupone la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. La singularidad del contrato de trabajo radica en que es un contrato regulado, lo que significa que su contenido precede en gran medida a las fuentes externas de derecho: leyes, convenios colectivos, costumbres, etc. Un ejemplo típico de esto es la existencia de un salario mínimo que impide a las partes contratantes (empleados y empleadores) pactar una remuneración inferior al mínimo (Paucara et al., 2019).

Para comprender la importancia de la investigación se destacará las definiciones de la Real Academia Española no define al contrato como:

El contrato de trabajo es un convenio, ya sea oral o escrito, entre dos partes o personajes principales que acuerdan la ejecución de una determinada labor en beneficio de ambas (Ramírez, 2001). En esta definición se puede observar que el convenio puede ser oral o escrito, es decir que la obligación de las partes es el mismo sin tener que reducirlo a escrito.

Nipperdey y Hueck (1963), indican en su escrito que un contrato se da en virtud del compromiso del trabajador hacia la prestación de trabajo en servicio del empleador; agrega Malatesta (2017), que es “la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo subordinación, a cambio de una remuneración” (pág. 4).

Las características del contrato de trabajo se muestran a continuación:

Tabla 3. Características del contrato de trabajo

Característica	Descripción
Oneroso	Por no ser gratuito sino remunerado atendiendo a uno de sus elementos constitutivos del contrato de trabajo, por lo que se considera prohibitivo el trabajo sin contraprestación.
Conmutativo	Es por que la actividad laboral ha de garantizar a cada uno de las partes determinados beneficios, que son conocidos desde que se inicia la relación laboral.
De cambio	Pues ambas partes quedan sometidas a una relación obligacional, por la cual el trabajo se cambia por una retribución económica permitiendo que el trabajador cumpla su obligación de hacer prestar sus servicios a cambio de que el empleador realice la de dar, mejorando la remuneración siendo por ello pragmática.
Consensual	Porque va a haber consentimiento de las partes para que se asuma el perfeccionamiento del contrato de trabajo.
Bilateral	Al intervenir las dos partes de la relación laboral, el empleador y el trabajador.
Principal	Por qué se trata de un contrato autónomo que no necesita de otro para ejecutarse.
Personal	Basado en el criterio intuitivo persona el derecho romano, por el que se sostenía el trabajador quién debe ejecutar una forma personal la prestación del servicio.

Fuente: (Paucara et al., 2019)

4.9. Tipos de contrato

Se revisan las formas de celebración de los contratos de trabajo, entendiendo ésta como una de las formas de clasificación del contrato de trabajo:

Se señala que el contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o verbalmente. El contrato escrito puede celebrarse de esta manera, ya sea por voluntad de las partes porque

así lo acuerdan o por mandato de la ley respecto de aquellos contratos que la norma prevé tal estipulación (Trujillo, 2008).

El contrato verbal, en cambio, es aquel en el que las partes acuerdan las condiciones de la relación laboral de manera verbal y no dejan constancia por escrito (Trujillo, 2008). Además, se enseña que la ley no especifica cuál debe ser el contenido del contrato verbal, éste debe contener los elementos esenciales previstos en el art. 8 del Código de Trabajo y estipular las condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 21 del mismo cuerpo legal.

Por otro lado, el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito. En tal virtud, el contrato expreso es aquel en el que las partes acuerdan explícitamente las condiciones de la relación laboral, ya sea de forma verbal o por escrito, Por otro lado, el contrato tácito es aquel en el que las partes no acuerdan las condiciones del contrato, sino que los elementos esenciales del mismo se deducen según la ley, la costumbre del lugar o los convenios colectivos (Paredes, 2021).

En el caso del contrato de trabajo tácito, se somete a las disposiciones legales siempre que se prueben los elementos que originan la relación laboral. Los contratos tácitos protegen al trabajador en todos sus derechos, pero el empleador no podrá hacer valer las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debieron celebrarse por escrito y no podrá hacer valer sus derechos (Paredes, 2021).

El concepto de contrato verbal de trabajo se basa, revisando las siguientes bases doctrinales y conceptuales:

Para Bustamante (2013), el contrato verbal expreso es aquel en el que el empresario y el trabajador, antes de que se produzca la relación laboral, han acordado verbalmente o de palabra las condiciones a las que se van a someter (la prestación del servicio, la remuneración y la prestación patronal).

El contrato individual de trabajo expreso y verbal es aquel en el que las dos partes han acordado verbalmente las condiciones en las que se va a desarrollar el contrato, en cuyo

caso todo lo que no se ha dicho se suple por ley; Este contrato es válido según el Art. 11 lit. a) y Art. 12 del Código del Trabajo.

Es en este tipo de contrato donde los empleadores aprovechan para violar los derechos de los trabajadores; pues las especificaciones contractuales que el empleador logra imponer al trabajador violan todos los parámetros constitucionales, empezando por la remuneración que, dependiendo del puesto a ocupar, no cubre el salario mínimo establecido para cada rango de trabajo. Otro de los inconvenientes en que incurren con mayor frecuencia los empleadores en relación con los trabajadores con esta modalidad contractual verbal es la falta de afiliación a la seguridad social de sus trabajadores, lo que afecta especialmente a los jóvenes que apenas quieren abrirse paso en el campo laboral, bajo el pretexto de su falta de experiencia.

Esto resulta ser una realidad palpable en la sociedad ecuatoriana, por lo que incluso muchos profesionales recién graduados no han podido conseguir un empleo, lo que los lleva a realizar actividades laborales que nada tienen que ver con su preparación profesional, ya que las necesidades básicas de la familia tienen que ser cubiertas de alguna manera. Incluso, a pesar de las irrisorias condiciones laborales a las que se ven obligados a someterse por la imperiosa necesidad de trabajar, al terminar sus estudios universitarios, un gran porcentaje de jóvenes recién graduados pasan a engrosar las largas filas del desempleo en Ecuador.

4.10. Ventajas y desventajas del contrato verbal

En materia laboral, la ejecución de un contrato verbal supone un acuerdo no formal para la prestación de los servicios por parte de una persona, es por ello por lo que las desventajas son mayores a los beneficios que este puede proporcionar. Por una parte, el contrato verbal puede simplificar los procesos desarrollados y generan mayor rapidez en la contratación de una persona, esto, no implica que el empleado prescinda de sus derechos conforme las leyes ecuatorianas. La desventaja, radica principalmente, en la complejidad de los medios probatorios que debe utilizar el empleado para justificar la existencia de la relación laboral (Santos E. , 2017).

4.11. Materia probatoria para justificar el contrato verbal

De acuerdo con el Código Orgánico General de Procesos, COGEP (2015):

El Juramento deferido es utilizado en las controversias sobre devolución del préstamo, cuando se alegue usura a falta de otras pruebas para justificar la tasa de interés y el monto efectivo del capital prestado se estará al juramento de la o del prestatario. Además, el juramento deferido se practicará como prueba exclusivamente en los casos señalados en este artículo. Por otra parte, el juzgador no podrá fundamentar la sentencia en el juramento deferido como única prueba. 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 (Art. 185).

4.12. Extinción del contrato de trabajo

Se entiende por extinción del contrato laboral del trabajador la terminación del vínculo entre las partes (empleador y trabajador), seguida de una terminación lógica y definitiva de sus respectivas obligaciones profesionales. La terminación de un contrato de trabajo significa la terminación del vínculo contractual y la terminación del beneficio mutuo entre el empleador y el trabajador (sin perjuicio de los compromisos que puedan entrar en vigor después de la terminación del contrato, como pactos de no competencia, y obligaciones en progreso) (Guzmán, 2019).

4.13. Análisis de un caso

En el presente apartado se desarrolla el análisis del caso desarrollado en la Unidad Judicial Civil Con Sede En El Cantón Otavalo, Provincia De Imbabura. El documento original se encuentra especificado en el *Anexo I*.

4.16.1. Datos generales

- No. proceso: 10311-2021-00013
- No. de Ingreso: 1

- Acción/Infracción: Pago de haberes laborales
- Actor(es)/Ofendido(s): Echeverria Masabanda Mery Liliana
- Demandado(s)/Procesado(s): Balladares Lema Pablo Marcelo

4.16.2. Descripción y resolución del caso

El caso corresponde a una demanda laboral presentada por Mery Echeverria de 42 años de edad, ocupación comerciante, quien ingresó a trabajar bajo dependencia del demandado (Marcelo Balladares) el mes de abril del 2012 como cajera vendedora, en un horario de 7 de la mañana a 8 de la noche con dos horas de descanso para el almuerzo. Además, la demandante expresa que trabajada horas extras los días sábados y domingos cuando así su empleador lo solicitaba. El salario de la demandante correspondía a \$300. Sin embargo, con fecha 14 de abril del 2020, su empleador amparado en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo decidió dar por terminada relación laboral.

La razón de la demanda, por tanto, yace en el impago del empleador de sus haberes por concepto de despido intempestivo de su trabajadora y de sus obligaciones por concepto de horas extras, horas suplementarias, bonificaciones, décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, utilidades y fondos de reserva. El empleador no pudo justificar el pago de dichos rubros a través de un rol de pagos, así como tampoco se registra un acta de finiquito que respalde la cancelación de la liquidación a la trabajadora.

El demandado, realiza la contestación indicando que lo mencionado por la demandante que conforme lo determina el Art. 151 del. COGEP, que el objetivo de la ex trabajadora es expresar una serie de falacias y macabras pretensiones como un acto de abuso de derecho confunde las acciones legales y pretende sorprender a su autoridad para enriquecerse de manera fraudulenta intentando quebrar económicamente al compareciente.

Además el ex empleador indica que se canceló a la demandante la suma de \$3000 por concepto de pago de todos los derechos, bonificaciones, beneficios y haberes en general en su calidad de extrabajadora, la misma que es aceptada en la cláusula cuarta de la referida acta donde la extrabajadora manifiesta que recibe los valores de la presente liquidación y finiquito a su entera satisfacción, dejando constancia de no tener ningún reclamo posterior

que formular por ningún concepto en contra de su ex empleador, ya que de esta manera se le ha cubierto todos los derechos que conforme a la ley le corresponden.

Sobre lo anterior, la demandante expresa que el acta no se trata de un acta de finiquito, es una simple constancia de haber pagado dinero a la ex trabajadora. El documento de finiquito está reglado por el Art. 595 del Código del Trabajo que exige que se celebre ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que la liquidación sea pormenorizada; además en esta demanda se exige el pago de varios rubros y en el documento llamado acta de finiquito no se puede establecer si ya se ha pagado los rubros que se están demandando y será en decurso de la prueba cuando se determine si se ha pagado o no tales rubros. Tampoco puede encasillarse a la llamada Acta de Finiquito, que no es acta de finiquito, presentada por la parte demandada, dentro de la excepción previa de “Transacción” prevista en el Art. 153 numeral 9 del COGEP, por cuanto no contiene liquidación alguna ni la pormenorización de los rubros y valores que han sido satisfechos, por lo cual será en la etapa de la prueba que se podrá verificar si se ha pagado o no los rubros demandados, lo cual no es posible con el documento presentado como prueba, titulado como Acta de Finiquito, con reconocimiento de firmas ante el Notario Público quien no es competente para celebrar los documentos de finiquito, por lo cual el documento presentado por la parte demandada no constituye “Transacción” como el documento idóneo que exige el Código Laboral para poner fin a las relaciones laborales y justificar el cumplimiento del pago de los derechos laborales, además de que el notario público no tiene la facultad de cuidar que la liquidación constante en el documento sea pormenorizada; en este caso el documento presentado por la parte demandada sirve únicamente como una constancia de pago por los valores que ahí consten, de los rubros que se hubiere pagado, por lo que se debe tomar en cuenta al momento de la liquidación de los haberes laborales, para descontar lo pagado más no como una “Transacción” susceptible de calificarla como excepción previa, ya que no cubre todos los derechos y emolumentos demandados, lo cual está sujeto a prueba y no se puede dejar en la indefensión a una de las partes, sin verificar los derechos que le correspondan.

El alegato final indica que se ha probado con el acta de finiquito y el certificado de cumplimiento de obligaciones con el IESS presentados por la parte demandada, la existencia de la relación laboral, así mismo se ha demostrado que las décima tercera y décima cuarta

remuneraciones jamás fueron pagadas a la actora; con las copias certificadas del trámite administrativo del Ministerio de Trabajo se ha probado que el demandado jamás canceló la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, ya que no presenta la documentación respectiva.

Por otra parte, con el documento denominado acta de finiquito, presentado por la parte demandada, se ha probado la existencia del despido intempestivo, por cuanto el demandado se ha acogido al Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, esto es: “6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la Disposición Interpretativa Única dice: “Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.”; esto quiere decir que el demandado debía demostrar que la Papelería donde trabajaba la actora ha cesado en forma total y definitiva de la actividad económica del empleador, lo cual no lo ha hecho y más bien se ha demostrado que la Papelería sigue funcionando hasta la presente fecha; incurriendo en despido intempestivo.

La sentencia final por parte de la autoridad con base en las leyes de la república dispuso que:

El demandado señor Pablo Balladares, pague a la demandada señora Mery Echeverría, los siguientes rubros demandados:

- a) Pago de la indemnización por despido intempestivo: USD. 5.400,00;
- b) Pago de la Bonificación de Desahucio: USD. 800,00;
- c) Pago de las horas suplementarias de todo el tiempo de trabajo: No ha justificado el trabajo en horas suplementarias ni el requisito del Art. 55 del Código del Trabajo;

- d) Pago de las horas extraordinarias de todo el tiempo de trabajo: No ha probado el trabajo en horas extraordinarias ni el requisito del Art. 55 del Código del Trabajo;
- e) Pago de la Utilidades: No ha probado la existencia de utilidades de la actividad económica en la que ha laborado;
- f) El pago de la décima tercera remuneración: USD. 2.941,38;
- g) El pago de la décima cuarta remuneración: USD. 2.985,54; todo lo cual asciende al monto de DOCE MIL CIENTO VEINTISÉIS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS (USD. 12.126,92), de cuyo valor se descuenta la suma de TRES MIL QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (USD. 3.500,00) pagados por el demandado, conforme consta del documento denominado acta de finiquito de fs. 26 de autos, ordenándose el pago de la diferencia, esto es la suma de OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTISEIS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS (USD. 8.626,92). Con costas a cargo del demandado. Se regula en CUATROCIENTOS DOLARES los honorarios profesionales del defensor técnico de la parte actora.

4.14. Base legal. –

Así también, se puede encontrar en la Constitución de la República en su Art. 33 que: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El código civil nos dice en el Art. 1454 que un contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. De igual forma encontramos que en el artículo 12 del código de trabajo nos dice: “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.

Asimismo, en su octavo artículo nos ofrece una definición de contrato individual de trabajo la cual nos explica que: “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” (Código del Trabajo, 2005).

También hay que tener en cuenta que hay contratos que solo pueden ser escritos, de manera que se actuaría contra la ley y no tendrían validez si se hacen de forma verbal en casos, como establece el artículo 19, los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes; los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; los a prueba; los de enganche; los por grupo o por equipo; los eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje; los que se estipulan por uno o más años; los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y en general, los demás que se determine en la ley.

En cuanto a los respaldos que se encuentra para los trabajadores en la normativa del derecho laboral se encuentra el art. 40 expuesto a continuación:

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador (Código del Trabajo, 2005, pág. 17).

Así como lo manifiesta el art. 40 del Código de Trabajo este es un derecho exclusivo del trabajador al momento de no existir un contrato escrito de trabajo, dado que este contrato verbal sólo puede el trabajador podrá hacer valer sus derechos mientras el empleador queda sin la posibilidad de hacer valer las obligaciones por no establecerlas dentro de un contrato escrito de trabajo (Maldonado, 2017).

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, porque parte del objetivo de identificar el impacto que tienen las violaciones de los derechos laborales en la sociedad ecuatoriana para las personas que prestan sus servicios legales a través de un contrato verbal; en el cual se ha realizado un análisis de cómo las políticas laborales que se han implementado desde el estado han funcionado para reducir la violación de los derechos laborales en la ciudad de Ibarra.

El enfoque cuantitativo permitió el uso de estadísticas que analizan los resultados obtenidos de la encuesta para conocer las condiciones laborales que viven los trabajadores que aceptan la modalidad de contrato verbal, lo que permitirá conocer las razones por las que aceptan y cuáles son las experiencias negativas que se dieron durante la relación laboral.

El nivel de investigación que se ha utilizado es descriptivo ya que se ha podido identificar cuándo se realizan los contratos verbales, cómo se hace, con qué métodos y quiénes deben aplicarlos.

5.1. Método

En la presente investigación se desarrollaron varios métodos. Por un lado, el socio jurídico y normativista, y por otra, el deductivo. En este contexto, se analizó la eficacia de las diferentes normas legales relacionadas a los contratos, específicamente a los verbales para conocer los efectos negativos consecuentes. Se enfatizó en los temas referentes a los derechos y garantías constitucionales del trabajador para evaluar la eficiencia y aplicación de la norma.

De acuerdo con Bernal et al., (2018), es necesario analizar las normas y principios constitucionales, con el fin de determinar las causas o efectos que provoca realizar un contrato verbal. Todo esto con el fin de dar resolución a la hipótesis de la investigación que dice: “Las leyes vigentes no protegen a los empleados con contrato verbal haciéndolos vulnerables”.

