



## ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

### **Tema:**

“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE CÓNYUGES CON  
DISOLUCIÓN DE LA SOCIEDAD CONYUGAL”

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

### **Línea de Investigación:**

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

### **Autor:**

CHRISTIAN SEBASTIÁN VARGAS DÁVALOS

### **Director:**

Dr. Méntor Marcelo Meléndez Torres Mg.

Ambato- Ecuador

Noviembre 2015

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

**Tema:**

“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE CÓNYGES CON  
DISOLUCIÓN DE LA SOCIEDAD CONYUGAL”

**Línea de Investigación:**

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

Méntor Marcelo Meléndez Torres, Dr. Msc.Esp. f. \_\_\_\_\_

CALIFICADOR \_\_\_\_\_

Verónica Patricia Urrutia Santillán, Abg. Msc. f. \_\_\_\_\_

CALIFICADORA \_\_\_\_\_

Eduardo Antonio Paredes Paredes, Ing. Abg. Msc. f. \_\_\_\_\_

CALIFICADOR \_\_\_\_\_

Juan Carlos Manjarrés Buenaño, Abg. Msc. f. \_\_\_\_\_

DIRECTOR \_\_\_\_\_

ESCUELA JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr. f. \_\_\_\_\_

SECRETARIO GENERAL PUCESA \_\_\_\_\_

Ambato- Ecuador

Noviembre 2015

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, CHRISTIAN SEBASTIÁN VARGAS DÁVALOS portador de la cédula de ciudadanía No. 180438306-3 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de ABOGADO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

CHRISTIAN SEBASTIÁN VARGAS DÁVALOS

CI. 180438306-3

## **DEDICATORIA**

A mis padres que con su amor y pese a las dificultades que se presentan en el camino, han sabido apoyarme y estar siempre conmigo alentándome en las decisiones que he tomado y a mi hermano que a pesar de su corta edad me ha dado muchas alegrías y es por quien lucho para seguir superándome.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme esta oportunidad de obtener un título profesional, a mis padres, hermano y familia que siempre han estado apoyándome para seguir adelante pese a las dificultades de la vida.

Al Doctor Marcelo Meléndez Director de la Investigación, quien ha aportado con sus sabios conocimientos y tiempo brindado, ayudándome para que se cumplan todos los parámetros y que lo investigado se convierta en un producto de calidad.

Al Doctor Kléver Ortiz quien ha sido mi mentor y gracias a él he aprendido a amar mi profesión, con su ayuda he podido trabajar casi durante toda mi carrera universitaria.

Y, a todas las personas que auxiliaron en el proceso de investigación, brindándome facilidades y permitiéndome ingresar a sus lugares de trabajo.

## RESUMEN

En la presente investigación se realiza un análisis de la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, en la que se estudian casos reales donde al existir un vacío legal no se puede aplicar de manera concreta el mismo. Se procedió con un diagnóstico del aporte laboral del cónyuge con disolución de la sociedad conyugal, para establecer si cumple o no los requisitos esenciales para la existencia de una relación de trabajo, según lo establece el Código de Trabajo, una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración, para poder establecerse la dependencia laboral. De igual manera se indagó negocios individuales incorporados al matrimonio y sus posibles efectos laborales entre cónyuges, dentro de los cuales se pudo determinar casos concretos del problema jurídico no establecidos en la normativa legal ecuatoriana y que al existir una duda no se puede llegar a un alcance eficaz sobre el tema. Finalmente y como resultado de la investigación se determinó la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal y su aplicación en la normativa jurídico-laboral, dentro de la cual se reconoce los derechos laborales que como empleado o empleada ha adquirido desde el momento de disolver la sociedad conyugal.

**Palabras claves:** relación de trabajo, cónyuges, disolución de la sociedad conyugal

## **ABSTRACT**

In this study, the existence or not of a work relationship between spouses that have dissolution of marital partnership is established as well as how it should be applied in the country with the contribution of this topic within the Ecuadorian Labor Law. Therefore, an analysis is carried out of the work relationship between spouses with dissolution of marital partnership. In the analysis, real cases were studied where it was not possible to concretely apply the work relationship due to a legal loophole. The study then proceeded with a diagnosis of the work contribution of the spouse with dissolution of marital partnership in order to establish whether or not it fulfills the essential requirements for the existence of a work relationship according to what is established in the Labor Code. A person commits to work for another or other people, under their authority for remuneration in order to establish work dependency. In the same way, individual businesses which are incorporated into marriage are investigated along with their possible labor effects on the spouses. Within these, it was possible to determine concrete cases of the legal problem that are not established in Ecuadorian legal regulations, and since there is doubt, it is not possible to see the entire scope about the topic. Finally and as a result of the research, the existence of a work relationship between spouses that have dissolution of marital partnership is determined and its application in the legal-work regulations within which labor rights that have been acquired as an employee are recognized from the moment of dissolving the marital partnership.

**Keywords:** employment, spouses, dissolution of marital partnership.

## TABLA DE CONTENIDOS

|                                                              |      |
|--------------------------------------------------------------|------|
| HOJA DE APROBACIÓN .....                                     | 2    |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....          | iii  |
| DEDICATORIA .....                                            | iv   |
| AGRADECIMIENTO .....                                         | v    |
| RESUMEN .....                                                | vi   |
| TABLA DE CONTENIDOS.....                                     | viii |
| TABLA DE GRÁFICOS .....                                      | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                                           | 3    |
| CAPITULO I .....                                             | 3    |
| FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....                                   | 3    |
| 1.1 Antecedentes .....                                       | 3    |
| 1.2 Descripción del Problema .....                           | 4    |
| 1.3 Preguntas Básicas.....                                   | 5    |
| 1.4 Objetivos .....                                          | 6    |
| 1.4.1 General .....                                          | 6    |
| 1.4.2 Específicos .....                                      | 6    |
| 1.5 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo ..... | 6    |
| 1.6 Estado del Arte .....                                    | 7    |
| 1.7 Variables .....                                          | 9    |



|                   |                                                               |    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------|----|
| 1.7.1             | Independiente .....                                           | 9  |
| 1.7.1.1           | La Relación De Trabajo Entre Cónyuges .....                   | 9  |
| 1.7.2             | Dependiente .....                                             | 9  |
| 1.7.2.1           | Disolución De La Sociedad Conyugal.....                       | 10 |
| 1.8               | Desarrollo de los Fundamentos Teóricos.....                   | 10 |
| 1.8.1             | Legislación Laboral .....                                     | 10 |
| 1.8.2             | Contrato de Trabajo Legislación ecuatoriana .....             | 13 |
| 1.8.3             | Relación de Dependencia .....                                 | 14 |
| 1.8.4             | Contrato de Trabajo.....                                      | 17 |
| 1.8.5             | Elementos del Contrato Individual de Trabajo .....            | 19 |
| 1.8.6             | Relación de trabajo entre cónyuges .....                      | 23 |
| 1.8.7             | El Matrimonio y la Constitución de la Sociedad Conyugal ..... | 26 |
| 1.8.8             | Disolución de la Sociedad Conyugal .....                      | 31 |
| CAPITULO II ..... |                                                               | 34 |
| METODOLOGÍA ..... |                                                               | 34 |
| 2.1               | Metodología de la Investigación.....                          | 34 |
| 2.1.1             | Método General.....                                           | 35 |
| 2.1.2             | Método Específico.....                                        | 35 |
| 2.1.3             | Técnicas e Instrumentos de recolección de Información .....   | 35 |
| CAPITULO III..... |                                                               | 37 |
| RESULTADOS .....  |                                                               | 37 |
| 3.1               | Presentación de Resultados .....                              | 37 |

|         |                                                                                                                                                  |    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2     | Análisis de Resultados .....                                                                                                                     | 40 |
| 3.2.1   | Análisis de las Encuestas .....                                                                                                                  | 40 |
| 3.2.1.1 | ¿Conoce usted que la relación laboral genera derechos y obligaciones por parte de empleado y empleador?.....                                     | 40 |
| 3.2.1.2 | ¿Ha mantenido usted una relación de trabajo con su cónyuge? .....                                                                                | 41 |
| 3.2.1.3 | ¿Está de acuerdo con la existencia de contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal? .....                          | 42 |
| 3.2.1.4 | ¿Existe una igualdad de derechos en el país al no poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal? .....          | 43 |
| 3.2.1.5 | ¿Los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal que trabajan juntos deberían obtener todos los beneficios de una relación de trabajo? ..... | 45 |
| 3.2.1.6 | Análisis general.....                                                                                                                            | 46 |
| 3.2.2   | Análisis de las Entrevistas .....                                                                                                                | 48 |
| 3.2.2.1 | Dra. Patricia Romero Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato. ....                                                   | 49 |
| 3.2.2.2 | Dra. Nory Tirado Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato. ....                                                       | 50 |
| 3.2.2.3 | Dr. Byron García Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato. ....                                                        | 51 |
| 3.2.2.4 | Dr. Edwin Quinga Juez de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.....                                | 53 |
| 3.2.2.5 | Dr. Gerardo Molina Juez de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.....                              | 54 |

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.2.6 Dr. Edison Suárez Juez de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua. ....    | 55 |
| 3.2.2.7 Dr. Pablo Vaca Juez de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua. ....       | 56 |
| 3.2.2.8 Dra. Marianita Díaz Jueza de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua. .... | 59 |
| 3.2.2.9 Dr. José Luis López Presidente de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua. ....                                  | 60 |
| 3.2.2.10 Análisis General .....                                                                                                | 61 |
| 3.2.3 Análisis de Casos .....                                                                                                  | 63 |
| 3.2.3.1 Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato; Causa N°: 18371-2014-0644. ....                               | 63 |
| 3.2.3.2 Análisis General .....                                                                                                 | 68 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....                                                                                           | 70 |
| Conclusiones .....                                                                                                             | 70 |
| Recomendaciones .....                                                                                                          | 72 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                                                             | 73 |
| APÉNDICE.....                                                                                                                  | 76 |

## **TABLA DE GRÁFICOS**

### **TABLAS**

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| TABLA 3.1: RESULTADOS ..... | 37 |
|-----------------------------|----|

### **ILUSTRACIONES**

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| FIGURA 3.1: ANÁLISIS DE RESULTADOS ..... | 39 |
|------------------------------------------|----|

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación, pretende ser un aporte para conocer la situación de las personas que trabajan en conjunto con su esposo o esposa y no existe una normativa en la que exprese si se puede contratar al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal.

El presente trabajo de titulación, cuenta con los siguientes capítulos en su estructura:

En el Capítulo I, Fundamentos Teóricos, encontramos el Estado del Arte, que es un recuento de investigaciones o desarrollos que se han realizado en el tema; seguido tenemos la descripción del problema planteado, que es la exposición de las causas y consecuencias de la investigación; tenemos también las preguntas básicas que colaboran a comprender el problema; posteriormente están los objetivos tanto general que es Analizar la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, sus efectos jurídicos y los elementos constitutivos; como los objetivos específicos que son: Analizar los efectos jurídicos de la disolución de la sociedad conyugal, Establecer los elementos constitutivos de una relación laboral y Determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, el primero que responde a lo que se quiere lograr con el proyecto y los específicos que corresponden a los resultados parciales que conducen a cumplir

con el objetivo general; encontramos también la Pregunta de Estudio, que es el resultado de la investigación.

Tenemos el señalamiento de variables: Independiente la Relación de Trabajo entre Cónyuges y Dependiente la Disolución de la Sociedad Conyugal, ya que interviene una relación de causa-efecto; y finalmente los fundamentos teóricos, en donde se desarrolla los temas y subtemas referentes a la investigación.

En el Capítulo II, Metodología, se describe la metodología de la investigación crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo, el mismo que tuvo la modalidad bibliográfica-documental,, en donde se identifica el enfoque, la modalidad y tipos de investigación empleados en el desarrollo del trabajo, las fuentes de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados.

En el Capítulo III, Resultados, se encuentra el análisis y la interpretación de los resultados, se establecen las tablas y gráficos, en donde se encuentra plasmado aquello que recibimos como consecuencia y como respuesta a la aplicación de los instrumentos de investigación.

Posteriormente Conclusiones y Recomendaciones, se encuentran las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado en la investigación.

Finalmente se detallan referencias bibliográficas y los apéndices.

## **CAPITULO I**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

#### **1.1 Antecedentes**

La relación de trabajo entre cónyuges es un tema de importancia que no ha sido analizado legalmente por nuestros legisladores, toda vez que es claro y en la normativa se establece que las remuneraciones y todas las retribuciones económicas forman parte del haber común de la sociedad conyugal.

Pero la pregunta que nos hacemos es ¿qué pasa cuando los esposos deciden disolver la sociedad conyugal, para que los ingresos económicos y bienes a adquirirse en el futuro sean de propiedad individual?, es ahí que la academia no ha considerado que sucede y nos preguntamos si una vez disuelta la sociedad conyugal se podría contratar laboralmente al otro cónyuge.

Para consolidar la presente investigación se pretende recabar información sobre la legislación laboral ecuatoriana y lo que los cónyuges que trabajan en conjunto

piensan sobre la temática planteada, para analizar una posible reforma al Código de Trabajo.

## **1.2 Descripción del Problema**

El problema aparece al existir un vacío legal dentro de la normativa laboral ecuatoriana porque al momento de realizar una disolución de la sociedad conyugal, la o él cónyuge continua apoyando en un negocio individual perteneciente sólo a uno de los esposos pero ya sin tener ganancias, de esta manera queda la duda de poder contratarla o contratarle laboralmente para que pueda recibir todos los beneficios legales que implica una relación de trabajo, y obtenga una fuente de ingresos económicos propios.

El tema es importante porque nos acercamos a la realidad que viven cónyuges que no pueden ser contratados laboralmente una vez realizada la disolución de la sociedad conyugal y la ganancia se reparte inequitativamente, ya que sólo uno recibe réditos económicos del negocio individual y el otro ya no adquiere beneficios.

Se puede contratar laboralmente a un cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal



### **1.3 Preguntas Básicas**

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

El problema aparece cuando los cónyuges realizan una disolución la sociedad conyugal, uno de los esposos al no tener un trabajo y se dedicó al desarrollo de un negocio individual de su esposo o esposa, quiere trabajar en conjunto para recibir todos los beneficios laborales, lamentablemente existe un vacío legal en la normativa para poder contratar laboralmente al cónyuge.

¿Por qué se origina?

Se origina por un vacío legal o la falta de análisis de este tema por parte de los legisladores al momento de redactar la normativa, al no tomar en cuenta este caso que existe en muchas empresas familiares, dentro de los cuales no se puede contratar al cónyuge laboralmente.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

Analizar la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, sus efectos jurídicos y los elementos constitutivos.

### **1.4.2 Específicos**

- 1) Analizar los efectos jurídicos de la disolución de la sociedad conyugal.
- 2) Establecer los elementos constitutivos de una relación laboral.
- 3) Determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal

## **1.5 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo**

¿Puede existir la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal?

Desde el punto de vista positivo del derecho la idea de una relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal no es posible, por cuanto existe un claro vacío legal y no se establece de manera específica esta posibilidad y solamente se implanta lo instaurado en el Artículo 218 del Código Civil, pero debemos determinar que la disolución de la sociedad conyugal permite que tanto los ingresos económicos como los bienes que se adquieran por los cónyuges serán de manera individualizada.

Si lo tomamos desde el punto de vista neo constitucionalista y basándonos en los preceptos constitucionales actuales podemos determinar una posibilidad para realizar una contratación laboral una vez disuelta la sociedad conyugal, mediante una ponderación de derechos se puede indicar que el derecho al trabajo está por encima del no poder contratar entre esposos, porque si no se permitiese trabajar a cualquier persona y siendo la única fuente para que uno de los cónyuges tenga ingresos económicos se vulnerarían varios de los derechos instaurados en la Constitución de la República de Ecuador y en diferentes tratados y convenios Internacionales en favor de los trabajadores.

## **1.6 Estado del Arte**

Dentro de la temática planteada se ha podido encontrar trabajos como la Jurisprudencia de la Corte Nacional de Argentina S. 728. XXXVII. (2002), en la que

se estableció la relación laboral entre esposos y admite la existencia de un contrato de trabajo cuando efectivamente se compruebe la existencia de prestación de servicios; así como una subordinación y el cumplimiento de obligaciones.

La Jurisprudencia en Argentina tras realizar un vasto análisis de la normativa que la rige así como lo trascendental del tema decidió fallar a favor de establecer y generar la existencia de relación laboral entre cónyuges y así evitar la vulnerabilidad de los derechos consagrados como trabajadores adquiridos a lo largo de la historia.

Pisarello (2007), al establecer que los derechos sociales fueron creados principalmente para protección de los ciudadanos y que en especial las leyes laborales deben resguardar plenamente los derechos de los trabajadores frente al poder de los empleadores es decir es una especie de escudo protector que se tiene si se pretende vulnerar alguno de sus derechos.

De igual manera según Sanromán. (2009), establece que la relación de trabajo es un acto el cual debe ser personal subordinado a una persona que en este caso es el empleador, mediante el pago de un salario es así como podemos determinar que una persona tiene o no relación de dependencia con una persona jerárquicamente superior. Así también el autor Monesterolo. (2012), indica que el trabajo es una lucha que tiene el ser humano con el único fin de satisfacer sus necesidades vitales.

Pero esta forma no es la única de tener una relación de trabajo, existen diferentes como así lo establece Campos (1997), al indicar que las formas de trabajo pueden ser materiales, intelectuales, individuales, colectivos, autónomos, dependientes, permanentes y transitorios, debemos saber en qué ámbito enmarcar la posible relación de dependencia entre cónyuges.

Así también Del Águila (2014), en un ensayo realizado para la Gaceta Jurídica de Perú sobre La Relación Laboral de Cónyuges y Parientes: ¿Cuándo y Cómo se Produce? Analiza que para el análisis jurídico no existirá una relación laboral entre cónyuges aun cuando se acredite la existencia de un contrato de trabajo y así lo está consagrado en la legislación peruana.

## **1.7 Variables**

### **1.7.1 Independiente**

#### **1.7.1.1 La Relación De Trabajo Entre Cónyuges**

### **1.7.2 Dependiente**

### **1.7.2.1 Disolución De La Sociedad Conyugal**

## **1.8 Desarrollo de los Fundamentos Teóricos**

### **1.8.1 Legislación Laboral**

Durante la Revolución Industrial surgieron varias corrientes pro trabajadores, aparecieron entonces las escuelas intervencionistas y socialistas. Las primeras con una ideología en la que el Estado debe ser quien brinde protección con la implementación de políticas públicas y precautelando los intereses económicos nacionales; la segunda aparece con Marx, el cual pretende abolir al capitalismo y la desigualdad que éste sistema ha instaurado en los trabajadores, bajo el principio Según el Código de Trabajo (2005), “A trabajo igual corresponde igual remuneración” (Art. 79).

Según Cevallos (2007). En nuestro país, el Código de Trabajo viene desde una perspectiva de la Revolución Juliana en la cual se instauró la legislación laboral, y dentro de esta se incluyó el contrato individual de trabajo, la duración de las horas de trabajo en sus jornadas máximas, el tiempo de descanso, los accidentes de trabajo y su aplicación, el trabajo de mujeres, niños, niñas y adolescentes, la protección a la mujer en caso de maternidad, la jubilación por años de trabajo, en la Asamblea Constituyente de 1929 se habló por primera vez de los derechos sociales que tiene la

clase obrera, en 1937 se anunció la presentación del Código de Trabajo para la expedición en la Asamblea Nacional.