5.2. Técnicas

Para lograr alcanzar un buen análisis del tema se utilizó algunas técnicas de recolección de datos como la técnica de revisión documental, a través de la búsqueda normativa ecuatoriana acerca del código laboral y las legislaciones reguladoras de las relaciones laborales, debido a que era preciso abordar los documentos legales y doctrinarios que contienen información de interés para la sustentación del presente trabajo.

La segunda técnica fue la entrevista, la cual fue desarrollada a partir de la elaboración de un cuestionario, el mismo que permitió obtener información relevante sobre los sucesos ocurridos en los contratos verbales y consintió a conocer la opinión de los profesionales involucrados respecto a cómo se aplica, genera y gestiona las normas existentes sobre las condiciones laborales aprobadas por la ley.

5.3. Población/Muestra

Para Malhotra (2008), la población representa un papel importante en una investigación ya que este conjunto de personas comparte características mutuas que representan el motivo de la investigación. El objeto de estudio fue la población económicamente activa de la ciudad de Ibarra expuesto en la tabla 1. Con el fin de realizar una indagación y estudio en los expedientes emitidos por el Consejo de la Judicatura, en referencia a casos no contractuales en el ámbito laboral y también en los informes emitidos por el personal correspondiente del ministerio de relaciones laborales sobre los inconvenientes que han observado en referencia de los contratos verbales.

Tabla 4. Población de estudio

PROVINCIA IMBABURA-CANTON IBARRA	PEA
Ibarra	24.813
Ambuqui	4.354
Angochagua	2.594
Carolina	2.178
La Esperanza	5.854

Lita	2.663
Salinas	1.384
San Antonio	13.931
TOTAL	161.844

Fuente: (Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra, 2020)

La muestra para la aplicación de la encuesta parte de un total de 161.844 personas económicamente activas del cantón de Ibarra, para lo cual se ha seleccionado solo la ciudad de Ibarra. El cálculo de la muestra permite trabajar con un objeto de estudio más reducido, a continuación, se muestra:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Siendo:

- n= tamaño de la muestra
- N= tamaño del universo
- p= probabilidad de éxito
- q=probabilidad de fracaso
- z = nivel de confianza
- e = error de estimación

Formula Población

Tamaño de la Población (N)= 24.813

Probabilidad que el evento P ocurra= 0,5

Probabilidad que el evento Q ocurra= 0,5

Nivel de confianza (alfa)= 5%

Margen de confiabilidad (Z)= 1,96%

Error máximo permitido (E)= 0,05

$$n = \frac{1.645^2 * 24.813 * 0.5 * 0.5}{0.06^2(24.813 - 1) + (1.645^2) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{16786.15}{90.00}$$

$$n = 186.51$$

Para lo cual se realizó una muestra de 187 encuestados de la población económicamente activa de la ciudad de Ibarra, con el fin de conocer la realidad que viven las personas y las razones por las cuales aceptan un contrato verbal.

Y, por último, para obtener una información más completa se realizará varias entrevistas a diferentes jueces y abogados que han conocido estas causas y que por medio de las entrevistas se determine la posición de ellos en lo relativo a la normativa y la eficiencia de esta en la realidad laboral y de igual forma se realizara la entrevista a los inspectores de trabajo que en el ejercicio de su profesión han observado el incumplimiento de la ley en referencia a los contratos y como han solventado dichos inconvenientes para que arrojen datos reales sobre esta problemática.

5.4. Instrumentos

La construcción del instrumento de medición considera las características que menciona Namakforoosh (2000), donde se habla de validez, confiabilidad y factibilidad. La validez, permite identificar el motivo real de medición; la confiabilidad, determina la precisión del procedimiento; la factibilidad, establece la posibilidad de aplicación en la vida real. Se consideró importante conocer los testimonios, tanto de los empleados como de los entendidos en la materia.

Con el fin de recaudar información relevante del sector en específico se desarrolló dos instrumentos:

- *Encuesta*: dicho instrumento tiene la final de recaudar información sobre las razones por las cuales toman la decisión de aceptar la modalidad de contrato virtual. De la misma forma conocer cuáles son las consecuencias de haber aceptado dicha modalidad, con el fin de conocer la realidad de los ciudadanos de Ibarra. La encuesta cuenta con un total de 7 preguntas que abordan lo antes mencionado. (Anexo 1)

- *Entrevista*: el motivo del instrumento es recolectar información a profesionales que han atendido casos sobre los contratos verbales. Para ello se realiza un instrumento de 10 preguntas, que nos permita orientar la resolución de dicha investigación bajo la experiencia de resolución en casos legales, sobre la norma del código, los derechos laborales y la vulneración del trabajador en todas sus formas. También conocer sobre los vacíos legales que permiten desamparo laboral y como erradicarlo. (Anexo 2)

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Resultados de la encuesta aplicada

En base a la muestra generada, se aplica el instrumento previsto, el mismo que se detallan en el apartado de anexos, es así que, se obtienen los siguientes resultados:

PREGUNTA INICIAL DE CONTROL

1. Señale el tipo de contrato con el que se encuentra laborando:

Tabla 5. Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje
Contrato escrito	93	49,73%
Contrato verbal	75	40,11%
Otro	19	10,16%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

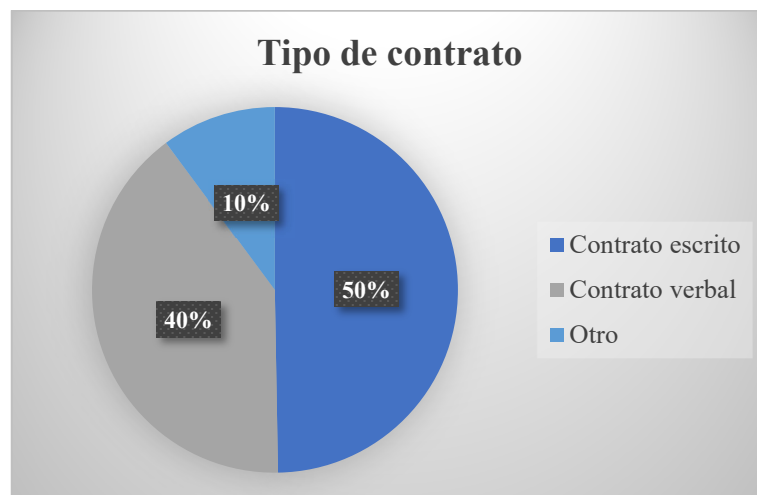


Figura 1. Tipo de contrato

Fuente: Angamarca (2022)

En base a lo descrito en la figura antes dispuesta, se pueden entender que el 40% de los encuestados manifestó que está laborando bajo un contrato verbal, el restante de la muestra indica lo contrario.

Hay que mencionar que existe un valor del 10% que indicó que mantiene otro tipo de contrato, los cuales se asume que puede ser un contrato tácito.

En base a lo comentado en la presente pregunta, se procede con el resto de la encuesta con 75 individuos, los cuales facilitaron la siguiente información:

DATOS DEMOGRÁFICOS

La información facilitada a partir de este punto de la revisión de los resultados está facilitada por el grupo de 75 personas que respondieron que mantienen un contrato verbal de trabajo.

2. Rango de edad en el que se encuentra

Tabla 6. Rango de edad

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20 años	5	6,67%
De 21 a 30 años	12	16,00%
De 31 a 41 años	12	16,00%
De 41 a 50 años	37	49,33%
Más de 51 años	9	12,00%
Menos de 20 años	5	6,67%
Total	75	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

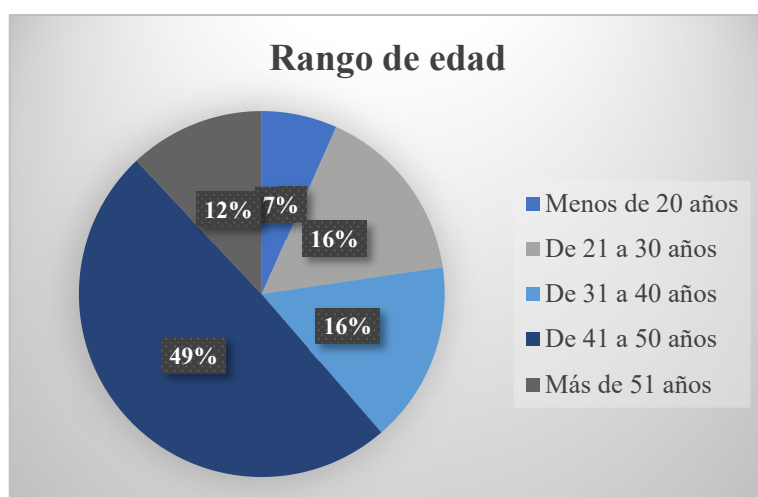


Figura 2. Rango de edad

Fuente: Angamarca (2022)

De las personas encuestadas, se tiene que alrededor del 49%, señala que se encuentra en el rango de edad entre los 41 y 50 años, seguidos de las personas que se encuentran entre los 21 y 30 años y los de 31 y 40 años.

Se puede entender que las personas adultas tienden a acceder a contratos verbales, cuestión que no sucede con las personas más jóvenes.

3. Género:

Tabla 7. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	35	46,67%
Mujer	40	53,33%
Total	75	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

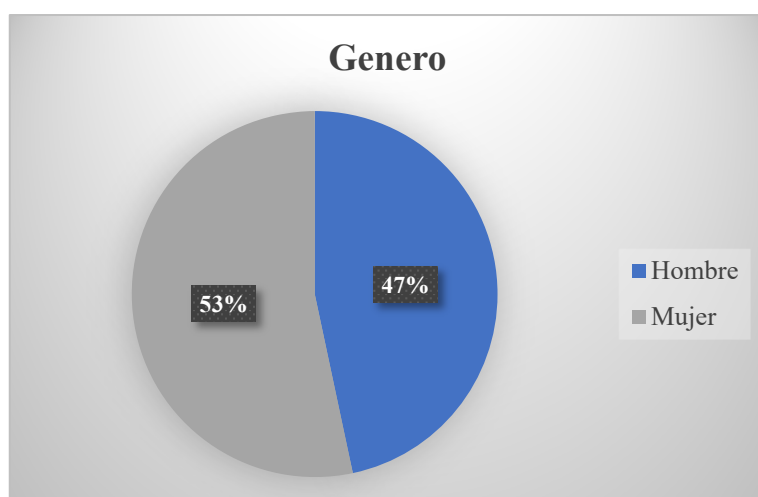


Figura 3. Género

Fuente: Angamarca (2022)

De las personas encuestadas, el 35% señaló que son hombres y el 40% señaló que son mujeres. Se puede entender que hay una homogeneidad entre hombres y mujeres, por lo que las respuestas y las interpretaciones serán objetivos para el análisis.

ÁMBITO LABORAL

4. ¿Cuánto tiempo lleva laborando bajo la modalidad de contrato verbal?

Tabla 8. Tiempo que lleva laborando

	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 1 año	15	20,00%
De 2 a 4 años	38	50,67%
Más de 4 años	22	29,33%
Total	75	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

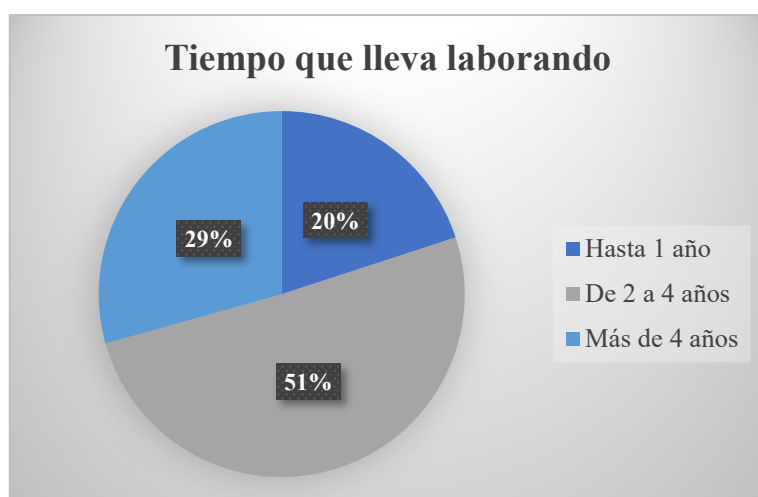


Figura 4. Tiempo que lleva laborando

Fuente: Angamarca (2022)

De acuerdo a lo enunciado por las personas encuestadas, el 51% indica que ha trabajado entre 2 y 4 años, el 29% señala que ha laborado más de 4 años, el restante 20% indica que ha trabajado menos de 1 año

5. A lo largo del tiempo que ha laborado, ¿su jefe en algún momento le ha cambiado la jornada estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato?

Tabla 9. Cambio de jornada

	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	80,00%
No	13	20,00%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

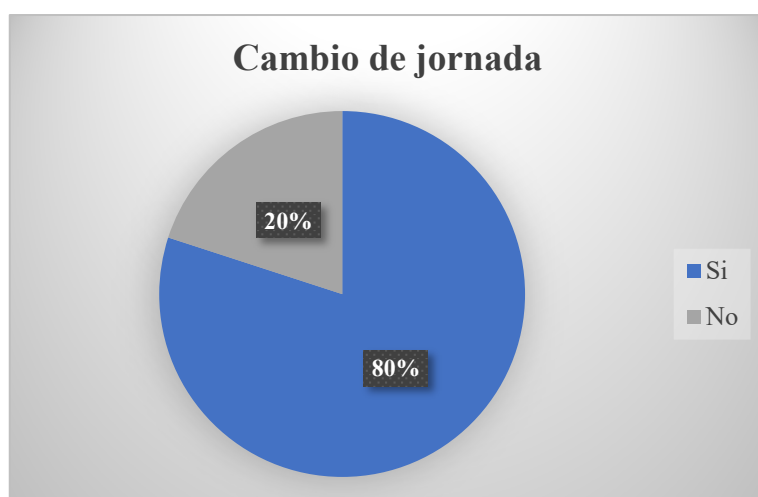


Figura 5. Cambio de jornada

Fuente: Angamarca (2022)

De las personas encuestadas, el 80% comenta que su jefe en algún momento le ha cambiado la jornada estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato.

6. A lo largo del tiempo que ha laborado, ¿su jefe en algún momento le ha cambiado la remuneración estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato?

Tabla 10. Cambio de remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	62,67%
No	28	37,33%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

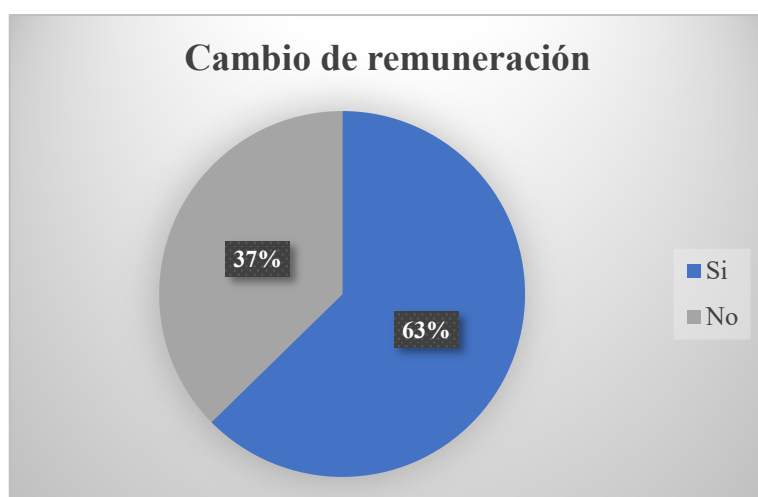


Figura 6. Cambio de remuneración

Fuente: Angamarca (2022)

De las personas encuestadas, el 63% comenta que su jefe en algún momento le ha cambiado la remuneración estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato.

Se expresa por parte de los encuestados, que, al no tener respaldo de los acuerdos pactados a inicio, las particularidades de esta pregunta y de la anterior, son muy notorias, tanto que consideran algo común en el desarrollo de su labor.

7. ¿Se siente conforme con la remuneración que le pagan?

Tabla 11. Conformidad con la remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	49,33%
No	38	50,67%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

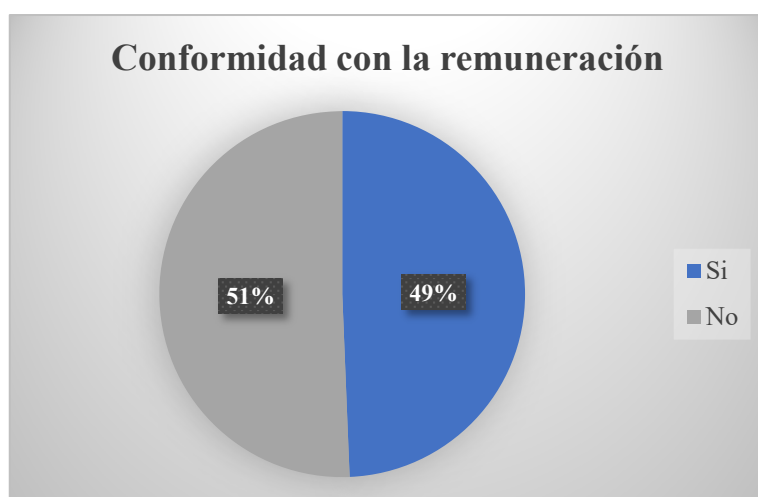


Figura 7. Conformidad con la remuneración

Fuente: Angamarca (2022)

En base a lo comentado por los encuestados, se tiene una división de criterios, ya que alrededor de la mitad de los encuestados manifiesta que no se halla conforme con la remuneración que recibe.