Nuestra Legislación Laboral ha sufrido varios cambios y mejoras gracias a las luchas y logros obtenidos por parte de los trabajadores para generar derechos y seguridad en sus actividades pero durante todo este tiempo no se ha abordado el tema de la contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, que desde un punto de vista actual es importante debido a que muchos negocios son constituidos para que los cónyuges laboren en conjunto, pero al disolver su sociedad se quedan en indefensión y no se puede contratar a su esposo o esposa.

Según lo establece Arroyo (2012). “El trabajador ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media , a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social” (p. 12).

Es decir, se ha luchado incondicionalmente para que la clase obrera y productiva de una nación sean bienes jurídicos protegidos por el Estado con la obtención de derechos, de esta manera si trabajan en conjunto los cónyuges el trabajador o trabajadora tiene una seguridad jurídica para evitar abusos por parte de su empleador.

El derecho del trabajo se consolida en dos instituciones jurídicas

1.- El Derecho individual del trabajo, regula las relaciones jurídicas de trabajo entre las partes de la relación laboral, reconociendo derechos y obligaciones individuales consagradas en la Constitución, Convenios Internacionales debidamente ratificados por nuestro país y en la ley.

2.- El Derecho colectivo del trabajo regula las relaciones jurídicas entre las organizaciones de trabajadores sindicalizados y el empleador. El Sindicato se lo instituyo legalmente para la defensa de los derechos de sus asociados.

¿Pero qué pasa cuando uno de los cónyuges antes de contraer matrimonio adquiere un negocio individual que al momento de casarse su esposo o esposa ayuda a desarrollarlo obteniendo solamente los gananciales económicos que le corresponden como miembro de una sociedad conyugal, y luego deciden disolver esta sociedad para que los ingresos económicos sean individuales?

Dentro de toda la normativa establecida no se indica una prohibición expresa para contratar laboralmente a cónyuges, pues se analiza que toda persona legalmente capaz puede contratar y ser contratado, de esta manera se podría establecer un contrato de trabajo para que forme parte de sus empleados y pueda generar ingresos económicos propios..



### **1.8.2 Contrato de Trabajo Legislación ecuatoriana**

Según el Código de Trabajo (2005). “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.” (Art.8).

La legislación laboral establece cómo se puede formar una relación de trabajo y es mediante un contrato en el que se debe establecer principios básicos como son la remuneración, subordinación y horario en el que va a realizar sus actividades personales en un determinado lugar.

Se establece que un contrato individual de trabajo es la aceptación tácita o expresa de contraer una obligación para prestar sus servicios lícitos y personales en favor de un empleador durante un tiempo determinado bajo sus órdenes y por una retribución económica, y si hablamos de una manera positivista en el Código Civil se puede indicar que no se pueden realizar ningún tipo de contratos entre cónyuges pero no tiene nada que ver lo civil con la materia laboral y por esta razón los cónyuges que tienen disuelta la sociedad conyugal en la que sus ingresos económicos van a ser individuales pueden contratar laboralmente .

Para poder determinar la existencia de una relación laboral se deben tomar en cuenta los elementos esenciales y si estos se cumplen según la Jurisprudencia en su sentencia: 18-ene.1990 Rep. Jur. XXXIV, 1990, p. 269, es indudable un contrato de trabajo así en un documento se encuentre denominado de otra manera, y nada se indica si entre cónyuges que hayan prestado los servicios y cumplido lo establecido en el Art. 8 del Código de Trabajo, de esta manera podemos indicar que se puede contratar al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal para obtener ingresos económicos a título personal.

### **1.8.3 Relación de Dependencia**

La relación de dependencia va de la mano con la subordinación y para poder establecer la misma se necesita de la existencia previa de un contrato de trabajo y cumplir con los requisitos previstos dentro del Código de trabajo en cuanto a su aceptación previa.

En relación a este principio Hidalgo. (2008). Manifiesta que “Declara el estado de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional” (p. 8).

Es decir que una vez que él o la cónyuge ingresa a prestar sus servicios lícitos y personales en un lugar determinado bajo una remuneración económica, éste pierde su autonomía para proceder a acatar a las órdenes que su patrono o empleador que a su vez es su esposo o esposa, debe acatarlas y cumplirlas de una manera fiel, pero estas órdenes también tienen un límite por eso nos indica el autor que la sumisión debe ser funcional únicamente de manera laboral no personales.

Así podemos indicar que para la existencia de una relación de dependencia debe haber por lo menos dos actores el empleador que es quien emite órdenes y disposiciones y el trabajador que es quien las acata y cumple a cabalidad.

Con lo expuesto anteriormente se indica que la relación de dependencia es sujetarse a las órdenes y disposiciones del empleador por parte de los trabajadores, y por esta razón no se podría establecer una relación de subordinación entre cónyuges que mantengan una sociedad conyugal por el hecho de tener la misma categorización de impartir y recibir órdenes por el derecho adquirido en su matrimonio, mientras que al recibir disposiciones laborales se puede especificar una relación de trabajo, así no se haya pactado por escrito, por cuanto la relación de dependencia puede empezar de manera verbal y luego pasar a ser escrita mientras cumpla las ordenes y reciba una remuneración de su empleador, pero nada se podría decir de los cónyuges que han disuelto su sociedad conyugal pues las órdenes y retribución que percibiese sería individuales sin tener que aportar a la sociedad conyugal..

Para poder establecer la presencia de una relación de dependencia debemos entender que los servicios lícitos y personales que el trabajador está prestando deben estar sujetos directamente a órdenes y directrices emitidas por su empleador y a cambio de esto se le retribuirá de manera económica con el pago de su remuneración pactada con antelación.

Esta obligación que tiene el empleado en cuanto a someterse estrictamente a instrucciones emitidas por su superior o quien lo contrata también implica que el empleador debe estructurar la forma en que se va a llevar la relación laboral imponiendo un horario de trabajo y el lugar donde se va a realizar la prestación de servicios.

Así también Goldin. (2003). Establece que la dependencia “es la nítida prevalencia del empleador para imponer su poder contractual a la hora de fijar condiciones de trabajo, de ahí que el fin del derecho del Trabajo es restringir ese poder, de otro modo, ilimitado y unilateral” (p. 18).

En este caso el autor nos explica que para la existencia puntual de poder sobre el empleado, el jefe o empleador o según nuestro tema el cónyuge dueño del negocio, impone las condiciones con las cuales se va a llevar la relación laboral pero es deber fundamental de los principios de los trabajadores velar porque este poder no se convierta en ilimitado provocando así una esclavitud o explotación laboral.

Se hablado sobre la subordinación laboral de empleado y empleador donde su única relación es la de prestar un servicio lícita y personal, de esta manera debemos analizar en cuanto a los esposos en nuestra legislación de trabajo se establece la relación laboral y la libertad de contratación, pero nada se puede establecer sobre los cónyuges que hayan disuelto su sociedad conyugal, toda vez que la obligación de generar gananciales ha desaparecido; y de esta manera se puede establecer una relación de dependencia dentro de la cual se reciben órdenes directas de su cónyuge por el trabajo realizado y se fija una remuneración.

#### **1.8.4 Contrato de Trabajo**

Según Sabogal, E. (2012). El contrato de trabajo es aquel “contrato en el que una persona natural se pone de acuerdo con otra persona natural, o con una persona jurídica, para ejecutar una labor mediante la continua subordinación, a cambio de una remuneración o salario”. (p. 21).

El autor establece una concepción clara de que es un contrato de trabajo, el cual es un acuerdo común entre dos personas para realizar algo a cambio de una remuneración económica y debe estar subordinado el uno con el otro, asimismo se establece una jerarquía entre el empleador y el empleado.

De igual manera en cuanto al contrato de trabajo Rafael Caldera analiza en su estudio “el contrato individual de trabajo es aquel por el cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios, bajo la dependencia de éste y por una remuneración”. (Citado en Monesterolo, G, 2013).

Lo que el autor quiere decir es que para poder determinar la existencia de un contrato de trabajo incluyendo el de cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es necesario cumplir ciertos parámetros como lo son el dar al empleador cónyuge dueño de un negocio individual un servicio lícito y personal, que a su vez exista una dependencia, es decir que el empleado cónyuge recibe una retribución a cambio de sus servicios pero si no la recibe no existe relación laboral, en conclusión, el contrato de trabajo está compuesto de elementos de fondo y de forma, que determinan su coexistencia, de esta manera, podemos explicar que los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal que ingresen a prestar servicios lícitos y personales en el negocio individual del otro cónyuge la mayoría de manera verbal por la confianza coexistente entre los esposos, debe cumplir estos requisitos para poder determinar la existencia de una relación individual de trabajo.

Finalmente de acuerdo a lo establecido por Fernández, L. (2014). El contrato de trabajo es “la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste”. (p. 19).

Existen diferentes clases de contratos que pueden celebrarse para requerir la actividad a una persona y pueden ser escritos o verbales, en cuanto a los contratos de trabajo verbales Gómez, S. (2007). Establece que es aquel que “se celebra de palabra y tiene lugar cuando el empleador y el trabajador se han puesto de acuerdo sobre la índole del trabajo, el lugar donde ha de prestarse el servicio, la remuneración y la duración del mismo”. (p. 17.).

Es decir, que no existe un documento por escrito que valide la celebración de este, pero si se lo realizó las actividades antes mencionadas como son la remuneración el horario de trabajo y la subordinación que durante un proceso litigioso debe probarse para poder establecer la existencia o no de una relación laboral, en cuanto al contrato de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, se puede establecer que se lo realiza de manera verbal por la confianza existente entre los esposos, pero tomando en cuenta los requisitos establecidos para la existencia de dicha relación como son la dependencia, subordinación y la remuneración de esta manera en caso de un conflicto judicial se puede llegar a determinar la contratación laboral.

### **1.8.5 Elementos del Contrato Individual de Trabajo**

Dentro del contrato de trabajo como ya lo mencionamos también deben constar de manera obligatoria elementos esenciales que dan la forma y así según Monesterolo, G. (2013), establece que son:

- Acuerdo de las partes;
- Prestación por parte del trabajador, de servicios lícitos y personales;
- Relación de dependencia o subordinación: obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador o de sus representantes, y al reglamento interno; y,
- Pago de una remuneración: estipendio o contraprestación”. (p. 104).

El autor nos indica que para que el contrato de trabajo subsista y se determine como válido deben cumplirse varios elementos; en cuanto a nuestro tema de investigación se debe verificar ciertos compendios, como la existencia palpable de un acuerdo mutuo a realizar las actividades laborales a las que se va a encomendar, también debe haber una dependencia esto es un empleador o superior que en este caso es el cónyuge dueño del negocio individual adquirido antes de celebrar el matrimonio y un empleado que es el otro cónyuge que como único medio de subsistencia económica una vez disuelta la sociedad conyugal debe trabajar en conjunto el cual acatará las disposiciones que el empleador emita, así como no debe incurrir en faltas dispuestas en el reglamento interno de trabajo porque puede ser una causal de terminación del contrato, y finalmente debe establecerse la remuneración en dinero que va a percibir por el trabajo prestado a la persona natural o jurídica.

Gómez, S. (2007). Establece que “es indispensable que se den tres elementos:

- Prestación Personal del Servicio
- Continuada dependencia o subordinación



- Remuneración o salario”. (p. 15).

El autor nos enseña que el contrato de trabajo tiene tres elementos esenciales y que deben constar siempre, como lo es la prestación personal que quiere decir que se debe dar por la persona que contrae el contrato y no por terceros, debe existir una dependencia continua, esto es recibir órdenes de alguien permanentemente, y finalmente se retribuirá o se compensará el trabajo con una remuneración.

De los elementos antes mencionados podemos indicar que la prestación personal del servicio según Gómez, S. (2007). “Implica la realización de una labor por parte de una persona natural, a favor de otra persona que bien puede ser natural o jurídica” (p. 15).

Si hablamos de la prestación de un servicio a una persona natural se encuentra inmersa la prestación entre cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal los cuales pueden colaborar en un negocio individual de manera laboral.

En cuanto a la continuada dependencia o subordinación según Gómez, S. (2007). Es una “Facultad que tiene el empleador de impartir al trabajador órdenes e instrucciones, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, e impartirle condiciones o reglamentos, situación que debe mantenerse por todo el tiempo” (p. 15).

Esto quiere decir que el empleador hablemos del cónyuge dueño del negocio está facultado a impartir órdenes de carácter laboral y según lo estipulado en el contrato al trabajador que es su esposo o esposa, y éste a su vez está en la obligación de cumplirlas, durante toda la relación laboral, estas no deben ser contrarias al honor o lineamientos que el trabajador debe hacer, de igual manera se deben respetar los derechos de los trabajadores al momento de impartir disposiciones.

Los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, que pretendan realizar una prestación de trabajo a favor del otro, deben acatar disposiciones u órdenes laborales y deben ser cumplidas a cabalidad para no incurrir en causales de despido.

Finalmente en cuanto al salario según Gómez, S. (2007).

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (p. 83).

De esta manera si se llegase a mantener una relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal se deben cumplir todos los requisitos de

prestación de servicios y deben tener una retribución económica denominada salario, el autor antes citado nos establece que el salario no es sólo la retribución económica que se encuentra dentro del contrato como inamovible, sino que tiene un compuesto adicional que pueden ser las bonificaciones extra por comisiones, si en caso de trabajar más del tiempo establecido y se considera como horas extraordinarias, suplementarias, complementarias o nocturnas, éstas también son parte del salario del empleado, si no percibió vacaciones éstas deben ser retribuidas de manera económica

### **1.8.6 Relación de trabajo entre cónyuges**

Una Jurisprudencia de la Corte Nacional de Argentina signada bajo el número de expediente S. 728. XXXVII. (2002),

En efecto, por una parte en la legislación vigente no existe prohibición genérica de contratar entre cónyuges, ni específica de celebrar contrato de trabajo; por la otra, la independencia de los patrimonios aun gananciales de los cónyuges que estableció en primer término la ley 11.357 y perfeccionó la ley 17.711 (arts. 1276 y 1277 del Código Civil) permite perfectamente conciliar sus derechos y deberes en la órbita matrimonial con la relación de dependencia propia del mencionado contrato, que se limita a las actividades de la empresa.

Por tanto, si como en el caso se acredita la efectiva realización de las tareas y la realización de los correspondientes aportes impuestos por la legislación previsional, no existen motivos para negar la prestación

solicitada. Conclusión que es válida igualmente para el supuesto de vigencia de la sociedad conyugal como para el de separación judicial de bienes, en razón de que aquélla no es obstáculo a la referida independencia patrimonial.

La Jurisprudencia en Argentina tras realizar un vasto análisis de la normativa que la rige así como lo trascendental del tema decidió fallar a favor de establecer y generar la existencia de relación laboral entre cónyuges para evitar la vulnerabilidad de los derechos consagrados como trabajadores, de esta manera los cónyuges que presten sus servicios lícitos y personales, bajo una subordinación que en este caso sería hacia su esposo o esposa y que reciban a cambio una retribución económica, se los considerará como trabajadores y podrán ser beneficiarios de todos los derechos consagrados en la norma laboral y en caso de un conflicto laboral él o la jueza deberá fallar a favor de lo más beneficioso al cónyuge trabajador sin permitir que se vulneren sus derechos por el trabajo brindado a su cónyuge.

Dentro de nuestro país no existe una normativa legal clara ni jurisprudencia que hable sobre el tema como en otros países, que determine la existencia o no de la relación de trabajo entre cónyuges, pero por otro lado tenemos que muchos de los pequeños negocios son manejados entre cónyuges y se han convertido en una fuente importante de ingresos económicos como aportadores fiscales al Estado y han producido un mayor desarrollo brindando trabajo a más personas.

Por otra Del Águila (2014) en un ensayo realizado para la Gaceta Jurídica de Perú sobre La Relación Laboral de Cónyuges y Parientes: ¿Cuándo y Cómo se Produce? Analiza que para el análisis jurídico no existirá una relación laboral entre cónyuges aun cuando se acredite la existencia de un contrato de trabajo y así lo está consagrado en la legislación peruana.

En este caso podemos determinar que la legislación Peruana si existe un ordenamiento jurídico claro en materia laboral e impone que la relación de trabajo entre cónyuges no se puede justificar ni aun en la presencia de un contrato de trabajo legalmente constituido.

Mientras que en nuestro país no existe una regulación expresa sobre la relación de trabajo entre cónyuges, únicamente se establece lo indicado en el Art. 218 del Código Civil analizado con anterioridad en la que se establece las prohibiciones de contratar a los cónyuges, pero sin nada que decir sobre la contratación de esposos con disolución de la sociedad conyugal, debemos tomar también en consideración el principio general del derecho “quod non prohibetur”, que quiere decir que lo que no está expresamente prohibido en la norma es permitido hacerlo, por lo tanto si llega a conocimiento de un juez un conflicto laboral de esta índole debe dar paso por cuanto al existir un vacío en la normativa legal laboral, se puede contratar al cónyuge que ha disuelto su sociedad conyugal.

Con todo lo expuesto podemos indicar que los esposos son sujetos de derechos y obligaciones, en un principio van de la mano de acuerdo a las reglas establecidas por el Código Civil en relación al tema del matrimonio, pero cuando uno de ellos realiza tareas bajo órdenes, mandatos del otro propietario del negocio evidentemente estamos frente a un contrato de naturaleza laboral.

De esta manera podemos acotar que al hablar de la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, se puede indicar que han desaparecido las obligaciones económicas mutuas y al ser legalmente capaces para adquirir obligaciones sin impedimentos más que el continuar casados se puede realizar un contrato de trabajo al cónyuge para que preste sus servicios lícitos y personales en el negocio que quedó en manos del otro cónyuge, sin que ninguna normativa establezca una prohibición expresa para no hacerlo, de igual manera la Constitución de la República del Ecuador. (2008). Garantiza el Derecho al Trabajo como “un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.” (Art. 33). También a los empleadores reconoce “El derecho a la libertad de contratación”. (Art. 66. Núm. 16).

### **1.8.7 El Matrimonio y la Constitución de la Sociedad Conyugal**

Para poder analizar nuestro tema de investigación debemos indicar que los cónyuges que trabajan en conjunto inician con un negocio individual que adquiere uno de ellos

antes de contraer matrimonio y lo continúan teniendo durante su matrimonio y para poder hablar de la disolución de la sociedad conyugal empezaremos estudiando al matrimonio y la constitución de la sociedad conyugal.

El Código Civil establece que “Matrimonio es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen con el fin de vivir juntos, procrear y auxiliarse mutuamente”. (Art. 81).

Entendemos legalmente al matrimonio como un acto en el que una parte se obliga con otra para poder hacer algo o a su vez no hacerla, en este caso es una obligación mutua que se solemniza al momento de la aceptación en el Registro Civil y que pasa a marginarse en una partida, y también el matrimonio tiene ciertos fines que necesariamente deben cumplirse como la convivencia que es permanecer juntos durante esta relación, engendrar es decir tener descendencia, y el auxilio que deben brindarse entre ellos debe estar siempre presente.

El matrimonio según lo establecen Cuiñas, M. et all. (2002). Es aquella “institución jurídica además de religiosa cualquiera que sea la creencia fundada en el consentimiento de dos personas de distinto sexo con el propósito de conjugar en esa unión finalidades comunes, morales, éticas, materiales y sociales y la procreación” (p. 191).

Lo que nos quieren decir los autores en el presente texto citado es que el matrimonio no es un simple acto sino va más allá estableciéndose como una institución tanto legal como eclesial o religiosa cuyo fin es la procreación de la prole, pero esta debe cumplir con diferentes pre requisitos o parámetros principalmente en no incurrir dentro de los vicios del consentimiento, pues si no los cumple el matrimonio será nulo.

Así mismo según las Instituciones de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México. (2002). Establecen que al matrimonio se lo debe tratar como un “acto jurídico y como institución; o si se prefiere como sacramento y como institución. Dada la importancia que tanto en lo individual como en lo social tiene el matrimonio, el mismo como acto jurídico y como institución amerita cuidadoso estudio” (p. 92).