8. ¿Cuáles fueron las razones por las que aceptó el contrato verbal?

Tabla 12. Por qué aceptó un contrato verbal

	Frecuencia	Porcentaje
Por necesidad	23	30,67%
Fui forzado	17	22,67%
Estaba de acuerdo	26	34,67%
Desconocía otro tipo de contrato	9	12,00%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

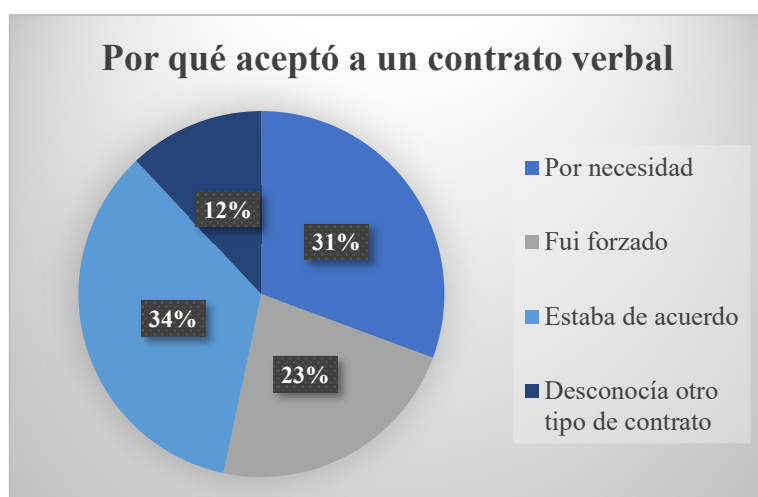


Figura 8. Por qué aceptó un contrato verbal

Fuente: Angamarca (2022)

En base a lo comentado por los encuestados, se sabe que alrededor del 34% señala que estaba de acuerdo a acceder a mantener un contrato verbal con su empleador, el 31% señala que accedió a este tipo de contrato por necesidad económica.

9. Seleccione aquellas opciones de las que ha sido beneficiado mientras ha trabajado bajo un contrato verbal.

Tabla 13. Beneficios brindados

	Frecuencia	Porcentaje
Remuneración a tiempo y justo	34	22,37%
Decimos	5	3,29%
Vacaciones	12	7,89%
Una jornada laboral de 8 horas	25	16,45%
Un espacio de trabajo seguro	32	21,05%
Afiliación a la seguridad social	3	1,97%
Ninguna	41	26,97%
Total	152	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

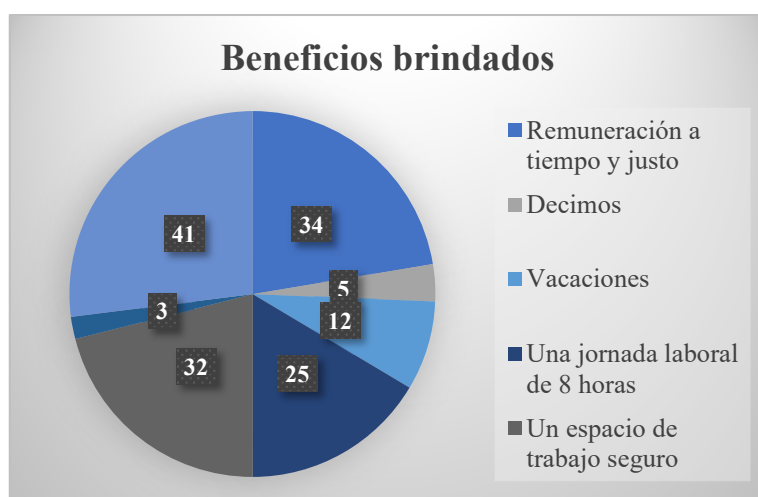


Figura 9. Beneficios brindados

Fuente: Angamarca (2022)

De las personas encuestadas, se señaló por 41 personas, que no reciben ningún tipo de beneficio, que se debería recibir dentro una relación laboral.

10. ¿Usted sabe que, aunque no cuenta con un contrato escrito, tiene los mismos derechos?

Tabla 14. Conoce de los derechos de un contrato verbal

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	14,67%
No	64	85,33%
Total	187	100,00%

Fuente: Angamarca (2022)

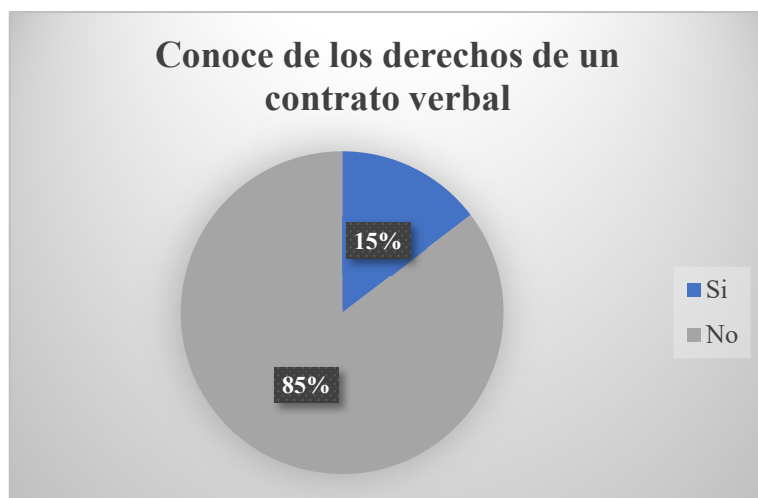


Figura 10. Conoce de los derechos de un contrato verbal

Fuente: Angamarca (2022)

Tras la encuesta realizada, se sabe que el 85% de los encuestados señala que desconoce los beneficios que conlleva mantener un contrato verbal, los mismos que son previstos en un contrato escrito.

6.2. Resultados de la entrevista aplicada

En base a la muestra generada, se aplica el instrumento previsto a los profesionales del derecho que desempeñan diferentes funciones. Las entrevistas a detalle pueden ser visualizadas en el *¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..* A continuación, en la **Tabla 1** *Tabla 15* se expone de manera sintetizada los resultados obtenidos, así como un análisis de las respuestas.

Tabla 15. Resultados de entrevistas realizadas

1. ¿Considera que las normas de la legislación actual protegen tanto al trabajador como al empleador?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial)	Si bien es cierto, la legislación ecuatoriana trata de que exista esa protección de derechos, tanto la parte trabajadora como la

de Trabajo de Imbabura)	<p>parte del empleador. Pero esto, en la práctica no siempre se cumple. Hay situaciones como, por ejemplo, para dar por terminada una relación laboral, podemos ver en el Código de trabajo que hay más beneficios para el trabajador que para el empleador. Entonces esto sí crea un entorno en donde no existe igualdad. Es por ello por lo que es muy común que los empleadores se quejen que los derechos son más para los trabajadores y no tanto para los empleadores. Entonces siempre va a existir esta controversia en la legislación ecuatoriana con respecto al derecho laboral. Siempre el empleador se va a ver afectado por los derechos que tienen los trabajadores, por los derechos inherentes que tienen los trabajadores y así mismo, los trabajadores se van a sentir afectados por alguna vulneración, porque la parte trabajadora es la más débil. Entonces siempre se van a ver afectados por la parte empleadora en que se le violentando algún derecho laboral. Entonces no siempre existe una igualdad en temas de derechos laborales</p>
Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)	<p>En principio, el Código del Trabajo bajo los principios viene regido. Es una norma que tiende a buscar minimizar esa brecha que existe entre el trabajador y el empleador, considerando a la parte más débil de la relación jurídica al trabajador. Y por eso es que la norma en sí tiene principios pro trabajador como el mismo principio pro operario. En caso de duda siempre se aplica a lo más favorable al trabajador. Entonces, evidentemente se piensa que el Código del Trabajo más bien busca esa disminución y, por tanto, es una normativa que busca satisfacer los derechos de los trabajadores.</p>
Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)	<p>Existen las leyes en nuestro país que están dirigidas a la regulación de la relación laboral entre los empleados y el empleador; por lo que ambas partes tienen que cumplir con sus derechos y obligaciones tipificadas en el código de Trabajo</p>

Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)	Si se llevan a cabo conforme se debe, se considera que si protegen a ambas partes. Pero debido al desconocimiento que en ocasiones está presente tanto en el empleador como en los empleados pueden originarse diferentes problemas que pueden vulnerar los derechos de ambas partes de la relación laboral. También es bien conocido que el empleado es la parte débil de la relación, por lo que determinadas normas jurídicas están orientadas a cubrir estas necesidades.
---	---

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados señalan que las normas abordan algunas particularidades que respaldan tanto al empleador como al empleado. Además, señalan que el conocimiento sólido de la base legal vigente permite tener un panorama claro que evita abusos desde ambas perspectivas, tanto desde el empelados como del trabajador.

Pero en la aplicación de la norma a la realidad de nuestra sociedad existe discrepancia respecto a una respuesta afirmativa o negativa, ya que existe un consenso al señalar que la base de los problemas en el ámbito de este de contratos es el desconocimiento que tiene el trabajador de los derechos contraídos con un contrato de trabajo, sea cual fuere el tipo.

- ¿Según su experiencia, considera que existen vacíos legales en las normas del código de trabajo, referentes a los tipos de contrato?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	¿Con referencia a los contratos verbales? Sí, existen muchos vacíos. Existen muchos vacíos que se han tratado de tapar como acuerdos ministeriales que emite el Ministerio de Trabajo, pero lastimosamente no son de conocimiento

	<p>de todos los públicos. Si pocas personas tienen conocimiento del tema de que los contratos verbales, pues si bien es cierto está facultado por el código de trabajo. Pero estos contratos de trabajo tienen que estar registrados en la página del Ministerio de Trabajo, así sean verbales. Entonces este desconocimiento de la población hace que a veces incumplan con la ley y por ende pueden ser sujetos a sanciones. Entonces, si existen vacíos que tienen que ser reformados dentro del código de trabajo, no a través simplemente de ministeriales, sino también directamente a través de la norma legal.</p>
Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)	<p>Es un esquema contractual establecido en el que se tienen el Código de Trabajo. Tal vez podría mencionar algunos vacíos o ciertas características, pero muy sutiles. Me parece que hablar de vacíos propiamente no es la ley. Se cree que no hay un vacío que no tenga a dónde el trabajador sustentarse.</p>
Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)	<p>Podemos observar que si se debieran llevar a cabo varias reformas; sobre todo en los contratos verbales, ya que esta forma de contratación está muy presente en nuestra sociedad.</p>
Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)	<p>Sí, porque se debería realizar una segmentación a los trabajadores dependiendo la actividad que realizan y</p>

	dependiendo de estas circunstancias configurar distintos convenios que protejan los derechos de trabajo protegiendo tanto al patrono como a sus trabajadores ya que en la actualidad se generan un sin número de conflictos que afectan y aumentan más en el caso del contrato verbal.
--	--

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Un porcentaje considerable de los entrevistados supo manifestar que existe una conceptualización adecuada de los tipos de trabajo que pueden darse dentro del país, sin embargo, es preciso reforzar los derechos contraídos por cada tipo de estos. Es así como, debería existir más detalle al referirse y asociarse derechos a este tipo de contrato.

Existen vacíos que pueden ser abordados, más en el tema procesal, referente a la verificación de la existencia de una relación de dependencia laboral no verbal. Fuera de eso, se tienen claro el panorama de delimitar uno u otro tipo de contrato.

- ¿Cuáles son los derechos laborales que se contemplan escasamente al realizar un contrato verbal?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	Al hacer un contrato verbal existe el riesgo de que no existan cláusulas determinadas dentro de este contrato. Si, por ejemplo, se dice que un contrato es indefinido con un periodo de prueba de 90 días, eso se

	<p>manifiesta dentro del contrato escrito. Pero en los contratos verbales se sobreentiende que desde el primer día y es un contrato indefinido de trabajo. Entonces esto hace muchas veces que los empleadores quieran hacer un contrato de trabajo y lo hacen de forma verbal, pero después pasan dos meses, tres meses, les dicen gracias. Hoy no aplica lo que determina la ley en cuanto al periodo de prueba. Ellos no pueden aplicar un periodo de prueba dentro de un contrato verbal, solo dentro de un contrato escrito donde esté determinada esa cláusula. Ahí sí se puede aplicar. Entonces, en ese sentido, si hay por ahí un tema de vulneración y de desconocimiento por parte de los empleadores.</p>
Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)	<p>Por poner un ejemplo; los contratos por obra podrían verse de alguna manera formando parte de una relación laboral, ya que, por definición, es un contrato de tipo civil. Entonces se está prestando un trabajo, pero no hay una relación de dependencia. Por lo tanto, ese tipo de características, pueden ser considerados contradictorios.</p>
Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)	<p>En el caso de los contratos verbales puede ser la omisión de asegurar al</p>

	trabajador, el periodo de prueba que no se contemple y de igual forma determinadas funciones que debe cumplir el trabajador. Otros derechos que pueden ser vulnerados son las garantías para parturientas, utilidades y remuneraciones adicionales.
Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)	En los contratos verbales hay cláusulas que quedan implícitas, pero al no existir un contrato escrito puede generarse modificaciones tanto en el horario laboral como en las funciones que debe desarrollar el trabajador y por las cuales fue contratado y de igual forma la ubicación donde en un principio debe desarrollar dicha actividad. Por lo que se generan conflictos que como consecuencia suele ser el despido del empleado sin ninguno de los beneficios otorgados por la ley a los trabajadores.

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

En base a la experiencia de los entrevistados, se pueden conocer que uno de los derechos menos abordados dentro de los contratos verbales es: la afiliación, derecho a percibir decimos tercero y cuarto, derecho a percibir fondos de reserva, licencias y subsidios por maternidad y paternidad.

Además, se comentó que no se contempla el derecho a contar con estabilidad laboral en general, haciendo énfasis en la no desvinculación intempestiva. Se contempla de manera

reiterada que, uno de los derechos que no se contemplan y que más se llegan a vulnerar, por lo que se hace marcada la problemática, es el no contemplar con estabilidad laboral, hecho que se relaciona con la desvinculación intempestiva.

4. ¿En qué tipo de trabajos se observa más la vulneración de los derechos del trabajador?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	No se podría establecer en qué tipo de contrato. Hay muchas vulneraciones de derechos en varios contratos de trabajo, pero no en los contratos por obra, en los contratos eventuales, en los contratos de temporada. O sea, la informalidad lastimosamente que existe en el Ecuador con temas laborales es muy amplias y es muy grande, a pesar de que existe legislación, a pesar de que existe el Ministerio del Trabajo, que es el ente regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores. La ciudadanía sigue incumpliendo con varias de sus obligaciones, con varios, y existe una vulneración terrible de los derechos de los trabajadores. Entonces, en ese sentido, desde mi punto de vista, en casi todos los contratos existe violación de derechos laborales. No podría existir tanto los contratos indefinidos ya tienen su característica que, si pasan de los 90

	<p>días de prueba ya tienen una mayor estabilidad laboral. Algo que, por ejemplo, desde un contrato por obra, un contrato eventual o un contrato temporal que no le genera mayor estabilidad.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>Es necesario entender que la relación contractual laboral parte del principio de autonomía de la voluntad y la libertad de contratación. Entonces, son las partes las que establecen sus parámetros contractuales. Por este motivo, el hablar de escasez, nos estamos refiriendo a aquellos derechos que no se han pactado en el contrato, es decir que no existe una formalidad que se haya tratado al respecto a pesar de que este se haya realizado de forma verbal. Evidentemente tendrán que pactarlo. Y ¿cuáles son las tareas de realizar? Pues, tendrán que pactar cuál es el salario o el sueldo por recibir, qué condiciones de estabilidad puede darle el empleador al trabajador, ese tipo de situaciones o horarios de trabajo, pero como es un tema voluntario, entonces, no es posible hablar de protección o de estabilidad de derechos de los sujetos cuando la contratación es siempre voluntaria.</p>

	Por supuesto, hay ciertos derechos de los trabajadores que son irrenunciables, por ejemplo, el salario mínimo vital y ese tipo de cosas se tienen que respetar por ley.
Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)	El tipo de trabajos donde se puede observar que los derechos del trabajador son más vulnerados son en las empleadas de hogar, en el área de la construcción y trabajos de similares.
Abg. Widman Rodríguez (abogado en libre ejercicio)	No podemos determinar en qué trabajo o en qué tipo de contratos hay más vulneraciones de los derechos ya que según el principio de libertad contractual queda matizada por diferentes consideraciones, pero, si bien es cierto que se pueden originar más conflictos en microempresas o en emprendimientos en desarrollo.

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados manifestaron que existe esta problemática marcadamente en empresas pequeñas. Además, se marca este particular en empresas nuevas y de carácter familiar.

Se puede entender que existe una relación entre la tendencia a generar relaciones laborales a través de contratos verbales cuando la empresa es relativamente pequeña o netamente familiar.