De esta manera podemos analizar que el matrimonio se compone de dos actos importantes que pueden venir o no de la mano tanto en forma jurídica como en sacramental, dependiendo la situación religiosa a la que los contrayentes se encuentren, lo que si debemos saber es que para poder celebrar un matrimonio litúrgico o religioso es necesario primero cumplir con el matrimonio civil, de acuerdo a lo establecido dentro del Código Civil vigente en el país.

Según lo establece Medina, J. (2008). La sociedad conyugal tiene su inicio tras el acto matrimonial y a su vez se establece un haber común que lo conforman los



haberes matrimoniales, y la única forma de exigirlos es tras una liquidación, esta sociedad tiene diferentes elementos como el hecho de no tener una personería jurídica, por esta razón podemos decir que los haberes u obligaciones se dividen en mitad a cada cónyuge, no se puede designar un administrador, es decir mientras la relación conyugal se mantenga los dos cónyuges son responsables de velar por los bienes, su utilización y mantenimiento, durante la relación matrimonial no se establece una comunidad de derechos, sólo si así está establecido antes de celebrar el matrimonio, los acreedores de deudas adquiridas antes del matrimonio no podrán utilizar los bienes conyugales para la compensación por las deudas.

Así mismo Larrea, J. (1985). Establece que la sociedad conyugal es un “un sistema comunitario de bienes por el cual se forma un patrimonio social mediante los aportes iniciales de bienes muebles y las adquisiciones que posteriormente al matrimonio se hagan a título oneroso”. (p. 377).

Lo que nos quiere decir este autor es que la sociedad conyugal es la unión de los bienes que van a formar parte de un común entre los cónyuges, conformado por un aporte inicial de muebles e inmuebles y las demás que durante toda la relación conyugal se vayan adquiriendo a nombre de los cónyuges.

Por esta razón y como ya lo analizamos anteriormente los cónyuges que tengan una sociedad conyugal no pueden ser partícipes de una contratación en materia laboral porque los ingresos que generen serán para los dos y no se podría establecer una

necesidad vital para hacerlo ya que puede trabajar en otro lugar y aportar en mayor cantidad a la sociedad conyugal o si no tiene una actividad de trabajo tendrá como ingreso el proporcional que su cónyuge aporta.

En cuanto a nuestro tema de investigación podemos indicar que una vez que la sociedad conyugal llega a su finalización pero el matrimonio continúa se puede llegar a un acuerdo en común para establecer un contrato de trabajo a uno de los cónyuges para que pueda percibir una remuneración económica que en este caso pasaría a ser individual e independiente.

Así también el Código Civil (2005) instituye “Los cónyuges no podrán celebrar entre sí, otros contratos que los de mandato, los de administración de la sociedad conyugal en los términos que consta en el Art. 142 de este Código, y capitulaciones matrimoniales”. (Art. 218).

De esa manera podemos establecer que el matrimonio al ser un vínculo en el que hombre y mujer se unen para convivir y procrear; y que al ser un contrato solemne, se conforma una sociedad conyugal en la que todos los ingresos económicos y adquisiciones de bienes pasan a formar parte de la misma y por lo tanto se produce un ganancial, que muchas veces puede ser superior a una remuneración básica que puede llegar a ganar en caso de trabajar en conjunto con su cónyuge y por lo tanto no se podría establecer la existencia de una relación laboral, por esta razón existe una prohibición expresa en materia de contratación entre esposos.

Pero establecemos un vacío legal cuando hablamos de la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal por cuanto al momento de liquidar se han repartido los gananciales durante la sociedad y cada uno de los esposos sin dejar de serlo ni tomarlo como un divorcio, adquieren sus propios ingresos económicos y materiales, de esta manera se puede contratar laboralmente al cónyuge sin que haya un impedimento legal claro que lo establezca.

### **1.8.8 Disolución de la Sociedad Conyugal**

Según Dueñas, C. (2012).

La disolución de la Sociedad Conyugal es la terminación del régimen jurídico de sociedad de bienes entre los cónyuges, sea por causa directa, en cuyo caso subsiste el matrimonio o por causa indirecta en consecuencia por la terminación del matrimonio, la disolución de la sociedad conyugal es el paso previo y forzoso para proceder luego a su liquidación o partición. (p. 2).

La autora establece que la disolución de la sociedad conyugal es una separación de bienes que les pertenece a cada uno de los cónyuges en iguales proporciones, sin tener que divorciarse, es decir los bienes y el régimen jurídico termina pero el matrimonio subsiste o en caso de separación por divorcio luego se debe proceder a la liquidación.

De igual manera Dueñas, C. (2012). Establece que “En cualquier momento de la vida del matrimonio los cónyuges pueden acodar la extinción del régimen de la Sociedad de bienes, es decir, disolver la Sociedad conyugal” (p. 3).

Es decir que la disolución de la sociedad conyugal puede solicitarse en cualquier momento, dentro del matrimonio, por diferentes razones y en beneficio de los cónyuges, pero siempre debe ser de mutuo acuerdo, por lo tanto en caso de relación laboral continúan siendo esposos pero el dinero de salarios, utilidades, jornada nocturna, horas suplementarias y extraordinarias que llegase a tener el cónyuge es para sí mismo sin tener que repartir equitativamente.

Así también el Código Civil (2005), establece que

La sociedad conyugal se disuelve:

- 1o.- Por la terminación del matrimonio;
- 2o.- Por sentencia que concede la posesión definitiva de los bienes del desaparecido;
- 3o.- Por sentencia judicial, a pedido de cualquiera de los cónyuges; y,
- 4o.- Por la declaración de nulidad del matrimonio. (Art. 189).

En nuestro Código Civil está prevista la disolución de la sociedad conyugal en distintas formas, e indica que la primera es al terminar el matrimonio mediante una sentencia ejecutoriada de divorcio por una autoridad competente, la segunda cuando uno de los cónyuges haya desaparecido y mediante sentencia se le conceda la

posesión de los bienes adquiridos durante el matrimonio, la tercera es mediante una sentencia cuando uno o los dos decidan disolver su sociedad conyugal, y finalmente cuando se haya establecido una nulidad de su matrimonio.

Por lo tanto la disolución de la sociedad conyugal implica una separación equitativa de los gananciales, bienes muebles e inmuebles que formaron parte de la sociedad conyugal sin que por esta razón se termine el matrimonio establecido, y es por esta razón que al establecer que cada cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal puede tener sus propios ingresos económicos se puede analizar la existencia de una posible contratación laboral en caso de encontrarse desempleada y sin tener los recursos para su sustento.

Una vez repartidos los gananciales cada cónyuge pasa a ser dueño de sus ingresos materiales y formales, por esta razón se puede establecer una relación laboral entre los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal para que las incorporaciones económicas que perciba sean unilaterales y para su auto sustento, sin que tenga que intervenir el otro cónyuge en ayuda mutua para subsistir.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÌA**

#### **2.1 Metodología de la Investigación**

Se plantea que la investigación se realizó desde un enfoque crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo, el mismo que tuvo la modalidad bibliográfica-documental, porque en la investigación se utilizó la información receptada en base a documentos válidos y confiables a manera de información primaria, además se aplicó libros, textos, revistas, internet, etc, que constituyen información secundaria referente al tema de investigación, con lo cual se determinó de manera específica la existencia de la relación de trabajo entre cónyuges y el deseo de formación de un contrato de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal; porque se asistió en forma personal a recabar información en el lugar donde se produce el problema y los hechos como lo es la Unidad Judicial Laboral de Ambato, Sala Civil Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, y locales comerciales que laboran en conjunto cónyuges en la ciudad de Ambato, que nos permitieron estructurar conceptos, llegando a modelos de comportamiento determinados y la constatación de la existencia o no de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.

### **2.1.1 Método General**

El método general aplicado a la investigación fue el Inductivo, pues permitió analizar una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a generalidades que sirvan como referente en la investigación; básicamente permitió establecer la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.

### **2.1.2 Método Específico**

El método específico empleado fue el Histórico Sociológico por cuanto se requiere determinar cuáles han sido las normas de conducta que se han venido aplicando a las situaciones y circunstancias del derecho a la libertad de contratación y la igualdad de derechos entre las personas.

### **2.1.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información**

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta, la entrevista y el análisis de un caso, la primera realizada a 30 cónyuges que laboran en conjunto en la ciudad de Ambato, la segunda a los 3 jueces de la Unidad Judicial Laboral, 5 jueces de la Sala Especializada en materia Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia

de Tungurahua, al Presidente de la misma y el análisis de un proceso Judicial presentado en la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Ambato en el que la cónyuge demanda a su esposo el pago de haberes e indemnizaciones laborales no percibidas durante la relación de trabajo que mantuvo en conjunto. Para operativizar las técnicas anteriormente mencionadas fue necesaria la utilización de un instrumento para la recolección de información, que fue el cuestionario estructurado y semi-estructurado de la encuesta y la entrevista respectivamente.