5. ¿Ha observado algún caso donde el afectado por la contratación verbal sea el empleador?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	<p>Sí. Se ha observado en este trabajo, por cuanto nosotros tenemos la facultad sancionadora. Entonces nosotros, como el Ministerio de Trabajo, sí que nos viene una persona y nos dice sabe que tenemos un contrato verbal con esta persona. Claro está, han reconocido, pero dicen le queremos dar por finalizada la relación laboral. A los dos meses le explicamos que ya no puede. No puede dar por finalizada esta relación laboral. Por cuanto él desde el primer día ya tiene un contrato indefinido de trabajo. Otra situación que puede pasar es que los empleadores no tengan correctamente un registro de asistencia, unos roles de pago, algún documento que demuestre que esa relación laboral empezó desde tal fecha. Y eso ocasiona que exista una discrepancia y que existan inconvenientes entre trabajadores y empleadores. Por lo cual acuden al Ministerio de Trabajo a tratar de solucionar de una manera pacífica.</p>

<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>En primer lugar, el contrato no afecta. El contrato es un acuerdo, es un pacto de voluntades. Entonces, se van a ver afectados en la relación, más no en el contrato. A partir de esta premisa, hay casos, por supuesto, en los que pierde el empleador en un contrato verbal, debido a que el trabajador logra demostrar que ha habido una relación de las características laborales y que no se le han satisfecho sus derechos. Entonces, claro, evidentemente va a perder el empleador, pero no en la relación contractual, sino que esto viene dado de sus propios incumplimientos. Entonces, partiendo de esa definición, y al ser un tema eminentemente privado, eminentemente espontáneo, voluntario; creo que ya el tema de conflictos va un poco más allá, ya se desarrollan en la propia relación laboral más que en la parte contractual.</p>
<p>Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)</p>	<p>De la contratación verbal pueden derivarse indeterminadas situaciones que están sujetas a la voluntad de las partes como cualquier otro contrato por lo que evidentemente los conflictos o vulneraciones pueden estar presentarse también para el empleador.</p>

Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)	Hay múltiples relaciones en las que el empleador haya podido salir perjudicado, pero por regla general debido a la relación de subordinación es más común que en el cumplimiento de la prestación laboral se viole los derechos del empleado y más cuando se finaliza la relación ya que si este último no puede demostrar la existencia de la relación laboral no podrán ser reconocidos ninguno de sus derechos.
---	--

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados comentan que, si han podido evidenciar este tipo de problemas, pero fuera de eso, refuerzan el hecho de que, en los contratos verbales, es el empleador el que tiende a manejar la relación de dependencia a favor de este. Con lo expresado, se puede entender que mayormente se da una vulneración a los derechos de los trabajadores, siendo estos los afectados en primera instancia.

6. ¿Considera usted que el trabajador se encuentra en desventaja frente al empleador en determinados contratos, como es el caso del contrato verbal?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	Sí, por lo que se mencionaba, por el tema de que se puedan encontrar en una desventaja, porque las cláusulas no están determinadas en el contrato escrito dentro del contrato, pero le dicen: “venga, trabaje. Quiero que

	<p>cumpla estas funciones de tal hora a tal hora”. Hay muchas veces que ni siquiera les afilian el seguro, pese a que eso es una obligación, es una contradicción penal. Entonces sí hay bastante vulneración en temas de contratos verbales y se les explica a los usuarios, se les explica a los empleadores que tienen que formalizar a través de un contrato de trabajo escrito, porque esa es la manera en la cual están determinadas las funciones, las cláusulas que el trabajador se somete a cumplir, que igual el empleador se somete a obedecer.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>Existe una situación muy preocupante al respecto. Cuando una persona tiene la necesidad de trabajar, entra en desventaja. Él siempre va a ser la parte más débil de esta relación jurídica. Eso supone una cierta desventaja, puesto que es el sujeto que se obliga, mediante este contrato de tracto sucesivo, a prestar el trabajo periódico bajo las condiciones que le impone el empleador. Claro que estas condiciones al empleador también le son establecidas en la ley. Es decir, no puede establecer ciertos márgenes más allá, no puede poner horarios por</p>

	<p>encima de los que están permitidos por la ley o si es que hay horas extraordinarias suplementarias, tiene que hacer ciertos pagos con un recargo de las circunstancias. A pesar de ello, el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, aunque esto no significa que esto suceda necesariamente en toda relación laboral o en todo contrato verbal. Hay muchos contratos verbales que se satisfacen conforme a derecho y surte plenos efectos jurídicos.</p>
<p>Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)</p>	<p>Podemos observar y como se ha manifestado hasta ahora, en los contratos verbales en su mayoría es el empleado quien se encuentra en desventaja. Hay más explotación al trabajador, porque no hay un contrato escrito, que así es que, por ejemplo, la hora de entrar desde las ocho y salir a las cinco con el contrato, pero a veces la jornada laboral ocurre desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche, y no se les paga en horario ordinario, ni se les pagan horas suplementarias.</p>
<p>Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)</p>	<p>Tanto en el contrato verbal como escrito se manifiestan controversias que colocan al trabajador en una situación de vulneración.</p>

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados comentan que, muchas veces existen desventajas para los trabajadores, inclusive en los casos en los que los contratos son de manera escrita, por ende, se ven marcadas las desventajas en los contratos verbales, sin embargo, se evidencia que cada vez más, los trabajadores aseguran convenios al menos de manera verbal al inicio de la contratación. Por lo tanto, se manifiesta que la vulneración mayormente se da hacia los trabajadores, aunque no se tengan registradas cifras exactas de personas que han recurrido al tipo de contrato verbal queda expuesto que si existe, la cual se refuerza con la encuesta realizada, indicando que sigue habiendo problemas en este tipo de contrato.

7. ¿Qué clases de conflictos se presentan por la prestación de servicios por medio de contratos verbales?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	Es que habría que hacer una diferenciación, sea por prestación de servicios. Se puede decir un contrato civil de prestación de servicios con un abogado, con un médico, con arquitecto. Y otra cosa es una prestación de servicios con una persona en la cual va a tener una jornada de trabajo en horario de trabajo en donde se establece una relación laboral. Pero si hablamos de una prestación de servicios, como puede ser esto también en el ámbito civil, porque ahí se lo hace a través de una factura por honorarios. Entonces

	<p>aquí en esta pregunta habría que diferenciar esa situación. Si estamos hablando de una prestación de servicios profesionales o una prestación de servicios bajo una relación laboral con un contrato de trabajo.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>Lo más común son los despidos intempestivos, por lo general, en el contrato verbal, cuando el trabajador se ve en la obligación de dar por terminada la relación laboral, el trabajador no se encuentra respaldado para que este pueda recibir todos los beneficios de ley al momento de recibir su liquidación, incluso suele pasar por una inexistencia del contrato. Lo beneficios que debería recibir por concepto de su seguridad social, es el principal conflicto por su impago.</p>
<p>Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)</p>	<p>Evidentemente se presentan innumerables inconvenientes ya que el contrato se sujeta a la palabra.</p>
<p>Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)</p>	<p>Siempre existen problemas en todo tipo de relaciones personales ya que con el transcurso del tiempo pueden originarse cambios o modificaciones que no fueron tomadas en cuenta al principio, de ahí la importancia del contrato escrito ya que en muchas</p>

	ocasiones uno de los mayores conflictos es la prueba de la relación laboral y los derechos y obligaciones que con ello se genera.
--	---

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados, de manera unánime, comentan que, efectivamente consideran que se presentan conflictos derivados de los contratos verbales, debido a que el argumento que sustenta los acuerdos pactados es la palabra de cada una de las partes.

En base a lo comentado por los entrevistados, se puede entender que el contrato verbal y los acuerdos pactados basan su efectividad en la palabra de las partes, la cual muchas veces se ve tergiversada y depende de los ánimos de los involucrados, defecto que se evidencia al no tener constancia de un documento tangible por lo que los conflictos mas presentados son el despido intempestivo y la comprobación de la existencia de la relación laboral.

8. ¿Cómo han funcionado las políticas laborales que se han implementado desde el Estado para erradicar la vulneración de los derechos laborales?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	Le falta mucho todavía al Estado para aplicar políticas públicas en beneficio de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Existen muchos inconvenientes. Por ejemplo, ministro de Trabajo trata de subsanar esta situación a través del diálogo, porque el ministro de Trabajo se convierte en una especie de mediador para que justamente la parte empleadora y la

	<p>parte trabajadora se eviten ir a la vía judicial. Entonces, el Ministerio de Trabajo trata de buscar una solución a través del diálogo y ahí es en donde existe, por ejemplo, la falta de política pública. Dar más competencias a los inspectores de Trabajo o al Ministerio del Trabajo para poder determinar también y tomar acciones con respecto a los despidos intempestivos o a los despidos ineficaces. En ese particular nosotros no tenemos la competencia. Se tiene que derivar a un juez, pero es un trámite más largo que se le puede solucionar directamente de manera administrativa en el ministro de Trabajo, entonces en política pública falta implementar más acciones por parte del Ejecutivo para tratar de evitar esta vulneración de derechos. Falta hacer más inspecciones, hace falta más funcionarios que nos ayuden a cumplir esas funciones. Falta también más conocimiento, más publicidad de la ciudadanía para que conozca cuáles son sus obligaciones, cuáles son sus derechos, qué tiene que hacer un empleado para contratar a una persona, qué tiene que hacer un trabajador para que no le sigan un</p>
--	---

	<p>trámite de visto bueno, para que no funcionen todas esas cosas. Faltan implementaciones por parte del Estado, es decir, una comunicación más abierta, más directa con las personas para que no incumplan con la ley.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>El estado tiene ciertas políticas como el salario básico, obligatoriedad a la afiliación de sus trabajadores al Seguro Social, pero al considerarse un tema voluntario, y aún más cuando se trata de un contrato laboral verbal, se genera un tipo de desconocimiento de la normativa por lo que no hay un control por parte del Estado y otras instituciones de control. Es por ello por lo que, el trabajador puede no recibir todo lo que le corresponde.</p>
<p>Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)</p>	<p>Muchas de las políticas públicas no tienen como objeto de estudio a determinados derechos para los trabajadores, por lo que se ha podido observar el descontento de la sociedad en referencia a lo mencionado ya que debido a la pandemia y sus consecuencias se aprovecharon las grandes empresas para no cumplir con sus trabajadores.</p>
<p>Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)</p>	<p>Se han intentado que funcionen con el objetivo y de la forma correcta por la</p>

	que fueron creadas, pero lamentablemente no han cumplido su función, ya sea por la corrupción que esta al orden del día en nuestra sociedad, por lo que, aunque existen las leyes ocurren eventos injustificados como el despido de muchos trabajadores de grandes empresas como las orientadas a la floricultura donde se han visto vulnerados diversos derechos.
--	--

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los profesionales entrevistados comentan que las políticas laborales han tratado de brindar facilidades de contratación para los empleadores, brindando acceso a los empleados a un trabajo en la actual crisis por la pandemia. Dentro de lo comentado por los entrevistados, se puede resaltar que las políticas abordadas por el Estado juegan a favor de tratar de reactivar la economía del país, pero muchas veces mitigando derechos antes bien definidos.

9. ¿Considera usted que se han adoptado de manera correcta las Políticas Públicas encargadas de proteger los derechos de los trabajadores?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	Por otra parte, si el trabajo siempre está realizando inspecciones y controles para evitar justamente vulneración de derechos laborales, pero lamentablemente la informalidad que existe en varios trabajadores ha hecho que nuestro trabajo no sea

	<p>fructífero. Hay mucha informalidad. En la provincia de Imbabura, como ustedes podrán observar, hay personas que únicamente con esto del tema de la migración de las personas venezolanas, pues no es que a los venezolanos les hacen un contrato de afiliación de pagos simplemente por evitar pagar más a la mano de obra ecuatoriana. Por lo que existe una explotación laboral en contra de los migrantes. Entonces ahí es donde falta implementar políticas públicas para un verdadero control hacia los migrantes, hacia los niños, hacia las mujeres, que son víctimas muchas veces de una explotación, un acoso.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>Como dice un refrán: “Hecha la ley, hecha la trampa”, la persona que no quiere cumplir encuentra la manera de hacerlo. Y lo que sucede es que, vista la necesidad del trabajador de un salario, provoca que el empleador abuse de dicha necesidad para que este le pague salarios inferiores y fuera de horario, sintiéndose el trabajador amenazado de perder el trabajo si se realiza alguna denuncia. El temor, por tanto; lo mantiene laborando bajo dichas condiciones. Además, por las</p>

	dificultades de conseguir un empleo en el país se agrava esta situación.
Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)	Por lo general los empleadores toman la frase “detrás de usted hay 100 personas que desean ingresar”. Convencidos de dicha situación, los trabajadores permiten que sus derechos se vulneren. Así, los empleadores toman la norma con muy poca responsabilidad.
Abg. Widman Rodríguez (abogado en libre ejercicio)	Se puede considerar que sí, el problema radica en el desconocimiento de ciertas políticas públicas y tal vez en la forma en la que están orientadas.

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los entrevistados comentan que, se puede entender que, fuera del contexto de los tipos de contratos, existe vulneración de los derechos laborales, más aún en el contexto actual, es así que, el Estado desde cierta perspectiva, debilita el respaldo a los trabajadores en cualquier tipo de trabajo, siendo así, con mayor vulneración, el contrato verbal.

De lo comentado por los entrevistado, se puede entender que existe una vulneración general, marcada aún más dentro de los contratos de tipo verbal, por lo que, las políticas generadas para la protección de derechos del trabajador, a veces puede verse mal enfocada.

10. ¿Qué considera usted que se podría implementar para que las personas con contratos verbales puedan asegurar el cumplimiento de derechos laborales?

Entrevistado/a	Respuesta
Mgs. Galo Barahona (Inspector provincial de Trabajo de Imbabura)	<p>Ahora existe la obligación de los empleadores registrar el contrato de trabajo. Dentro de la plataforma de Ministerio de Trabajo existe el contrato escrito y contrato verbal y es obligación del empleador registrar cualquiera de estos un contrato escrito en un contrato verbal en donde llena los datos del trabajador, del empleador y toda esa situación. Entonces con respecto a esta pregunta, si se ha implementado ya el tema de que, de que por lo menos exista un registro de los trabajadores, cosa que antes no existía, entonces por eso muchas veces se negaba la relación laboral con la persona. Ejemplo: Decía yo” trabajé verbalmente desde 2015”, pero el empleador negaba la relación laboral. Entonces nosotros como no tenemos la facultad legal para reconocer una relación laboral, nos tocaba ir al ámbito judicial. Pero con esta situación de que es obligación del empleador registrar los contratos, nosotros podemos observar dentro de la página Ministerio de Trabajo si está o no está registrado como trabajador, si no está registrado como trabajador y está laborando, nosotros podemos</p>

	<p>aplicar una sanción en contra de la empresa, por cuanto es de obligación el registro de los contratos sea verbal o sea escrito.</p>
<p>Dr. Juan Pablo Mariño (Juez)</p>	<p>La tarea es de los abogados, buscar los elementos probatorios para poder demostrar la relación laboral. Y cuando el profesional no logra identificar y exponer de manera adecuada se verán vulnerados los derechos de la parte agraviada.</p> <p>No solo se trata de exponer un juramento deferido para comprobar la relación laboral, sino de hacer uso de todas las herramientas de la materia probatoria para que estos derechos puedan ser demostrados de la manera más adecuada</p>
<p>Abg. Zaira Susana Guaranguay (abogada en libre ejercicio)</p>	<p>Realizar campañas de difusión de información con respecto a las normas existentes del derecho laboral.</p>
<p>Abg. Widman Rodríguez (abogado en libe ejercicio)</p>	<p>Tomar en cuenta las diferentes consecuencias originadas por los contratos verbales para tener una mejor legislación y no creer que la única vulneración que se desencadena de este tipo de contratos es la necesidad de probar la relación laboral, ya que si estuviera bien</p>

	regulada no se presentarían tantos problemas.
--	---

Fuente: Angamarca (2022)

Análisis:

Los profesionales entrevistados señalan que, se podría generar un manual jurídico que aborde las ventajas y desventajas de optar por un contrato verbal de trabajo. También comentan que, sería preciso efectúan planes de difusión de información, ya que hay un número considerable de personas que desconocen los derechos asociados a este tipo de contrato. En base a lo comentado por los profesionales, una de las estrategias prácticas, sería la difusión de los derechos laborales previstos dentro de los contratos laborales previstos en la legislación vigente.

6.3. Resultados globales tras los instrumentos aplicados.

De la literatura revisada, en contraste con las investigaciones analizadas sobre el ámbito socio-jurídico, es importante mencionar 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. Pues bien, la Constitución señala la importancia de otorgar empleos dignos a las personas, sin embargo, el Ecuador, al igual que muchos otros países, se ha visto enfrentado a una crisis económica mundial aún no superada. Esta es una de las razones objetivas que provocan la necesidad en las personas de aceptar cualquier modalidad de trabajo que les permita ganar alguna remuneración, para alimentar sus hogares.

En un contrato verbal, influye mucho la ética de las partes implicadas. Esto nos permite identificar un escenario difícil en el que todos buscan el bien común. Debido a que la sociedad por sí misma no puede ejercer los derechos de todos de la misma manera, la ley interviene como ente regulador en los diferentes ámbitos para hacer cumplir la igualdad. Con

esto, la investigación llega a la reflexión de la importancia de educar a las personas bajo la ética y más allá de cualquier religión.

El conflicto de un contrato verbal comienza en el momento en que una de las partes inclina la relación laboral hacia sus propios intereses. Al ser una modalidad verbal, ninguna de las partes tiene un respaldo de lo acordado verbalmente.

Para conocer claramente la realidad de los ibarreños, se desarrolló una encuesta que identifica un gran número de casos verbales, que superan el año de trabajo, eliminando la opción de contrato expreso y tácito, convirtiéndose en un requisito para cambiar la modalidad del contrato verbal al escrito. Asimismo, se menciona que durante el tiempo trabajado se han modificado bruscamente las horas sin el mutuo acuerdo de ambas partes. Generalmente, estos cambios se han realizado en interés del empleador y muy raramente por el empleado.

En cuanto a la remuneración, existe mucha disconformidad por parte de los trabajadores ya que, al no tener soporte escrito, los empresarios optan por justificar la precaria situación económica y delimitar que si no aceptan dicha remuneración pueden interrumpir el contrato y cambiar de trabajador.

Por parte del trabajador, en la normativa laboral existe el art. 40 en el que se aborda como los derechos exclusivos del trabajador indica que el empleador no puede hacer valer las obligaciones contraídas con el trabajador, pero el trabajador puede hacer valer los derechos derivados de dichos contratos (Código del Trabajo, 2016).

Sin embargo, las personas que se ven involucradas en estos casos carecen de conocimientos legales para defenderse, por lo que no tienen el conocimiento ni el factor económico para contratar un abogado. Esto determina que en la mayoría de los casos estos contratos se realicen por ambas partes debido a la necesidad de un empleo por parte del trabajador y la reducción de costos para desarrollar la actividad económica por parte del empleador.

Entre los principales beneficios que la ley señala para los trabajadores, estos afirman no beneficiarse de casi ninguno. Entre ellos se encuentran una remuneración justa, digamos, las vacaciones, las jornadas laborales de 8 horas, un espacio de trabajo seguro o la afiliación a la seguridad social.

Ahora bien, en base a las entrevistas desarrolladas a los profesionales que intervienen como mediadores de los conflictos laborales, es posible mencionar que; el abuso por parte de los empleadores parte de la necesidad de trabajo de los individuos, en este sentido, al existir una mayor oferta de mano de obra en el mercado, los trabajadores se ven expuestos a laborar bajo condiciones precarias para no perder las mínimas oportunidades de empleo que oferta el mercado.

Por otra parte, los empleadores, en palabras de los profesionales entrevistados, mencionan que los derechos no son equitativos para ambas partes que intervienen en un contrato laboral. Lo anterior debido a que, las causales para la terminación de una relación laboral favorecen al empleado en mayor medida. Bajo este contexto y considerando el principio pro operario; los trabajadores son desde un inicio, más vulnerables debido a que la prestación de sus servicios se ejecuta bajo el mando de un empleador y su retribución depende de la negociación entre las partes, en este punto, si no es posible pactar un trato bajo las formalidades que la ley establece, las dificultades para que los derechos de trabajador se hagan cumplir, son mayores.

6.4. Discusión

Tras los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis establecida en el estudio, la cual indica que las leyes actuales no protegen a los empleados con contrato verbal, haciéndolos vulnerables, ya que las medidas legales actuales exigen un soporte para verificar la relación laboral entre dos personas. Esa es la raíz del problema del contrato verbal, que indirectamente incita a los empleadores a aprovecharse de esta modalidad de manera negativa.

Respecto a la encuesta realizada a las personas económicamente activas de Ibarra, se obtuvo las siguientes respuestas: el 40,11% trabaja bajo un contrato verbal y el 49,73% bajo un contrato escrito. El 49,33% tienen una edad de 41 a 50 años; el 53,33% son mujeres. El 50,67% se encuentra en una relación de contrato verbal de 2 a 4 años. El 80% ha presentado cambio de jornada durante sus actividades laborales; el 61,67% ha presentado cambio de remuneración; el 50,67% no está conforme con su salario; el 34,67% aceptó el contrato verbal porque estuvo de acuerdo con las condiciones establecidas en un principio. El 22,37% manifiesta que el beneficio del contrato verbal es la remuneración oportuna y a tiempo; finalmente, el 85,33% manifiesta que no tienen los mismos derechos que las personas que trabajan bajo un contrato escrito.

Como se puede observar las personas que laboran bajo un contrato verbal, presentan varios cambios que no están acorde a los establecido dentro del contrato verbal que se estableció en principio; sin embargo, continúan laborando debido a las necesidades que presentan y sobre todo porque requieren de un salario frecuente para el sustento diario. Sin embargo, se ven vulnerados ciertos derechos como el cambio repentino de horario y remuneración y la falta de afiliación al seguro social; así como despidos intempestivos. Esto concuerda con lo mencionado por Guashpa (2011), que indica que las personas que están involucradas en el contrato verbal son más propensas a la violación de sus derechos, ya que generalmente son personas con estudios muy básicos

En el ámbito jurídico, los expertos coinciden en señalar que en el momento en que se produce un acuerdo de voluntades, ya existe un contrato que se traduce en una obligación para ambas partes. Esta modalidad no especifica el tiempo de duración y el lugar donde se realizará la obra o tarea, requisitos del contrato escrito, que ayudan a realizar mejor las actividades. Los expertos entrevistados indicaron que es un gran problema probar la existencia de la relación laboral ante la autoridad competente, ya que el juez debe decidir de acuerdo a hechos probados, por lo que, si no se puede probar el hecho y la violación del derecho, la posibilidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

Asimismo, los expertos mencionaron que el Código de Trabajo estipula todas las normativas y lineamientos que deben seguirse dentro de la relación laboral; sin embargo, las

mismas no son equitativas para ambas partes; puesto que benefician en su mayoría al trabajador y no al empleador; por esta razón, el mismo busca su beneficio al vulnerar ciertos derechos del trabajador. Por otro lado, el contrato verbal presenta varios vacíos legales que interfieren en el desarrollo de actividades laborales y desempeño del trabajador, además, ambas partes desconocen que el contrato verbal debe ser registrado en la página web del Ministerio de Trabajo. Esto concuerda con lo mencionado por Espinoza (2015), quien indica que tanto el contrato verbal como el escrito tienen la misma validez. Agrega que la mayor responsabilidad recae en el empleador quien tiene la obligación de contar con un documento escrito.

Además, consideran que los contratos verbales no son adecuados para una relación laboral; ya que no estipulan ningún tipo de cláusula que posibilite el establecimiento de condiciones específicas acerca del trabajo; por lo cual el empleador puede ejecutar cambios aleatorios sin importar las necesidades, requerimientos y derechos del trabajador. Esto se observa con frecuencia en empleos informales como el empleo doméstico y trabajos de construcción o albañilería; en el cual se da un contrato verbal y el empleador puede proponer las condiciones que desee en el tiempo que lo requiera sin que estén acorde a la ley. De esta forma, May (2011), manifiesta que las personas aceptan contratos menores a los esperados debido a las barreras de entrada y la difícil movilización en el mercado laboral.

Los profesionales en el ámbito indicaron también que, en ciertas ocasiones los empleadores se ven perjudicados por este tipo de contratos; ya que no pueden corroborar el tiempo de relación laboral del trabajador; ya que no registran el inicio del contrato verbal por lo cual los trabajadores reciben una indemnización acorde a la ley por el tiempo de trabajo. El contrato verbal genera varias desventajas para el trabajador ya que vulnera varios de sus derechos y sobre todo no estipula el tiempo laboral que se debe cumplir.

Asimismo, lo manifiesta Maldonado (2017), que el contrato verbal generalmente vulnera los derechos de los trabajadores; puesto que no cumple con todos los requisitos y necesidades estipulados en la ley y el empleador genera cambios que lo favorecen y que perjudican al trabajador. Es decir, que los derechos de los trabajadores no son considerados dentro de este tipo de contratos.

Se considera que el país no cuenta con políticas públicas adecuadas con relación a los contratos verbales; y su aplicación se basa en los beneficios y conveniencias de los empleadores sin tomar en cuenta los derechos de los trabajadores. Esto se ha incrementado dentro de los empleos informales; ya que la mayor parte de la población no conoce las normativas del Código de Trabajo y acepta los empleos por necesidad sin importar que vulnere sus derechos. En base a esto, Valencia (2013), los trabajadores empleados mediante contrato verbal no son favorecidos con el cumplimiento de sus derechos; puesto que se ven sometidos a los requerimientos de los empleadores debido a la necesidad de un salario que cubra sus necesidades básicas.

Además, se agregó, los problemas que desencadena el incumplimiento de los contratos en un plano más amplio, que es el de la sociedad y no únicamente en un enfoque individual del tema, pues, aunque en un principio sólo afecta a uno de los miembros en cierta forma de la sociedad, esto desencadena problemas para el núcleo familiar que afectará la economía de la ciudad. Pero al no ser casos aislados, se llega a un problema mayor, desencadenando pérdidas en la economía del estado. Por esta razón, la entrevista reforzó los argumentos de que los derechos se ven más afectados.

La evolución del mercado laboral ecuatoriano ha llevado a la actualización de nuevas normas laborales que permiten mejorar la calidad de vida del trabajador. Se menciona lo siguiente, porque al permitir diferentes esquemas de contratación se fomenta indirectamente la segregación en el trabajo, como es el caso del contrato verbal. Este tipo de contratos indefinidos se utilizan en la práctica para contratar con los empresarios para evitar los costes laborales.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusión

En base a la investigación realizada, se ha determinado que los trabajadores empelados a través de un contrato verbal se han visto expuestos a varios cambios en el horario de trabajo y en el salario que reciben, sin previo aviso; sin embargo, han continuado laborando ya que requieren del salario para cubrir sus necesidades básicas. Además, algunos derechos como el del seguro social no se han cumplido, así como el pago de horas extras; es decir, que el contrato verbal ha presentado varias desventajas para los trabajadores.

Se ha determinado que el contrato escrito es más beneficioso para ambas partes, ya que contiene cláusulas que estipulan varias condiciones laborales, como el horario, el salario, condiciones de cambio y sobre todo la afiliación al seguro social y el tiempo del contrato. Por otro lado, el contrato verbal no contempla ninguno de estos puntos y perjudica en gran manera al trabajador ya que vulnera los derechos establecidos dentro de la ley nacional. es así que, el contrato escrito tiene un efecto legal más eficaz y óptimo dentro del ámbito judicial que un contrato verbal que no puede probarse adecuadamente.

Los profesionales del derecho manifiestan que existen varios problemas con los contratos verbales, debido a que la ciudadanía desconoce que este tipo de contratos deben ser registrado en la página web del Ministerio de Trabajo para evitar las dificultades e inconvenientes entre el trabajador y empleador. Además, mencionan que cuando se suscitan estos inconvenientes, ellos actúan bajo mediación para lograr llegar a un acuerdo y evitar un juicio; por lo cual el acuerdo debe beneficiar a ambas partes y debe regirse bajo las normativas nacionales establecidas. Existe la posibilidad de reclamar por cualquier vulneración de dicho contrato, pudiendo acudir al Ministerio de Trabajo, que es una entidad que permite o ayuda a la conciliación del empresario con el trabajador, o bien a través de una demanda donde se plantean los derechos que se han visto perjudicados. Sin embargo, las personas vulnerables a esos contratos carecen de esa información.

Por lo tanto, la afirmación de la hipótesis: "Las leyes actuales no protegen a los trabajadores con contrato verbal, haciéndolos vulnerables" es cierta ya que en los contratos verbales se dan más casos de mal pago o impago de salario, beneficios sociales, vacaciones

y con la incógnita de saber si es un trabajo fijo o no; obligando a los trabajadores a trabajar muchas horas y a la inseguridad laboral. Aunado a lo anterior, los casos de vulneración de los derechos de los trabajadores son incontables, debido a la falta de control y de profesionales encargados de la ejecución de inspecciones, por lo que, tal situación sale a luz cuando el trabajador acude a la Inspectoría de Trabajo a expresar su inconformidad con el proceso de terminación laboral, es decir, al momento en el cual el acreedor de derechos considera que estos no se han cumplido.

7.2. Recomendaciones

Una vez finalizado el proyecto de investigación, se considera de suma importancia abordar este tema a través de una nueva investigación que refleje datos estadísticos sobre la situación actual de los derechos y garantías de los trabajadores que ofrecen sus servicios a entidades privadas a través de un acuerdo verbal. Además de difundir y poner de manifiesto las complicaciones que puede ocasionar la contratación verbal.

Se deben difundir y resaltar los diferentes instrumentos o políticas públicas que van encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores, especialmente los más vulnerables; y los datos reales de los problemas originados por la falta de una correcta aplicación de la ley para que se reivindicuen las normas que rigen la conducta de la relación empleador-empleado y que esta adversidad por la que pasan muchos ciudadanos no sea un camino lleno de incertidumbres que oscurezca todos los procesos de cambio, lucha y superación que han tenido que pasar los trabajadores o grupos sindicales para que se respeten los derechos.

Vista la necesidad de generar un mayor control sobre la población que desarrolla sus labores bajo relación de dependencia, y considerando la cantidad de demandas por parte de la ciudadanía para exigir el pago de sus haberes; es imprescindible que el Gobierno Central a través del Ministerio de Trabajo destine mayor cantidad de profesionales en materia laboral, para ejecutar inspecciones de trabajo con el fin de determinar el cumplimiento de las formalidades que deben cumplir los empleadores respecto de los servicios que adquieren de sus empleados.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, A., & Nicasio, W. (2016). *Análisis de los Contratos Verbales realizados vía telefónica o electrónica en la ciudad de Quito*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8048>
- Arévalo, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *LEX-REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 253-270.
- Asamblea General. (2015). *Código Orgánico General de Procesos, COGEP*. Ecuador.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COGEP_act_feb-2021.pdf
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: República del Ecuador. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Bernal, R., Díaz, E., & Padilla, A. (2018). Retos éticos de la investigación sociojurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados. *Estudios Socio-Jurídicos*, 20(1), 107-131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6043>
- Bosch, G. (1986). Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft. *WSI-Mitteilungen*, 39(3), 163-176.
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, 13-26.
- Bustamante, C. (2013). *Manual de derecho laboral (El contrato individual de trabajo)* (Quinta ed.). Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

- Caldas, M. E., Castellanos, A., & Hidalgo, M. L. (2016). *Formación y orientación laboral (Edición 2016)*. Editex.
- Campos Luna, G. M. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*. Universidad Señor de Sipán.
- Castro, J. (2019). El principio "in dubio pro operario" y su función de interpretación de la legislación laboral chilena. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 101-114.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: República del Ecuador.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- El Telégrafo. (28 de Mayo de 2019). *Falta de registro de contratos, entre incumplimiento de empleadores*.
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/incumplimientos-empleadores-trabajadores>
- Espinoza, J. (2015). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra. (2020). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Ibarra*. Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra:
https://www.ibarra.gob.ec/site/docs/estrategico/PDYOT_2020.pdf
- Guashpa, A. (2011). *Los Contratos Individuales de Trabajo y su Influencia en la Violación de los Derechos de los Trabajadores en la Legislación Ecuatoriana*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Guzmán, S. (2019). *La extinción del contrato de trabajo*. Universidad de Jaén.

- Hueck, A., Nipperdey, H., Rodríguez-Piñero, M., & Villa, L. (1963). Compendio de Derecho del trabajo. *Revista de Derecho Privado*.
- Irureta, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 133-188.
- Jaramillo, K. (2014). Tensión entre el principio de sostenibilidad financiera y el principio de la condición más beneficiosa en la pensión de sobrevivientes. *Diálogos de Derecho y Política*, 71-84.
- Malatesta, R. (2017). *Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar (Propuesta Legislativa)*. San Jerónimo: Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/950>
- Maldonado, J. (2017). *Análisis de los Contratos de Trabajo y el respeto al derecho del trabajador enmarcados en la Constitución de la República*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11186>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educación.
- May, H. (2011). El Derecho Constitucional al trabajo. *Boletín Jurídico Virtual IUSDoctrina*, 4(6), 1-24.
- Mendoza, D. E. (2019). *La prescripción aplicada al ámbito laboral y su influencia sobre la eficacia del principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Mimoso, M. J., & Duarte, B. (2019). *The principle of protection as a principle of international labor law*.
- Molero, M. L. (2021). El concepto de empleador en los últimos 40 años del derecho del trabajo español. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 19-32.
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.