## CAPITULO III

## RESULTADOS

### 3.1 Presentación de Resultados

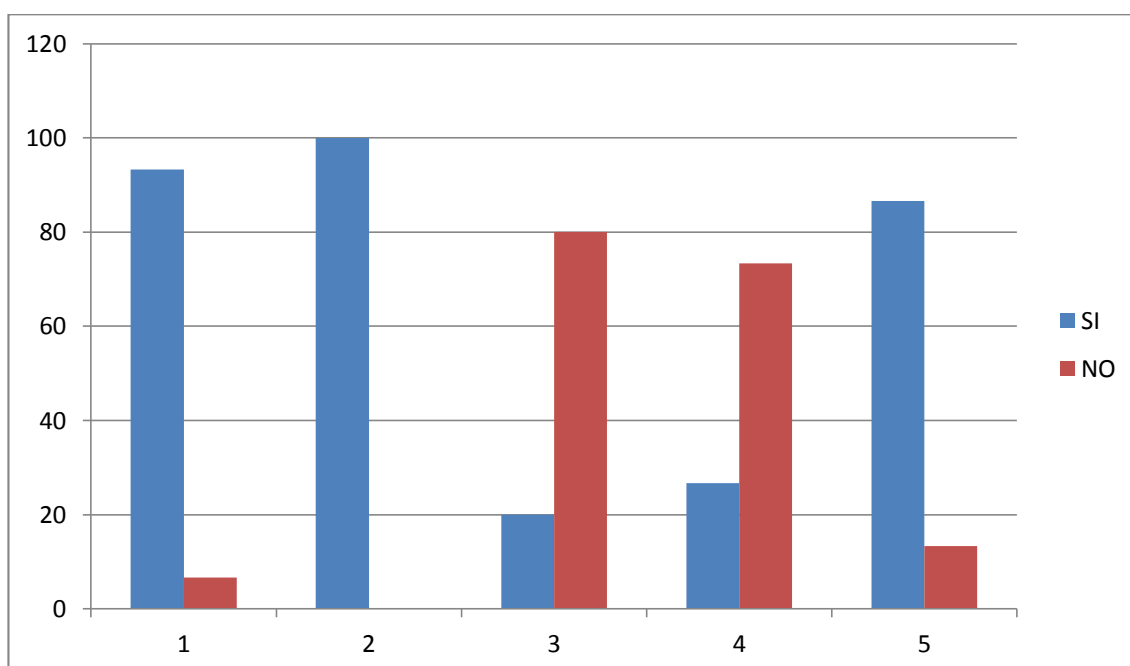
Tabla 3.1: Resultados

| PREGUNTAS |                                                                                                                   | ALTERNATIVAS |        |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|
|           |                                                                                                                   | SI           | NO     |
| 1         | ¿Conoce usted que la relación laboral genera derechos y obligaciones por parte de empleado y empleador?           | 93,4%        | 6,66   |
| 2         | ¿Ha mantenido usted una relación de trabajo con su cónyuge?                                                       | 100%         | 0%     |
| 3         | ¿Está de acuerdo con la existencia de contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal? | 20%          | 80%    |
| 4         | ¿Existe una igualdad de derechos en el país al                                                                    | 26,66%       | 73,33% |

|   |                                                                                                                                                              |        |        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|   | no poder contratar<br>laboralmente al<br>cónyuge con disolución<br>de la sociedad<br>conyugal?                                                               |        |        |
| 5 | ¿Los cónyuges con<br>disolución de la<br>sociedad conyugal que<br>trabajan juntos<br>deberían obtener todos<br>los beneficios de una<br>relación de trabajo? | 86,66% | 13,33% |

**Elaborado por:** Christian Vargas Dávalos

**Fuente:** La Investigación

**Figura 3.1: Análisis de Resultados**

**Elaborado por:** Christian Vargas Dávalos

**Fuente:** La Investigación

## **3.2 Análisis de Resultados**

### **3.2.1 Análisis de las Encuestas**

Para dar cumplimiento al tercer objetivo de la investigación, correspondiente a determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, se realizó las encuestas a personas que trabajan en conjunto con sus cónyuges en la ciudad de Ambato, en donde se desprende los siguientes resultados:

#### **3.2.1.1 ¿Conoce usted que la relación laboral genera derechos y obligaciones por parte de empleado y empleador?**

Al realizar esta pregunta se pudo determinar que existe un conocimiento por parte de los empleados y empleadores en este caso cónyuges sobre los deberes y derechos que se generan mutuamente al momento de iniciar y mantenerse en una relación de trabajo dentro de una institución; con los resultados arrojados en nuestra encuesta llegamos a la conclusión que existe una capacitación frecuente por parte de los empleados y empleadores para no incurrir en faltas al reglamento interno de trabajo así como las obligaciones que deben mantener dentro de su lugar de trabajo.

Si bien es cierto que las personas conocen que la relación laboral genera derechos y obligaciones mutuas entre empleados y empleadores, no tienen un amplio discernimiento sobre los derechos Constitucionales como del Código de Trabajo para un análisis profundo de los mismos para poder comprender el alcance que tienen como el derecho a la libertad de contratación para los empleadores como lo establece el Art. 66 Núm. 16 de la Constitución del Ecuador, solamente teniendo en cuenta que los que no pueden ser contratados son los incapaces absolutos como lo establece el Código Civil vigente en su Art. 1463. En el que se indica claramente quien no puede ser legalmente capaz, y en cuanto a los trabajadores la Constitución del Ecuador en el Art. 66 Núm. 17, se establece la libertad de trabajo en la que se indica que no se puede exigir el trabajo a nadie y mucho menos obligarlo a trabajos forzosos y que vayan en contra de los Derechos Humanos.

### **3.2.1.2    ¿Ha mantenido usted una relación de trabajo con su cónyuge?**

Dentro de esta pregunta se pudo determinar y como meta planteada fue encuestar a personas que verdaderamente trabajen en conjunto con sus cónyuges por eso que la encuesta resultó un cien por ciento de afirmación, con esto pudimos comprobar que dentro de la ciudad de Ambato existe un amplio número de negocios en los cuales los esposos mantienen una relación de trabajo no formal sino expresa, dan por entendido de común acuerdo las ganancias.

Pero en caso de tener una disolución de la sociedad conyugal y repartirse los bienes gananciales que tienen los cónyuges, no se puede determinar que las ganancias de un negocio se deben repartir equitativamente en un cincuenta por ciento, mientras que al poder contratar al cónyuge que no es propietario del negocio se puede tener un ingreso económico directo y garantizando los derechos laborales consagrados en la Constitución, Tratados Internacionales, Código de Trabajo ecuatoriano y demás leyes que amparen a los trabajadores en nuestro país.

### **3.2.1.3 ¿Está de acuerdo con la existencia de contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal?**

Al respecto sobre esta pregunta existe una contradicción por parte de las personas que trabajan en conjunto con sus cónyuges, porque si bien es cierto trabajan los dos en el mismo lugar pero sin obtener los beneficios, derechos y obligaciones como trabajador y empleador como para poder tener un orden dentro de su empresa, y cuando se les pregunta si quisieran que exista una contratación laboral a los cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal un ochenta por ciento de los encuestados no están de acuerdo.

Pero hay que preguntarnos por qué no están de acuerdo y la respuesta es sencilla no existe un conocimiento por parte de los cónyuges sobre la sociedad conyugal, sus

haberes y cargas como así lo establece el Código Civil de Ecuador en su Art. 157 y a su vez los cónyuges consideran y tienen una idea de disolución de la sociedad conyugal similar al divorcio, es decir piensan que al momento de disolver la sociedad conyugal se están divorciando pensando erróneamente por una falta de capacitación o conocimiento básico en materia de Derecho Civil ecuatoriano.

Ésta pregunta fue fundamental y los empleadores quisieran contratar laboralmente a sus cónyuges pero sin tener que disolver la sociedad conyugal de bienes que los une, pero si se diera a conocer lo que realmente implica la disolución estarían totalmente de acuerdo al ver los beneficios que obtendrían al poder contratar y ser contratados para obtener ingresos económicos en el hogar, porque la disolución no implica la separación personal, continúan siendo esposos y legalmente casados sólo con una repartición equitativa de bienes adquiridos durante el matrimonio.

#### **3.2.1.4 ¿Existe una igualdad de derechos en el país al no poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal?**

Esta pregunta tuvo un resultado negativo porque casi el setenta y cuatro por ciento de los encuestados nos indicó que no existe una igualdad de derechos en el país, por no poder contratar laboralmente al cónyuge y obtener los beneficios económicos que

produce una relación de trabajo, según lo estipulado en el Código de Trabajo ecuatoriano.

Pero nuestra Constitución dentro de los derechos que otorga a los y las ecuatorianas está el derecho a la igualdad en el Art. 66 Núm. 4, que pretende instituir una igualdad incondicional entre todas las personas, que al final se convertirá y lo podemos corroborar con esta encuesta en simplemente un anhelo humano, porque es inverosímil aplicarla en su totalidad, y aun peor no se puede ni siquiera llegar a una igualdad de oportunidades, porque un cónyuge con disolución de la sociedad conyugal no puede contratar ni ser contratado por su esposo o esposa.

De igual forma dentro de nuestros encuestados un veinte y dos por ciento piensa que si existe una igualdad de derechos al no poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad, tal vez porque quisiera que su cónyuge que en la actualidad trabaja en conjunto busque otra fuente de empleo y de sustento para sí mismo si se llegase a disolver la sociedad conyugal.



**3.2.1.5 ¿Los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal que trabajan juntos deberían obtener todos los beneficios de una relación de trabajo?**

Finalmente en esta pregunta los encuestados en un ochenta y seis punto seis por ciento estuvieron de acuerdo con la generación de beneficios laborales a los cónyuges que tienen disolución de la sociedad laboral que trabajen en conjunto con sus esposos o esposas y acogerse a lo dispuesto a lo largo del Código de Trabajo ecuatoriano con sus deberes y derechos, así como un acceso a seguridad social.

Si bien es cierto existen muchas personas no sólo en nuestra ciudad sino en todo el país que trabaja directamente con su cónyuge, estos no reciben ningún beneficio laboral, por el hecho de tener un matrimonio y una sociedad de bienes en la que los haberes son equitativamente repartidos para los dos, pero en caso de disolverse la sociedad conyugal esta obligación desaparece y si continúa prestando sus servicios al cónyuge debería este generar una ganancia y aplicarse directamente la igualdad de derechos como lo analiza la Constitución del Ecuador.

### **3.2.1.6 Análisis general**

Una vez analizadas todos los resultados obtenidos en las encuestas a personas que trabajan en conjunto con sus cónyuges, podemos indicar que fueron encuestadas un total de treinta personas con negocios donde mantengan una relación de trabajo directa con sus esposos o esposas, de los cuales veinte y ocho conocen que la relación laboral genera derechos y obligaciones por parte del empleador y empleado, sin embargo dos no conocen tal vez por una falta de investigación o capacitación y esto refleja que si no conocen y tienen más empleados estos están siendo vulnerados en sus derechos y puede haber abusos por parte de los empleadores hacia los trabajadores.

En cuanto a si han mantenido una relación de trabajo con su cónyuge las treinta personas encuestadas respondieron que sí y corroboramos que en la ciudad de Ambato existen un amplio número de negocios en los cuales interactúan simultáneamente los cónyuges, y que si se realizara una disolución de la sociedad conyugal los derechos y deberes como empleadores y empleados sería más amplio, y no se vulnerarían como en la actualidad donde el único beneficio que reciben es el ingreso económico en un cincuenta por ciento como lo establece el Código Civil por ser parte del haber común.

De igual manera se preguntó a los encuestados si están de acuerdo con la existencia de contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal en la que hubo una contradicción ideológica por parte de los encuestados debido a que seis

personas estaban de acuerdo en la existencia y veinte y cuatro no pero respondieron negativamente a esta pregunta porque pensaban que una vez disuelta la sociedad conyugal era como estar divorciados y por eso no quería que se contrate a la persona si ya no son cónyuges pero esta idiosincrasia es errónea porque el hecho de disolver la sociedad conyugal no implica divorciarse, solamente repartir equitativamente en un cincuenta por ciento para cada cónyuge los bienes adquiridos durante la relación matrimonial y poder tener cada uno uso goce y disposición de los mismo así como adquirir otros a título personal.

Pudimos reconocer que en nuestro país no existe una igualdad de derechos al no poder contratar laboralmente al cónyuge que haya disuelto sus sociedad conyugal y por lo tanto veinte y dos personas encuestadas dijeron que no hay una igualdad como sí lo garantiza la Constitución de la República del Ecuador y apenas ocho personas dijeron que si hay igualdad, tomando en consideración la pregunta anterior en la que hay una idea errónea de disolución de la sociedad conyugal, y consideran que somos iguales ante la ley material y formalmente si no se contrata laboralmente al cónyuge disuelta la sociedad de bienes.

Finalmente veinte y seis personas encuestadas expresaron que los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal que trabajan juntos deberían obtener todos los beneficios de una relación de trabajo, porque se entiende que están prestando sus servicios personales en favor de una entidad que una vez disuelta ya no es parte de su haber y por ende debe obtener una fuente económica, y así también hay personas que

no están de acuerdo a que se reconozcan los derechos laborales que las personas con disolución de la sociedad conyugal que trabajan en conjunto con sus cónyuges deben tener, y así cuatro de nuestros encuestados respondieron negativamente, rechazando los privilegios constitucionales y legales que tienen como trabajador.

Concluyendo de esta manera que la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es una propuesta viable siempre que la sociedad tenga un amplio conocimiento sobre la sociedad conyugal y su disolución para evitar contradicciones de ideas queriéndole asociar con el divorcio, todos los encuestados trabajan en conjunto con su cónyuge y por ende si se pudiese contratar laboralmente los cónyuges trabajadores tendrían más beneficios legales que los que tienen actualmente estando casados porque únicamente reciben la ganancia de uno en un cincuenta por ciento sin reconocérsele el esfuerzo que realiza día a día en beneficio del negocio de su esposa o esposo.

### **3.2.2 Análisis de las Entrevistas**

De igual forma dando cumplimiento al tercer objetivo de la investigación, correspondiente a determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, se realizó entrevistas a los Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato, así también a los señores jueces de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de

Tungurahua y finalmente al presidente de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua en la que se pudo determinar lo siguiente:

### **3.2.2.1 Dra. Patricia Romero Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato.**

En el marco de la entrevista a la jueza Patricia Romero indicó que según la norma legal no pueden existir contratos entre cónyuges excepto el de mandato y capitulaciones matrimoniales, sin que dentro de estos conste el contrato de trabajo, pero cuando se trata de cónyuges que tienen disolución de la sociedad conyugal, que quiere decir que la responsabilidad para administración de sus bienes está separada, y podría pensarse que así puede existir una relación laboral, también nos indicó que se supone que en el país existe una igualdad de derechos según lo establece la Constitución que es la Norma Suprema y así también las leyes generales y especiales lo ratifican que todos somos iguales ante la ley, sin distinción alguna, pero la realidad es muy diferente, parece que no demuestra que se cumpla este principio, expresó que se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, a su vez deben ganar y percibir todos los beneficios que la Ley dispone, al ser una relación laboral como cualquier otra, porque la norma establece que a igual trabajo igual remuneración, finalmente establece que en la norma no existen impedimentos de contratación laboral a cónyuges que tengan disolución de la sociedad conyugal, solamente se establece lo que indica el Código Civil en cuanto no poder tener ningún

tipo de contratos entre cónyuges pero no se especifica que pasa al momento de disolver la sociedad conyugal.

### **3.2.2.2 Dra. Nory Tirado Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato.**

La señorita jueza Nory Tirado nos explicó en la entrevista que no existe un parámetro para determinar que exista relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, porque es una sociedad que se ha formado y existe un contrato matrimonial de por medio, y por lo tanto no puede existir una relación laboral, porque si los cónyuges tienen un negocio pueden colaborar sin que exista una contratación de por medio, en cuanto a la igualdad de derechos en el país nos establece que hay diferentes parámetros para analizar los mismo y nos indica que la pregunta realizada sobre si existe una igualdad de derechos en el país es muy general y pueden existir muchas interrogantes más que respuestas, también nos manifiesta que según su criterio no se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, y que en el caso de poder contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, nos exterioriza que debería obtener todos los beneficios que contempla el Código de Trabajo, al realizarle la pregunta final en cuanto si existen impedimentos de contratación laboral a cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal expresa que no se han presentado casos de esta naturaleza y cuando se han presentado reclamos en este sentido han desechado la

demanda, cuando han querido reclamar derechos, porque se entiende que se ayudan mutuamente.

### **3.2.2.3 Dr. Byron García Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato.**

El juez Byron García Suárez nos manifestó que su punto de vista en cuanto la legislación actual, tiene que ver que una relación laboral entre cónyuges por su vínculo, según lo establece el Código Civil no estaría enmarcado dentro de una relación laboral, y dentro del Código de Trabajo se establecen los requisitos para que exista un contrato individual de trabajo, uno de los más relevantes es la subordinación laboral, si hablamos de los cónyuges que firman un contrato se comprometen a auxiliarse mutuamente y procrear, obviamente esta relación laboral estaría ausente, pero en el caso de disolución de la sociedad conyugal al ser una figura dentro del ámbito civil, a través de la cual los cónyuges continúan casados manteniendo su vínculo, pueden disolver la sociedad conyugal en cualquier momento de su relación matrimonial, para que cada uno pueda generar su propio patrimonio; el Código de Trabajo no establece ninguna prohibición y podría plantearse una reforma, con la finalidad que una vez disuelta la sociedad conyugal, en el evento que se contrate al cónyuge fuera del hogar, podría existir un vínculo laboral.

En cuanto a la igualdad de derechos nos indicó que está consagrada en la Constitución de la República y viene desde la Revolución Francesa con sus principios fundamentales, y se ha traducido a nuestra Constitución, la igualdad de todos sin distinción alguna, sin embargo en el tema práctico continúan dándose actos que son censurables, desde todo punto de vista en el reconocimiento de actos a ciertas personas, si bien es un avance en la nueva Ley de Justicia Laboral y Trabajo no Remunerado en el que siguiendo estos preceptos establecidos en la Constitución se puede afiliar a las amas de casa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pero no en relación de dependencia, y también indica que ciertos grupos étnicos aun no son iguales o también las personas con diferente criterio político y por eso se establece que no se cumple a cabalidad lo consagrado en la Constitución de la República.

Al preguntarle si se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal nos explica que el derecho de la contratación no está vedado de forma alguna, más bien hay una libertad de contratación, así lo establece nuestra propia legislación, y considera que una vez disuelta la sociedad conyugal que es distinto a declarar disuelto el vínculo matrimonial no sería dable porque el matrimonio fue creado con el propósito de auxiliarse mutuamente, y la disolución de la sociedad conyugal no posibilitaría que se pueda contratar laboralmente al cónyuge, y mucho menos tener que el cónyuge recibir órdenes de cómo llevar una actividad, pero en caso de poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal establece que todos los sectores productivos sean reconocidos pero al hablar de una ayuda en el hogar según la Constitución es un trabajo no



remunerado y desde ahí se está negando la capacidad de subordinarle o de emplear su fuerza de trabajo bajo el pago de un sueldo o de los demás beneficios como XII, XIV, vacaciones entre otros.

Finalmente nos revela que en la actualidad no existen impedimentos de contratación laboral a cónyuges que tengan una disolución de la sociedad conyugal, en el Código de Trabajo ni en la Ley de Justicia Laboral.

#### **3.2.2.4 Dr. Edwin Quinga Juez de la Sala Civil, Mercantil y**

##### **Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

Al realizarle la entrevista al señor juez Edwin Quinga nos presentó que entre cónyuges con sociedad conyugal vigente o sin sociedad conyugal vigente no puede haber contrato individual de trabajo, aunque el tema de disolución de la sociedad conyugal aparentemente deja separado los bienes, pero el impedimento para celebrar contratos entre cónyuges viene por la estrecha relación que existe entre cónyuges, por lo que podría prestarse para relaciones fraudulentas, simuladas entre otras, no establece que en el Ecuador si hay igualdad de derechos porque así lo establece la Constitución, también analiza que no se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal porque la disolución no es sólo el patrimonio de los cónyuges, pero si se pudiese contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal éste debería ganar lo mismo que cualquier otro trabajador

por el principio de a igual trabajo igual remuneración, en cuanto a si existen impedimentos de contratación laboral a cónyuges con disolución de la sociedad conyugal nos manifiesta que al seguir siendo pareja va a mantenerse un vínculo sentimental y por ende puede proceder a relaciones de trabajo ficticias.