- Nipperdey, H. C., & Hueck, A. (1963). *Compendio del Derecho de Trabajo*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
- OIT. (2022). *La relación de trabajo*. OIT.
- Ortegón, J. S. (2014). *Contrato Laboral Verbal en Colombia: Análisis de Brecha Salarial y Factores Asociados al Tipo de Contratación*.
<https://1library.co/document/dy4g30ky-contrato-laboral-colombia-analisis-salarial-factores-asociados-contratacion.html>
- Pacheco, L. (2020). LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO. *Revista de Derecho*, 1-39.
- Paredes, J. (2021). *La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el Código del Trabajo*. Quito: PUCE.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19129/Tesis%20J.Paredes-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paucara, R., Almanza, L., Szczepansky, D., & Cueva, L. (2019). *MANUAL DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL*. Cromeo Editores E.I.R.L.
- Quiloango, F. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quispe Pacheco, W. F. (s.f.). *Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar (Propuesta Legislativa)*.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/950>
- RAE. (s.f.). <https://dle.rae.es/contrato?m=form>

- Ramírez, R. (2001). Consideraciones etimológicas sobre los términos contrato y convenio. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 9(2), 1-10.
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral (1a.*
- Santos, E. (2017). Efectos del contrato escrito y el contrato verbal. *II Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/69-efectos-del-contrato-escrito-y-contrato-verbal.pdf>
- Santos, E. N. (2017). *Efectos del contrato escrito y contrato verbal*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/69-efectos-del-contrato-escrito-y-contrato-verbal.pdf>
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. *Vox Juris*, 163-170.
- Valencia, C. (2013). *Necesidad de determinar una remuneración justa y a tiempo para los trabajadores que realicen contrato verbal o escrito en el sector privado*. Universidad Nacional de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/621/1/TESIS.pdf>
- Vásquez, R. H. (1991). La Inversión de la Carga de la Prueba:¿ Manifestación del " In Dubio Pro Operario"? *THEMIS: Revista de Derecho*, 41-45.
- Velaña, B. (2019). La afectación del Derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionales por los contratos ocasionales en El Ecuador. *Bolentín De Coyuntura*, 1(22), 1-20. <https://doi.org/doi:10.31164/bcoyu.22.2019.720>

Yañez, M. F. (2009). *La huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón Riobamba (Master's thesis)*. UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.

Zachert. (1988). *Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses*.
file:///C:/Users/John/Downloads/956-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2304-1-10-20190826.html#14

Anexos

Caso de análisis

Anexo 1. Caso de análisis

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE
IMBABURA

No. proceso: 10311-2021-00013
No. de Ingreso: 1
Acción/Infracción: PAGO DE HABERES LABORALES
Actor(es)/Ofendido(s): ECHEVERRÍA MASABANDA MERY LILIANA
Demandado(s)/Procesado(s): BALLADARES LEMA PABLO MARCELO

Fecha	Actuaciones judiciales
24/03/2022 16:13:59	NOTIFICACION Agréguese al proceso el oficio y copias certificadas de la Sala Especializada de lo Civil, Laboral, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, y compulsas de la Ejecutoría de la Corte Nacional de Justicia. Notifíquese a las partes procesales con la recepción del proceso venido de la Corte Provincial de Imbabura, suscrito por la Dra. Itas Bernal Olga Josefina, en calidad de secretaria relator. Particular que se pone en conocimiento para los fines legales pertinentes.- NOTIFIQUESE.-
23/03/2022 15:03:06	OFICIO ANEXOS, Oficio, FePresentacion
23/11/2021 15:57:19	RAZON RAZON: Siento por diligencia, y para lo fines legales consiguientes, que en esta fecha 23 de noviembre de 2021 a las 15h40, remito a la Sala Especializada de lo Civil, Niñez, Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, el proceso original No.- 10311-2021-00013, constante en SETENTA Y UNO (71) fojas útiles, conforme lo dispuesto en AUTO dictado el 19 de noviembre del 2021 a las 09h54.- Lo que comunico para los fines legales consiguientes.- Lo certifico.-
19/11/2021 09:54:51	CONVALIDACION En lo principal y de conformidad con lo que determina Art. 130 numeral 8 del Código Orgánico de la Función Judicial, se convalida el auto de fecha viernes 05 de noviembre del 2021 a las 10h48, en virtud de que por un error, se hace constar que “...se ADMITE el Recurso de Apelación, en Efecto Suspensivo; en tal virtud elévese de inmediato el proceso al Superior...” Siendo lo correcto: “…se ADMITE el Recurso de Apelación, en Efecto Suspensivo; en tal virtud elévese de inmediato el proceso a la Sala Especializada de lo Civil, Laboral, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura…”, en lo demás estecen a lo dispuesto en el auto de fecha viernes 05 de noviembre del 2021 a las 10h48.- NOTIFIQUESE
05/11/2021 10:48:03	ADMITIR RECURSO DE APELACIÓN VISTOS: De fs. 64 a 66 vta. consta el escrito de fundamentación del recurso de apelación interpuesto por el demandado PABLO MARCELO BALLADARES LEMA, con lo cual el demandado da cumplimiento a lo dispuesto en el art. 257 del COGEP, con el que se ha notificado a la contraparte para que conteste en el término de 10 días como lo dispone el Art. 258 íbidem, no existiendo contestación alguna. Examinada que ha sido la fundamentación presentada por el demandado PABLO MARCELO BALLADARES LEMA, conforme al Art. 259 íbidem, se ADMITE el Recurso de Apelación, en Efecto Suspensivo; en tal virtud elévese de inmediato el proceso al Superior, téngase en cuenta el correo y casillero judicial y electrónico, señalados por las partes para las notificaciones en segunda instancia.- Cuéntese en esta causa con el AB. LUIS HUMBERTO SANTILLÁN GUALSAQUI en calidad de Secretario Titular según Asignación del Puesto 10-2015-1323 y Nombramiento 7405-DNTH-2015-SC, de fecha 01 de Junio de 2015.- NOTIFIQUESE.-
28/09/2021 11:36:57	ATENDER PETICION Agréguese al proceso el escrito que antecede, con el cual la parte demandada fundamenta el Recurso de Apelación presentado, por lo que esta autoridad corre traslado de conformidad con el Art. 257 del Código Orgánico General de Procesos, con la fundamentación del Recurso de Apelación a la contraparte, a fin de que la conteste de conformidad con el Art. 258 del mismo cuerpo legal. NOTIFIQUESE.-
16/08/2021 10:45:15	ESCRITO Escrito, FePresentacion
30/07/2021 13:58:12	SENTENCIA Y/O RESOLUCION VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa en mi calidad de Juez Titular “A” de la Unidad Judicial Civil y Mercantil del Cantón Otavalo de la Provincia de Imbabura, de acuerdo a la Acción de Personal No. 7064-DNTH-2016-CIP de 28 de julio del 2016, en concordancia con la Resolución No. 120-2016 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura del 20 de julio del 2016.- En lo principal se tiene lo siguiente: I.- IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES: Actora: MERY LILIANA ECHEVERRÍA MASABANDA Demandados: PABLO MARCELO BALLADARES LEMA. II.- DEMANDA: De fs. 10 a 12 de autos consta la demanda, que en dice lo siguiente: 1.- La designación de la o el Juzgador ante quien se la propone.- Es la señor Juez (a) de la Unidad Judicial Civil Laboral del cantón Otavalo-Imbabura. 2.- los nombres y apellidos completos, número de cedula de identidad o ciudadanía, estado civil, edad profesión u ocupación y dirección domiciliar y electrónica del actor, casillero judicial o electrónico de su defensor.- Son.- ECHEVERRÍA MASABANDA MERY LILIANA, ecuatoriana, portadora de la cedula de ciudadanía número 1002754636, estado civil casada, 42 años de edad, ocupación comerciante, domiciliada en la ciudadela Jacinto Collahuazo, cantón Otavalo, provincia de Imbabura, correo electrónico de mi defensor bruno_espin@yahoo.com, ante Usted respetuosamente, comparezco, expongo y presento la siguiente DEMANDA LABORAL. 3.- El número de Registro Único de Contribuyentes.- En el presente caso no amerita. 4.- Los nombres completos y la dirección en que debe citarse a la o el

demandado, además la dirección electrónica si se conoce.- El demandado responde a los nombres de BALLADARES LEMA PABLO MARCELO, portador de la cédula de ciudadanía números 1002356945 domiciliado en la calle El Cóndor y calle Lechuza, ciudadela Jacinto Collahuazo (4ta. Etapa), cantón Otavalo, provincia de Imbabura, (rótulo papelería Morlyn). 5.- La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones debidamente clasificados y numerados.- a.- Ingresé a trabajar bajo dependencia del demandado el mes de Abril del 2012, en calidad de cajera vendedora, en un horario de 7 de la mañana a 8 de la noche con dos horas de descanso para el almuerzo. Cuando trabajaba los días sábados el horario era de 7 de la mañana a 7 de la noche con dos horas para el almuerzo, y cuando trabajaba los días domingos el horario era de 7am a 18h30, debiendo indicar que tenía un día libre de descanso a la semana. Las funciones en las que me desempeñaba como cajera vendedora, siendo mi último mensual de 300, 00 TRESCIENTOS DOLARES AMERICANOS. Con fecha 14 de abril del 2020, mi anterior empleador el día 14 de abril del 2020, me indicó que por motivos de la pandemia que nos encontramos atravesando y que se amparaba en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y que era su decisión terminar con la relación laboral. Debiendo indicar que trabajé bajo dependencia del hoy demandado 01 de Abril del 2012 en el siguiente horario de lunes a viernes de 7am a 8pm con dos horas destinadas al almuerzo, y los fines de semana de 7am a 7pm (almuerzo se recibía en el mismo lugar de trabajo), aclarando que tenía libre un solo día a la semana sea sábado o domingo. 6.- Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.- Se encuentran establecidos en los Art. 181, 190, 568 y más pertinentes del Código de Trabajo, en concordancia con lo establecido en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos. 7.- El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos.- DOCUMENTAL.- De conformidad con lo establecido en el Art. 196 numeral 1 del Código Orgánico de Procesos solicito que en la audiencia única se me permita producir lo siguiente: 1.- copias certificadas del trámite administrativo realizado en el Ministerio del Trabajo . (Inspector de Trabajo solicita sanción por no poseer documentos habilitantes). Con estos documentos se pretende justificar que se agotó el trámite administrativo en el Ministerio de Trabajo y que en dicho trámite el demandado no supo justificar con los roles de pago el valor de mi remuneración ni roles de pago de los décimos sueldos. 2.- Certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (no pago de Fondos de Reserva). Con este documento justificamos que el demandado no ha cumplido con la obligación de pago de los fondos de reserva que por ley corresponden a la recurrente. TESTIMONIAL: De conformidad con lo establecido en el Art. 174 del Código Orgánico de Procesos solicito la siguiente prueba testimonial: 1. Que se recete la declaración del demandado responde a los nombres de BALLADARES LEMA PABLO MARCELO. 2. Que se recete la declaración de la señora ECHEVERRIA MASABANDA MERY LILIANA. Con estos testimonios se pretende justificar: relación laboral, remuneración, horario de trabajo, pago décimos sueldos, pago fondos de reserva, despido intempestivo, reservándome el derecho de interrogar al día de la audiencia sobre más temas concernientes a esta demanda. 8.- La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente

fundamentada si es del caso.- No existe. 9.- La pretensión clara y precisa que se exige.- Es que su Autoridad previo al Trámite de ley respectivo en sentencia se ordene que mi ex empleador, cancele los siguientes rubros: 1.- Pago de la Liquidación Laboral como lo dispone el Código de Trabajo, con los recargos e intereses de ley que me corresponde. 2.- Pago de la indemnización que por desahucio me corresponde de conformidad con lo que dispone el Art. 185 del código de Trabajo. 3.- Pago de las horas suplementarias y extraordinarias, en virtud de haber trabajado más de ocho horas diarias los días domingo de cada semana; y de los días festivos durante todo el tiempo de trabajo, con los recargos e intereses que por ley me asiste de conformidad con lo que dispone el Art. 55 y 65 del Código de Trabajo. 4.- Pago de la Utilidades líquidas de conformidad con lo que dispone el Art. 97 del código de Trabajo. 5.- Pago de la indemnización por despido intempestivo. 6.- Pago de fondos de reserva por todo el tiempo que no se ha aportado al IESS durante todo el tiempo de servicio de acuerdo al Art. 196 del Código de Trabajo, con el respectivo recargo e intereses de ley. 7.- Pago de la bonificación complementaria de conformidad con el Art. 115 reformado del Código de Trabajo. 8.- Pago de las remuneraciones adicionales décimo tercero, décimo cuarto, previstos en los Arts. 111, 113 del Código de Trabajo, con el interés de recargo. 9.- Pago de los Honorarios de mi Abogado Defensor y más costas procesales (1.000). 10.- La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento. La cuantía la fijo en 12. 600, 55 (DOCE MIL SEISCIENTOS DOLARES CON CINCUENTA Y CINCO CENTAVOS). 11.- La especificación del procedimiento que debe sustanciarse a la causa.- El trámite a seguirse es el sumario establecido en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos. 12.- Las notificaciones que me correspondan las recibirá en la casilla judicial Nro. 38 y/o correo electrónico bruno_espin@yahoo.com. 13.- Firmo con mi Abogado defensor Bruno Espín Manosalvas, profesional del derecho a quienes autorizo suscribir cuantos escritos sean necesarios en defensa de mis intereses. III.- CALIFICACION DE LA DEMANDA: De fs. 18 del proceso consta el auto que califica a la demanda de clara, precisa y que cumple con los requisitos legales, admitiéndola al procedimiento Sumario y ordenado la citación a la parte demandada. IV.- CITACIÓN: El demandado PABLO MARCELO BALLADARES LEMA ha sido citado en persona, conforme consta del acta de citación de fs. 21 de autos, suscrita por el Ab. Herman Bernabé Perugachi Lema, Citador de la Unidad Judicial Civil y Mercantil con Sede en el Cantón Otavalo. V.- CONTESTACION A LA DEMANDA: De fs. 31 consta la contestación a la demanda que manifiesta lo siguiente. Conforme lo determina el Art. 151 del. COGEP, me permito pronunciar en forma expresa y categórica sobre las falacias y macabras pretensiones de la actora quien en un acto de abuso de derecho confunde las acciones legales y pretende sorprender a su autoridad para enriquecerse de manera fraudulenta intentando quebrar económicamente al compareciente: 1.- La presente demanda no debió siquiera ser calificada por su autoridad ya que incumple lo dispuesto en el Art. 142 numeral 1 del COGEP, al manifestar que dirige su demanda ante el "SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL LABORAL DEL CANTÓN OTAVALO - IMBABURA", autoridad que NO EXISTE EN EL CANTÓN OTAVALO, por cuanto la designación de la autoridad es: "SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN OTAVALO", pues su autoridad no es "JUEZ

CIVIL LABORAL" por lo que debió mandarse a aclarar la demanda en los términos del Art. 146 del COGEP. 2.- Mi contestación es absolutamente negativa a las pretensiones de la actora en los términos del Art. 169 del COGEP, por actuar con total deslealtad procesal al no manifestar ante su autoridad en la demanda, que con fecha 28 de abril del 2020 suscribió una ACTA DE TERMINACION DE RELACIONES LABORALES Y FINIQUITO DE OBLIGACIONES entre la ahora actora y el compareciente, la cual fue suscrita por requerimiento de la extrabajadora y su abogado ante la emergencia sanitaria del COVID 19, en la misma que se procedió a dar por terminadas las relaciones laborales existentes entre las partes y se canceló la suma de TRES MIL QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA por concepto de pago de todos los derechos, bonificaciones, beneficios y haberes en general en su calidad de extrabajadora, la misma que es ACEPTADA en la cláusula cuarta de la referida acta donde la extrabajadora manifiesta que recibe los valores de la presente liquidación y finiquito a su entera satisfacción, dejando constancia de no tener ningún reclamo posterior que formular por ningún concepto en contra de su ex empleador, ya que de esta manera se le ha cubierto todos los derechos que conforme a la ley le corresponden. 2.2.- La ex trabajadora mediante la referida acta deja constancia, que su empleador le ha cancelado en forma oportuna todos los sueldos, bonificaciones, remuneraciones adicionales, pago de horas extras, beneficios y derechos de Ley; que se le han concedido las vacaciones que le correspondían; y, que no ha sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional durante el tiempo que prestó sus servicios; por lo tanto, se ratifica en su manifestación de no tener que formular ningún reclamo presente o futuro a su ex empleador. 2.3.- En la cláusula Quinta, de la citada acta de finiquito, las partes dan al presente instrumento el valor de finiquito inviolable y sentencia de última instancia, pasada en autoridad de cosa juzgada. 2.4.- Por las consideraciones expuestas, la demanda incoada en mi contra carece de sustento técnico jurídico, toda vez que existe como he detallado una ACTA DE FINIQUITO que se encuentra debidamente suscrita por las partes y que fue reconocida sus firmas y rúbricas ante el Notario Segundo del Cantón Otavalo, con fecha 28 de abril del 2020, a las 11:57, cuyo documento debidamente autenticado adjunto al presente. 2.5.- Al haber suscrito la trabajadora y existir una Acta de Finiquito, lo pertinente es demandar la IMPUGNACION DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO conforme lo determina el Art. 595 del Código del Trabajo, debiendo hacer notar a su autoridad que en la misma consta con absoluta claridad que la relación laboral fue finiquitada y cancelada oportunamente, por lo mismo desde esa fecha no existe cantidad o valor alguno pendiente de pago a la ex trabajadora. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA ACTORA: 1.- Resultan absurdos, por demás salidas de contexto las pretensiones de la actora, los rubros demandados, toda vez que he manifestado bajo el principio de LEALTAD PROCESAL y me ratifico en ello que he cancelado la totalidad de los valores concernientes a las remuneraciones mensuales y adicionales, beneficios de orden social

desde el inicio de la relación esto es el 01 de enero del 2012 hasta el 14 de abril del 2020 sin que adeude absolutamente nada a favor de la trabajadora., conforme consta en el Acta de Finiquito suscrita el 28 de abril del 2020. 2.- Esta demanda no tiene pies ni cabeza señor Juez, usted en aplicación del principio pro-operario, mediante providencia de fecha 29 de enero del 2021, a las 15:20, le da luces a la actora para que complete la demanda, explicándole con absoluta claridad que debe completar la demanda poniendo las fechas de entrada y salida, sin embargo de ello, completa la misma, diciendo únicamente la fecha de ingreso abril 2012, sin determinar la fecha de salida, es decir no existe claridad sobre la existencia de la relación laboral, mucho peor los rubros reclamados de acuerdo al petitorio de la actora. Pretensión 1.- Pago de liquidación laboral como lo dispone el Código de Trabajo. Es una pretensión bastante general, no detalla ningún rubro o valor objeto del reclamo; sin embargo debo manifestar a su autoridad que del acta de finiquito suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto. Pretensión 2.- Pago de indemnización por desahucio, Art. 18 del Código de Trabajo. Del acta de finiquito suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, consta que se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento. Pretensión 3.- Pago de horas suplementarias y extraordinarias.- Niego deber valor alguno por este concepto, pues jamás ha laborado en las jornadas que manifiesta la trabajadora, pues sus horarios han sido los establecidos en la ley; y es más en la demanda no se especifica las fechas de las cuales reclama, ya que en materia laboral es necesario especificar las fechas para lograr la cuantificación. Igualmente consta del acta de finiquito suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, que se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento. Pretensión 4.- Pago de Utilidades conforme el Art. 97 del Código de Trabajo.- Niego deber valor alguno por este concepto, pues mi negocio no ha percibido utilidades durante el ejercicio económico que ha durado la relación laboral 01 de enero del 2012 al 14 de abril del 2020; y es más, en la demanda no se especifica las fechas de las cuales reclama, ya que en materia laboral es necesario especificar las fechas para lograr la cuantificación. Igualmente consta del acta de finiquito suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, que se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento. Pretensión 5.- Pago de la indemnización por despido intempestivo.- Niego haber despedido a la ex trabajadora, lo cual consta en el acta de finiquito suscrita por la ex trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, donde dice que la terminación de la relación laboral es por UN ACUERDO-ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADORA, quienes deciden finiquitar la relación laboral y cancelar la totalidad de los haberes pendientes de pago. Por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento. Pretensión 6.-

Pago de fondos de reserva.- Su autoridad no es competente para conocer este pedido, toda vez que existe norma expresa para resolver estos hechos; sin embargo, niego deber valor alguno por este concepto, ya que he cancelado todos los valores pendientes de pago de manera directa a la ex trabajadora conforme consta del acta de finiquito suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020. Pretensión 7.- Pago de Bonificación complementaria.- No adeudo un solo centavo por este concepto. Señor Juez este rubro ya no está vigente en la Legislación Ecuatoriana; para ilustrar el conocimiento de la contraparte, este era un componente de la remuneración salarial, el cual fue unificado al salario básico, por ello la denominación actual de Salario Básico Unificado. Pretensión 8.- Pago de remuneraciones adicionales, décimo tercero y décimo cuarto sueldos.- Niego deber un solo centavo por remuneraciones adicionales, esto es décimo tercer y cuartos sueldos, los mismos que los he cancelado en las fechas que determina la ley. Es más, en la demanda no se especifica las fechas de las cuales reclama, ya que en materia laboral es necesario especificar las fechas para lograr la cuantificación. Igualmente consta del acta de finiquito suscrita por la ex trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, que se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento. Pretensión 9.- Pago de honorarios de su defensor y costas procesales.- Estos rubros deberán ser debidamente justificados por las partes y cancelados por la parte que está litigando temerariamente; por lo que oportunamente justificaré las costas judiciales que he tenido que realizar para defenderme de esta demanda de marras y que deberá cancelar la actora en esta causa, quien ha activado de manera maliciosa el sistema judicial tratando de enriquecerse ilícitamente. EXCEPCIONES PREVIAS: Conforme lo determina el Art. 153 del COGEP, propongo la excepción constante en el numerales 4 y 8, esto es ERROR EN LA FORMA DE PROPONER LA DEMANDA y COSA JUZGADA toda vez que existe una ACTA DE FINIQUITO donde se determina la terminación de la relación laboral; por lo que debía interponer una acción de IMPUGNACION DEL ACTA DE FINIQUITO, que es Sentencia de Autoridad de Cosa Juzgada de última Instancia. ANUNCIO PROBATORIO: Conforme lo determina el Art. 152 del COGEP realizo el siguiente anuncio probatorio: 1.- Agregaré al proceso el certificado CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES emitido por el IESS. Con lo que demuestro estar al día en el pago de las aportaciones a dicha institución. 2.- Acta de finiquito debidamente certificada ante el Notario Segundo del Cantón Otavalo, suscrita por la trabajadora con fecha 28 de abril del 2020, consta que se cancelaron la totalidad de los haberes pendientes de pago, por lo que no se adeuda un solo centavo por este concepto conforme la declaración realizada por la misma ex trabajadora en el referido documento, sus firmas y rúbricas ante el Notario Segundo del Cantón Otavalo, con fecha 28 de abril 4,1 2020, a las 11:57, cuyo documento debidamente autenticado adjunto al presente. Con lo que demostraré que la relación laboral se encuentra debidamente finiquitada mediante sentencia de autoridad de cosa juzgada. LA PRETENCION CLARA: Que se deseche la demanda, con la respectiva condena en costas y honorarios de la defensa. LA

ESPECIFICACION DEL TRAMITE: El trámite a desarrollarse en la presente causa es el sumario, acorde a lo dispuesto en el Art. 332 y siguientes del COGEP. REFORMA DE LAS EXCEPCIONES PREVIAS: De fs. 35 y 35 vta. la parte demandada reforma las excepciones previas manifestando lo siguiente: Fundamento legal : Amparado en lo dispuesto en el Art. 66 numeral 23 de la Constitución de la República, en concordancia con el inciso tercero del Art. 151 del COGEP, que establece lo siguiente, realizo la reforma a las excepciones previas planteadas: "Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de que la o el juzgador dicte la providencia convocando a la audiencia preliminar o única. Si se presenta una reforma de excepciones, se notificará con estas a la parte actora y se le concederá un término de diez días para anunciar prueba nueva. En materia de niñez y adolescencia este término será de cinco días". Reforma a las excepciones previas: Propongo las excepciones constantes en el numerales 9 y 10 del Art. 153 del COGEP, esto es TRANSACCION Y EXISTENCIA DE CONVENIO, COMPROMISO ARBITRAL O CONVENIO DE MEDIACION toda vez que existe una ACTA TRANSACCIONAL DE FINIQUITO suscrito por las partes en la cual se determina por terminada la relación laboral, se procede a calcular y cancelar los valores pendientes de pago. Fundamento fáctico: Con fecha 28 de abril del 2020 se suscribió entre la ahora actora y el demandado una ACTA DE TERMINACION DE RELACIONES LABORALES Y FINIQUITO DE OBLIGACIONES, la cual fue suscrita por requerimiento de la extrabajadora y su abogado ante la emergencia sanitaria del COVID 19, en la misma que se procedió a dar por terminadas las relaciones laborales existentes entre las partes y se canceló la suma de TRES MIL QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA por concepto de pago de todos los derechos, bonificaciones, beneficios y haberes en general en su calidad de extrabajadora, la misma que es ACEPTADA en la cláusula cuarta de la referida acta donde la extrabajadora manifiesta que recibe los valores de la presente liquidación y finiquito a su entera satisfacción, dejando constancia de no tener ningún reclamo posterior que formular por ningún concepto en contra de su ex empleador, ya que de esta manera se le ha cubierto todos los derechos que conforme a la ley le corresponden. VI.- CALIFICACION DE LAS CONTESTACIONES A LA DEMANDA: A fs. 38 de autos consta la calificación de la contestación de la demanda admitiéndola al procedimiento sumario, concediéndole diez días a la parte actora para anunciar prueba nueva, y convocando a Audiencia Única. VII.- AUDIENCIA UNICA: A la Audiencia Única comparecen, la actora señora MERY LILIANA ECHEVERRIA MASABANDA, con su defensor Técnico Ab. Bruno Andrés Espín Manosalvas y el demandado PABLO MARCELO BALLADARES LEMA con su defensor técnico Ab. Luis Anibal Yépez Flores. EXCEPCIONES PREVIAS: Intervención de la parte demandada: Interviene el demandado PABLO MARCELO BALLADARES LEMA a través de su defensor técnico Ab. Luis Anibal Yépez Flores, manifestando que ha reformado las excepciones previas amparado en el Art. 66 numeral 23 de la Constitución de la República, en concordancia con el inciso tercero del Art. 151 del COGEP, que establece lo siguiente: "Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea

asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de que la o el juzgador dicte la providencia convocando a la audiencia preliminar o única. Si se presenta una reforma de excepciones, se notificará con estas a la parte actora y se le concederá un término de diez días para anunciar prueba nueva. En materia de niñez y adolescencia este término será de cinco días"; en este sentido ha planteado como Excepciones Previas la del Art. 153 numerales 9 y 10 del COGEP, estas son "TRANSACCION" y "EXISTENCIA DE CONVENIO, COMPROMISO ARBITRAL O CONVENIO DE MEDIACION"; de las cuales manifiesta que desiste de la excepción previa de "Existencia de Convenio compromiso arbitral o convenio de mediación"; hará uso únicamente de la Excepción Previa de "Transacción", fundamentándola en el sentido de que las partes han suscrito el ACTA DE TERMINACION DE RELACIONES LABORALES Y FINIQUITO DE OBLIGACIONES, la cual fue suscrita por requerimiento de la extrabajadora y su abogado ante la emergencia sanitaria del COVID 19, en la misma que se procedió a dar por terminadas las relaciones laborales existentes entre las partes y se canceló la suma de TRES MIL QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA por concepto de pago de todos los derechos, bonificaciones, beneficios y haberes en general en su calidad de extrabajadora, la misma que es ACEPTADA en la cláusula cuarta de la referida acta donde la extrabajadora manifiesta que recibe los valores de la presente liquidación y finiquito a su entera satisfacción, dejando constancia de no tener ningún reclamo posterior que formular por ningún concepto en contra de su ex empleador, ya que de esta manera se le ha cubierto todos los derechos que conforme a la ley le corresponden. Intervención de la parte actora: Interviene la actora señora MERY LILIANA ECHEVERRIA MASABANDA a través de su defensor técnico Ab. Bruno Andrés Espín Manosalvas, manifestando que la parte demandada ha presentado la excepción previa alegada fuera del término legal, pasados los 15 días de término que le concede el Art. 333 numeral 3 del COGEP; además manifiesta que el documento firmado entre las partes no es una acta de finiquito legalmente celerada ante el Inspector del trabajo quien debe cuidar que sea pormenorizada, por lo cual no procede la alegación como excepción previa, solicitando al señor Juez que se la rechace por improcedente. Auto Interlocutorio: El señor Juez no admite la excepción previa de "Transacción", del Art. 153 numeral 9 del COGEP, en razón de que el documento que la parte actora ha presentado como prueba y que lleva el título de "Acta e Finiquito", de fs. 26, no es una acta de finiquito, es una simple constancia de haber pagado dinero a la ex trabajadora. El documento de finiquito está reglado por el Art. 595 del Código del Trabajo que exige que se celebre ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que la liquidación sea pormenorizada; además en esta demanda se exige el pago de varios rubros y en el documento llamado acta de finiquito no se puede establecer si ya se ha pagado los rubros que se están demandando y será en decurso de la prueba cuando se determine si se ha pagado o no tales rubros. Tampoco puede encasillarse a la llamada Acta de Finiquito, que no es acta de finiquito, presentada por la parte demandada, dentro de la

excepción previa de "Transacción"; prevista en el Art. 153 numeral 9 del COGEP, por cuanto no contiene liquidación alguna ni la pormenorización de los rubros y valores que han sido satisfechos, por lo cual será en la etapa de la prueba que se podrá verificar si se ha pagado o no los rubros demandados, lo cual no es posible con el documento presentado como prueba, titulado como Acta de Finiquito, con reconocimiento de firmas ante el Notario Público quien no es competente para celebrar los documentos de finiquito, por lo cual el documento presentado por la parte demandada no constituye "Transacción"; como el documento idóneo que exige el Código Laboral para poner fin a las relaciones laborales y justificar el cumplimiento del pago de los derechos laborales, además de que el notario público no tiene la facultad de cuidar que la liquidación constante en el documento sea pormenorizada; en este caso el documento presentado por la parte demandada sirve únicamente como una constancia de pago por los valores que ahí consten, de los rubros que se hubiere pagado, por lo que se debe tomar en cuenta al momento de la liquidación de los haberes laborales, para descontar lo pagado más no como una "Transacción"; susceptible de calificarla como excepción previa, ya que no cubre todos los derechos y emolumentos demandados, lo cual está sujeto a prueba y no se puede dejar en la indefensión a una de las partes, sin verificar los derechos que le correspondan. IMPUGNACIÓN: La parte demandada interpone el Recurso de Apelación en Efecto Diferido del auto interlocutorio que inadmite la excepción previa alegada por el demandado. Juez: El señor Juez toma en cuenta en Recurso de Apelación en Efecto Diferido interpuesto por la parte demandada. VALIDEZ PROCESAL: Intervención de la parte actora: Señor Juez, no se ha omitido solemnidad alguna, se ha citado en legal forma al demandado quien ha comparecido a esta audiencia, usted es el Juez competente, por lo que solicito que se declare la validez procesal. Intervención de la parte demandada: No tengo ninguna objeción por cuanto se ha respetado el debido proceso y no se ha violado ninguna solemnidad, solicitando se declare la validez procesal. Auto Interlocutorio: El señor Juez manifiesta que no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, además de que soy el Jue competente para conocer y resolver la presente casusa, se ha respetado el debido proceso y se ha optado por el procedimiento que le corresponde a esta causa conforme el COGEP, por lo que se declara la validez procesal. FIJACION DE LOS PUNTOS EN DEBATE: Intervención de la parte actora: Solicita que se fije como puntos en debate, el pago de los siguientes rubros: 1.- Pago de la Liquidación Laboral como lo dispone el Código de Trabajo, con los recargos e intereses de ley que me corresponde. 2.- Pago de la indemnización que por desahucio me corresponde de conformidad con lo que dispone el Art. 185 del código de Trabajo. 3.- Pago de las horas suplementarias y extraordinarias, en virtud de haber trabajado más de ocho horas diarias los días domingo de cada semana; y de los días festivos durante todo el tiempo de trabajo, con los recargos e intereses que por ley me asiste de conformidad con lo que dispone el Art. 55 y 65 del Código de Trabajo. 4.- Pago de la Utilidades líquidas de conformidad con lo que dispone el Art. 97 del código de Trabajo. 5.- Pago de la indemnización por despido intempestivo. 6.- Pago de fondos de reserva por todo el tiempo que no se ha aportado al IESS

durante todo el tiempo de servicio de acuerdo al Art. 196 del Código de Trabajo, con el respectivo recargo e intereses de ley. 7.- Pago de la bonificación complementaria de conformidad con el Art. 115 reformado del Código de Trabajo. 8.- Pago de las remuneraciones adicionales décimo tercero, décimo cuarto, previstos en los Arts. 111, 113 del Código de Trabajo, con el interés de recargo. 9.- Pago de los Honorarios de mi Abogado Defensor y más costas procesales. Intervención de la parte demandada: Manifiesta que no tiene inconveniente que se fije como puntos en debate los siguientes: 1.- La indemnización de despido intempestivo, tomando en cuenta que existe una acta de finiquito. 2.- La bonificación por desahucio que va siempre junto a la indemnización del despido intempestivo. 3.- El pago de las horas suplementarias y extraordinarias, tomando en cuenta que debía especificarlas en la demanda. 4.- El pago de las utilidades, tomando en cuenta que no se ha acompañado como prueba la declaración del impuesto a la renta al SRI. 5.- El pago de la décima tercera remuneración. 6.- El pago de la décima cuarta remuneración. 7.- Los honorarios profesionales del defensor técnico de la parte actora. Y que no debe incluirse en la fijación de los puntos en debate: La liquidación de derechos laborales que es una denominación imprecisa de lo que demanda; los fondos de reserva que no corresponden porque la actora si ha sido afiliada al IESS; la Bonificación Complementaria porque fue eliminada en a unificación salarial. Auto interlocutorio: Se fija como puntos en debate los siguientes: 1.- Pago de la indemnización por despido intempestivo. 2.- Pago de la Bonificación de Desahucio. 3.- Pago de las horas suplementarias y extraordinarias de todo el tiempo de trabajo. 4.- El pago de las horas extraordinarias de todo el tiempo de trabajo. 5.- Pago de la Utilidades. 6.- El pago de la décima tercera remuneración. 7.- El pago de la décima cuarta remuneración. 8.- El pago de las costas procesales. 9.- El pago de los honorarios profesionales del defensor técnico de la parte actora. No se toma en cuenta: a) El pago de la Liquidación Laboral por cuanto no se especifica los derechos adquiridos y beneficios sociales a los que se refiere. b) El pago de los Fondos de Reserva por cuanto corresponde demandar en juicio aboral cuando el empleador no le ha afiliado a la trabajadora, pero en el presente caso sí ha estado afiliada la actora, de modo que no procede reclamar en juicio sino directamente ante el IESS. c) No procede el pago de la Bonificación Complementaria ya que los artículos 115 y 116 del Código del Trabajo fueron derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida". CONCILIACION: Las partes no llegan a conciliar pese a los esfuerzos del señor Juez, ya que las partes no deponen sus pretensiones. DEBATE PROBATORIO: Intervención de la parte a ctora: Solicita que se le admitan las siguientes pruebas: 1.- (fs. 3 a 7) Copias certificadas del trámite administrativo realizado en el Ministerio del Trabajo con lo cual demostramos que la parte demandada no

crítica y que las pruebas deben ser valoradas en conjunto.- Sin que sea necesario realizar más análisis, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, acepta parcialmente la demanda y por tanto dispone que el demandado señor PABLO MARCELO BALLADARES LEMA, pague a la demandada señora MERY LILIANA ECHEVERRÍA MASABANDA, los siguientes rubros demandados: 1.- Pago de la indemnización por despido intempestivo: USD. 5.400,00; 2.- Pago de la Bonificación de Desahucio: USD. 800,00; 3.- Pago de las horas suplementarias de todo el tiempo de trabajo: No ha justificado el trabajo en horas suplementarias ni el requisito del Art. 55 del Código del Trabajo; 4.- Pago de las horas extraordinarias de todo el tiempo de trabajo: No ha probado el trabajo en horas extraordinarias ni el requisito del Art. 55 del Código del Trabajo; 5.- Pago de la Utilidades: No ha probado la existencia de utilidades de la actividad económica en la que ha laborado; 6.- El pago de la décima tercera remuneración: USD. 2.941,38; 7.- El pago de la décima cuarta remuneración: USD. 2.985,54; todo lo cual asciende al monto de DOCE MIL CIENTO VEINTISEIS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS (USD. 12.126,92), de cuyo valor se descuenta la suma de TRES MIL QUINIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD. 3.500,00) pagados por el demandado, conforme consta del documento denominado acta de finiquito de fs. 26 de autos, ordenándose el pago de la diferencia, esto es la suma de OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTISEIS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS (USD. 8.626,92). La liquidación y forma de cálculo de dichos rubros consta en el numeral 8: Rubros demandados del acápite IX: Motivación. Con costas a cargo del demandado. Se regula en CUATROCIENTOS DÓLARES los honorarios profesionales del defensor técnico de la parte actora. Actúe en la presente causa AB. LUIS HUMBERTO SANTILLÁN GUALSAQUÍ, en calidad de Secretario de esta Unidad Judicial, de conformidad con el oficio 10-2015-1323 y Nombramiento No. 7405-DNTH-CJ del 01 de junio del 2015-SC.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.-

17/06/2021 Acta Resumen

12:16:53

El contenido de la audiencia reposa en el archivo de la Judicatura. La presente acta queda debidamente suscrita conforme lo dispone la Ley, por la/el Secretaria/o del/de la UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN OTAVALO, PROVINCIA DE IMBABURA, el mismo que certifica su contenido. Las partes quedan notificadas con las decisiones adoptadas en la presente audiencia sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley respecto de su notificación escrita en las casillas judiciales que las partes procesales han señalado para tal efecto.

01/06/2021 NOTIFICACION

09:57:28

Agréguese al proceso el escrito y documentación anexa que antecede. Proveyendo el mismo por ser presentado dentro del término legal conferido se tiene en cuenta el anuncio de prueba nueva realizado por la parte actora, para los fines legales pertinentes. NOTIFIQUESE.-

26/05/2021 ESCRITO

13:50:13

ANEXOS, ANEXOS, ANEXOS, Escrito, FePresentacion

11/05/2021 CALIFICACION A LA CONTESTACION DE LA DEMANDA Y CONVOCATORIA AUDIENCIA UNICA

11:40:26

VISTOS: En lo principal y en vista de que todos los demandados han sido legalmente citados y transcurridos los términos de ley, continuando con la prosecución de la causa se dispone: 1) ADMISION: Las contestación a la demanda presentadas por PABLO MARCELO BALLADARES LEMA son claras, precisas y cumplen con los requisitos legales previstos en el artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) mismas que ha sido presentada dentro del término legal concedido, de acuerdo al Art. 333 numeral 3 de la norma citada; por lo que se las califica y admite a trámite. 2) NOTIFICACIÓN A LA PARTE ACTORA: Notifíquese con el contenido de las mismas a la parte actora, a quien se le concede el término de diez días, en el cual podrá anunciar nueva prueba referente a los hechos expuestos en la contestación de la demanda. 3.- AUDIENCIA UNICA: De conformidad al Art. 333 numeral 4 del COGEP, se señala para el día jueves 17 de junio del 2021 a las 09h30, en la Sala de Audiencias N°2; 2, fecha en la que se realizará la Audiencia Única, a la cual deberán comparecer las partes personalmente, o por intermedio de un procurador judicial con poder amplio y suficiente conforme en derecho se requiere, el mismo que necesariamente deberá contener cláusula especial para transigir. 4) FASES DE LA AUDIENCIA: La audiencia única se desarrollará en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación; y, la segunda: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas y alegato final (Parágrafo primero del número 4 del Art. 333 reformado por el Art. 56 de la Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico General de Procesos. ROS. 517: 26-jun-2019), para lo cual las partes deberán contar con todos los medios de prueba anunciados en su demanda y contestación. 5) REPRODUCCIÓN DE COPIAS: Se les da a conocer a la parte actora y demandada que el expediente está a su disposición en horas laborales a fin de que puedan

Se les da a conocer a la parte actora y demandada que el expediente está a su disposición en horas laborales a fin de que puedan revisar el mismo y reproducir las copias que consideren pertinentes para el ejercicio de la defensa, a fin de que el día de la Audiencia se realice una correcta defensa técnica por parte de los señores profesionales del derecho. 6) ANUNCIOS PROBATORIOS: Las partes tomen en cuenta los anuncios probatorios realizados en los actos de proposición de la demanda y de la contestación a la demanda, para efectos de su admisibilidad y práctica en la Audiencia Única. Actúe en la presente causa el AB. LUIS HUMBERTO SANTILLÁN GUALSAQUÍ, en calidad de Secretario de esta Unidad Judicial, de conformidad con el oficio 10-2015-1323 y Nombramiento No. 7405-DNTH-CJ del 01 de junio del 2015-SC.- NOTIFIQUESE.-

11/05/2021 CITACION REALIZADA

09:24:15

Siento por tal que dentro de la presente causa se encuentra citado en legal y debida forma el señor BALLADARES LEMA PABLO MARCELO

12/04/2021 ATENDER PETICION

11:34:20

Agréguese al proceso el escrito que antecede, mismo que se tiene en cuenta para los fines legales pertinentes de ser procedente, se dispone que se cumpla con lo dispuesto en auto de sustanciación de fecha lunes 15 de marzo del 2021 a las 12h02. NOTIFIQUESE.-

06/04/2021 ESCRITO

12:08:55

Escrito, FePresentacion

15/03/2021 ATENDER PETICION

12:02:43

Agréguese al proceso el escrito y documentación anexa que antecede. Proveyendo el mismo se dispone que el proceso pase al despacho del señor Juez, a fin de que dicte lo que en derecho corresponda. Se tiene en cuenta el casillero judicial y correo electrónico señalados para notificaciones. NOTIFIQUESE.-

11/03/2021 ESCRITO

13:49:00

ANEXOS, ANEXOS, ANEXOS, ANEXOS, Escrito, FePresentacion

23/02/2021 NOTIFICACION

14:39:11

Agréguese al proceso el acta de citación remitida por la Oficina de Citaciones y Notificaciones de esta Unidad Judicial, suscrita por el funcionario responsable señor Herman Bernabe Perugachi Villarruel, de la que se desprende que se ha citado de manera PERSONAL en legal y debida forma a BALLADARES LEMA PABLO MARCELO. Lo que se pone en conocimiento de las partes para los fines legales pertinentes. NOTIFIQUESE.-

23/02/2021 CITACIÓN: Realizada

08:17:19

Acta de citación

08/02/2021 CALIFICACION DE SOLICITUD Y/O DEMANDA

15:24:00

VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa en mi calidad de Juez Titular “A” de la Unidad Judicial Civil y Mercantil del Cantón Otavalo de la Provincia de Imbabura, de acuerdo a la Acción de Personal No. 7064-DNTH-2016-CIP de 28 de julio del 2016, en concordancia con la Resolución No. 120-2016 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura del 20 de julio del 2016 y en virtud del sorteo de Ley.- Agréguese al proceso el escrito con el cual completa la demanda dentro del término legal conferido. En lo principal, la demanda que antecede propuesta por el actor ECHEVERRIA MASABANDA MERY LILIANA, se la califica de clara, precisa y reúne los demás requisitos de ley, al tenor del Art.146 del Código Orgánico General de Procesos.- Tramítese en procedimiento Sumario, de conformidad con el Art. 333 Código Orgánico General de Procesos y del Art. 575 del Código del Trabajo reformado y CÍTESE, con el contenido de la demanda y este auto de sustanciación, al demandado BALLADARES LEMA PABLO MARCELO, estrictamente en la dirección que se ha consignado en la demanda, para lo cual se contará con la Oficina de citaciones de este Complejo Judicial de Otavalo, remítase el despacho el despacho suficiente, para el cumplimiento de la diligencia de citación. Los demandados deberán ser citados con la demanda, auto de sustanciación de

calificación de demanda, y las copias debidamente certificadas de los documentos adjuntos, que obran dentro del proceso, y que la parte actora anuncia como prueba; los documentos deberán ser certificados por el señor Secretario de esta Unidad Judicial, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 118 del COGEP y será a costa de la parte actora. Considérese el anuncio de los medios probatorios señalados en la demanda, y, se estará a lo previsto en los artículos 160, 161, 294.7, literal d) y 359 del COGEP, sobre la admisibilidad y practica de prueba en la respectiva Audiencia Única. Tómesese en cuenta la Casilla Judicial y el correo electrónico señalado por la parte actora para sus notificaciones que le corresponda, así como la designación del Defensor Técnico.- Al tenor del numeral 3 Art. 333 del Código Orgánico General de Procesos, se le concede a la parte accionada el término de quince días para que conteste la demanda y anuncie sus pruebas, a la audiencia concurrirán las partes en forma personal o por intermedio de Procurador Judicial, con poder especial amplio y suficiente, para transigir, al tenor del Art. 86 del Código Orgánico General de Procesos. Actúe en la presente causa el AB. LUIS HUMBERTO SANTILLÁN GUALSAQUÍ, en calidad de Secretario de esta Unidad Judicial, de conformidad con el oficio 10-2015-1323 y Nombramiento No. 7405-DNTH-CJ del 01 de junio del 2015-SC.- CÍTESE Y NOTIFIQUESE.-

05/02/2021 ESCRITO

12:59:47

Escrito, FePresentacion

29/01/2021 COMPLETAR Y/O ACLARAR LA SOLICITUD Y/O DEMANDA

15:20:17

VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa en mi calidad de Juez Titular “A” de la Unidad Judicial Civil y Mercantil del Cantón Otavalo de la Provincia de Imbabura, de acuerdo a la Acción de Personal No. 7064-DNTH-2016-CIP de 28 de julio del 2016, en concordancia con la Resolución No. 120-2016 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura del 20 de julio del 2016 y en virtud del sorteo de Ley.- En lo principal previo a la calificación de la demanda, notifíquese a la parte actora en la casilla judicial señalada, a fin de que COMPLETE su demanda en el término de cinco días de conformidad y en estricto orden con lo dispuesto en el Art. 142 del Código Orgánico General de Procesos, numerales: 5. (La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados) Detallar con claridad los fundamentos de hecho, indicando la fecha de inicio y terminación de la relación laboral, horarios, remuneraciones, a que se

dedicaba y otros . 7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. (Indicar lo que se pretende justificar con cada anuncio de la prueba ; bajo prevenciones legales de ordenarse el ARCHIVO de la causa.- Considérese para efectos de notificaciones la casilla judicial física y el correo electrónico.- Como la demanda aún no ha sido calificada y por tanto no está admitida a trámite, el escrito con el cual se complete la demanda, deberá estar firmado por la parte actora, conjuntamente con su abogado patrocinador.- Actúe en la presente causa el AB. LUIS HUMBERTO SANTILLÁN GUALSAQUÍ, en calidad de Secretario de esta Unidad Judicial, de conformidad con el oficio 10-2015-1323 y Nombramiento No. 7405-DNTH-CJ del 01 de junio del 2015-SC.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

25/01/2021 RAZON

10:50:13

RAZÓN: Siento por diligencia que el día 14 de enero de 2021, a las 12h00, se ha recibido el presente proceso, procedente de la Oficina de Archivo de la Unidad Judicial Civil de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura. - CERTIFICO. Otavalo, 25 de enero del 2021 Ab. Luis Santillán Gualsaquí SECRETARIO RAZON: Siento por diligencia que la copia de la demanda que antecede, archivé al libro respectivo de esta Unidad Judicial. Lo que expongo para los fines de Ley. Lo certifico. Otavalo, 25 de enero del 2021. Luis Santillán Gualsaquí SECRETARIO RAZÓN: Otavalo, 25 de enero de 2021.- La presente causa me permite poner en conocimiento del Señor Juez de la Unidad Judicial Civil “A” de Otavalo, con el objeto de que avoque conocimiento de la presente causa y disponga lo que fuere legal y pertinente.- CERTIFICO. Ab. Luis Santillán Gualsaquí SECRETARIO

13/01/2021 ACTA DE SORTEO

13:17:16

Recibido en la ciudad de Otavalo el día de hoy, miércoles 13 de enero de 2021, a las 13:17, el proceso de Trabajo, Tipo de procedimiento: Sumario por Asunto: Pago de haberes laborales, seguido por: Echeverría Masabanda Mery Liliana, en contra de: Balladares Lema Pablo Marcelo.

Encuesta modelo

Anexo 2. Modelo de encuesta

PREGUNTA INICIAL DE CONTROL

1. Señale el tipo de contrato con el que se encuentra laborando:

- Contrato escrito
- Contrato verbal
- Otro:

(Si usted cuenta con un contrato verbal, continúe con la encuesta, caso contrario, NO)

DATOS DEMOGRÁFICOS

2. Rango de edad en el que se encuentra

- Menos de 20 años
- De 21 a 30 años
- De 31 a 41 años
- De 41 a 50 años
- Más de 51 años

3. Genero:

- Hombre
- Mujer

ÁMBITO LABORAL

4. ¿Cuánto tiempo lleva laborando bajo la modalidad de contrato verbal?

- Hasta 1 año
- 2 de a 4 años

- Más de 5 años

5. A lo largo del tiempo que ha laborado, ¿su jefe en algún momento le ha cambiado la jornada estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato?

- SI
- NO

¿Por qué?.....

6. A lo largo del tiempo que ha laborado, ¿su jefe en algún momento le ha cambiado la remuneración estipulada de palabra al inicio de realizar el contrato?

- SI
- NO

¿Por qué?.....

7. ¿Se siente conforme con la remuneración que le pagan?

- Si
- No

8. ¿Cuáles fueron las razones por las que acepto el contrato verbal?

- Necesitaba un trabajo por mi mala situación económica.
- Fui forzado
- Estaba de acuerdo por mis intereses personales.
- Desconocía otro tipo de contrato

9. Seleccione aquellas opciones de las que ha sido beneficiado mientras ha trabajado bajo un contrato verbal.

- Remuneración a tiempo y justo
- Decimos

- Vacaciones
- Una jornada laboral de 8 horas
- Un espacio de trabajo seguro
- Afiliación a la seguridad social
- Otra:
- Ninguna

10. ¿Usted sabe que, aunque no cuenta con un contrato escrito, tiene los mismos derechos?

- SI
- NO

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO!

Entrevista modelo

Anexo 3. Modelo de entrevista aplicada a profesionales de derecho

Ocupación del entrevistado:

Lugar de la entrevista:

Fecha:

Nº de la entrevista:

1. ¿Considera que las normas de la legislación actual protegen tanto al trabajador como al empleador?
2. ¿Según su experiencia, considera que existen vacíos legales en las normas del código de trabajo, referentes a los tipos de contrato?
3. ¿Cuáles son los derechos laborales que se contemplan escasamente al realizar un contrato verbal?
4. ¿En qué tipo de trabajos se observa más la vulneración de los derechos del trabajador?
5. ¿Ha observado algún caso donde el afectado por la contratación verbal sea el empleador?
6. ¿Considera usted que el trabajador se encuentra en desventaja frente al empleador en determinados contratos, como es el caso del contrato tácito?
7. ¿Cree usted que se presentan conflictos por la prestación de servicios por medio de contratos verbales?
8. ¿Cómo han funcionado las políticas laborales que se han implementado desde el Estado para erradicar la vulneración de los derechos laborales?
9. ¿Considera usted que se han adoptado de manera correcta las Políticas Públicas encargadas de proteger los derechos de los trabajadores?
10. ¿Qué considera usted que se podría implementar para que las personas con contratos verbales puedan asegurar el cumplimiento de derechos laborales?