### **3.2.2.5 Dr. Gerardo Molina Juez de la Sala Civil, Mercantil y**

#### **Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

El señor juez Gerardo Molina nos explicó que la mayoría de negocios que impulsan la sociedad nacional son pequeñas y medianas empresas, y muchas de ellas son negocios familiares, el hecho de que trabajen entre cónyuges y éstos hayan disuelto la sociedad conyugal no existe ningún impedimento legal para que exista una relación laboral, más bien la existencia de este tipo de relación laboral garantizaría que las cosas encargadas a su responsabilidad serán manejadas con eficiencia, en la normativa no existe una manifestación expresa que no se pueda contratar laboralmente al cónyuge ni específica de celebrar un contrato de trabajo, por otra parte la independencia de los patrimonios con gananciales de los cónyuges se estableció en primer término que la ley permite perfectamente conciliar sus derechos y deberes en la órbita matrimonial, con la relación de dependencia que se debe manifestar en el contrato de trabajo, por lo tanto no existen motivos de negar el derecho de contratación, también nos indica que la igualdad de derechos en el país está consagrada en la Constitución, pero en la realidad pese a las políticas públicas,

siempre va a haber brechas marcadas, pero no se consigue una igualdad al cien por ciento.

En cuanto a si se puede contratar al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal establece que sí se puede contratar para realizar cualquier actividad laboral, toda vez que cada uno se encuentra administrando sus bienes y no hay riesgo a futuro en cuanto la confusión de patrimonios, y por tanto no se puede establecer ningún impedimento, y en cuanto a ganar los beneficios legales establece que no puede ser un castigo que al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal no se le brinde este acceso, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables y si no se le paga todo se procederá a una reclamación, ante las autoridades respectivas, y finalmente establece que revisada la legislación vigente no existe prohibición genérica para contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal ni específica para la celebración de un contrato de trabajo, por la independencia de patrimonio y gananciales que cada cónyuge tiene.

### **3.2.2.6 Dr. Edison Suárez Juez de la Sala Civil, Mercantil y**

#### **Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

El señor juez Edison Suárez nos manifestó que el Código civil en forma expresa señala que no se puede realizar ningún tipo de contrato entre cónyuges, en consecuencia si el código civil generaliza esta prohibición no existiría una relación

laboral entre cónyuges y si se diera sería inexistente, indica que conforme la Constitución de la República en su Artículo 11 señala que todos somos iguales ante la Ley pero sin embargo en la práctica si existe discriminación, y por la razón antes indicada sería imposible la relación de trabajo entre cónyuges que tengan disolución de la sociedad conyugal, e indica que tendría que haber una reforma al Código Civil para establecer la existencia de la misma, y en caso de poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal establece que debería obtener todos los beneficios legales por el principio de igualdad y finalmente indica que no existe ningún impedimento establecido en el Código de Trabajo.

### **3.2.2.7 Dr. Pablo Vaca Juez de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

El señor juez Pablo Vaca no dijo que la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es un tema que en nuestra legislación no lo contempla y si lo hace es desde un punto de vista positivista al momento en que el Código Civil prohíbe la contratación entre cónyuges y no hace diferenciación alguna, en el Código de Trabajo no existe ninguna regulación legal al respecto, pero es un tema que debe ser analizado porque es innegable y se ha visto en muchos casos que la sociedad conyugal no siempre responde a los intereses o a los objetivos por los que se crea o deja de existir sin que el matrimonio se rompa y que pasa en esos casos, y hay mucho por decir en este tema, y es una realidad que debe darse un adecuado tratamiento al momento de disolver la sociedad conyugal porque no podemos

unificar el contrato de trabajo entre cónyuges con y sin disolución de la sociedad conyugal, porque dentro de la sociedad conyugal se hace vida en común, generando un solo objetivo económico de la unión de voluntades, y al ser copartícipes los cónyuges de las ganancias económicas la relación laboral está de sobra y no se justifica porque recibiría más por ganancias que por un salario, pero cuando no hay sociedad conyugal, obviamente ya no se va a tener ganancias pero no se puede negar el derecho de poder prestar los servicios a su cónyuge y participando con su trabajo personal para obtener ingresos, piensa que la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal existe y que debe ser regulado porque en nuestra legislación no existe, sin embargo esto no priva al juez que tenga que resolver un caso de esta naturaleza, y en ese caso debe aplicar los principios constitucionales, o de derechos universales.

Indica que la igualdad de derechos en nuestro país está consagrada en la constitución, y está garantizada pero hay que precisar entre una igualdad material y una formal, porque al hablar de igualdad material es un objetivo y hay que plantear a la igualdad en dos momentos diferentes, uno en el que retóricamente se decía que todos somos iguales ante la ley y desde el advenimiento de los derechos fundamentales se decía que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones y eso se manejaba muy bien sólo en el papel, pero en la practicidad de la vida cotidiana no existía esa igualdad, y al ver esto se planteó algo más práctico desde el neo constitucionalismo, reconstruyendo los principios a nuestra legislación estando a la moda con legislaciones europeas y copiando las leyes pero mal, pero no se puede negar el avance de interpretación de los principios que se ha dado, y se da una igualdad

material y una formal es decir una igualdad que la tenemos frente a nuestros ojos , que no se puede negar que existe en la vida real y una igualdad que se encuentra plasmada en el papel, legislada, y debemos a través de la igualdad material buscar la igualdad formal.

Nos indica que en la actualidad legalmente no existe la posibilidad de contratar al cónyuge que tenga una disolución de la sociedad conyugal, pero se puede encontrar principios constitucionales donde entra la igualdad de los derechos de las personas, la ponderación de los principios de personas en conflicto, y aplicando la constitución con una carga argumentativa fuerte podemos decir que si se puede contratar al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, pero hay que motivar muy bien el contrato de trabajo para el momento de existir un conflicto el juez no la desechó simplemente por falta de regulación legal, y se debe aplicar la norma jerárquicamente superior como lo es la Constitución y si bien no encontramos en el ordenamiento jurídico algo expreso debemos basarnos en lo que la Constitución garantiza y establece, y en caso de poderse contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal indica que tiene todos los derechos y en caso de no beneficiarse debe reclamar los mismos, y se debe controlar su cumplimiento a lo largo de la relación laboral, indica que el tema tratado es novedoso y que el estado no se ha percatado de esta realidad y que podría darse cuenta únicamente cuando se genere un conflicto legal.

Finalmente al preguntarle si existen impedimentos de contratación en materia laboral a cónyuges que hayan disuelto su sociedad conyugal, establece que en materia laboral no conoce impedimentos, los mismos impedimentos que se manejan en materia civil se aplican en materia laboral por la supletoriedad legal que el Código de Trabajo establece, y el Código Civil expresamente establece que sólo se puede contratar entre cónyuges capitulaciones matrimoniales y mandato, y al no haber la posibilidad de contratar laboralmente y podría decirse que civilmente no podría contratarse, pero si efectivamente trabajó no se puede establecer este trabajo gratuitamente, porque hay un principio internacional que indica a igual trabajo igual remuneración, entonces en materia laboral existirían impedimentos positivistas, pero este tema no se resuelve con una reforma legal, en la actualidad no hay una disposición legal que lo resuelva, en la actualidad este problema debe resolverse con la Constitución y los derechos fundamentales, y a futuro debería establecerse una regulación legal, para evitar contradicciones porque aún hay jueces positivistas.

### **3.2.2.8 Dra. Marianita Díaz Jueza de la Sala Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

Al realizar la entrevista a la señora jueza Marianita Díaz nos expresó que si existe la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es ilegal porque el Código civil prohíbe todo contrato entre cónyuges salvo el de mandato y capitulaciones matrimoniales, entonces el contrato de trabajo estaría inmerso en la

prohibición del código Civil, considera que en el país si hay una igualdad de derechos con la nueva Constitución.

Establece que no se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, porque la disolución de la sociedad conyugal no enerva la prohibición del Código Civil, es decir existe una prohibición mientras sean cónyuges, la disolución de la sociedad conyugal simplemente termina la sociedad conyugal pero no la calidad de cónyuges, y en caso de que si se pudiera contratar a los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal nos establece que en el caso que la ley lo permitiera el cónyuge debería ganar todos los beneficios legales porque no puede estar exento de estos beneficios porque sería un trabajador común y corriente, y vuelve a insistir que si hay impedimentos que prohíban la contratación laboral entre cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal claramente lo que el Código civil dice.

### **3.2.2.9 Dr. José Luis López Presidente de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.**

En la entrevista al presidente de la Corte de Justicia de Tungurahua Dr. José Luis López nos manifestó que al momento que existe una disolución de la sociedad conyugal se acaba la administración de los bienes de manera conjunta, por lo tanto la contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es viable



y es plenamente legal, indica que la igualdad es un principio y un derecho que la constitución lo enfoca en una igualdad materia y una formal debemos propender hacia ello, y debería ser esa la obligación no sólo de los operadores de justicia sino de todos por lo tanto la igualdad existe.

Partiendo que ya no existe una sociedad de bienes y por lo tanto cada uno tiene su patrimonio existe la posibilidad de contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal, y el cónyuge es un trabajador más y debería ganar todos los beneficios legales al establecerse una relación de trabajo, y finalmente establece que no hay impedimentos legales que prohíban la contratación laboral a cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal.

#### **3.2.2.10 Análisis General**

Una vez realizadas las entrevistas podemos determinar que existe una diversidad de criterios sobre la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal a lo que algunos de los jueces entrevistados no están de acuerdo con la existencia, talvez por su pensamiento positivista o simplemente porque no consideran necesaria la implementación y aplicación de normativa jurídica que regule a las relaciones de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal, pero hay otros jueces que están de acuerdo con la existencia y consideran que si bien no existe una normativa en la actualidad con los cambios en el derecho en el neo

constitucionalismo, podemos aplicar los principios constitucionales para determinar la libertad e igualdad que tenemos y se enmarcaría la relación de trabajo entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.

En cuanto a si existe igualdad de derechos en el país podríamos indicar en base a las entrevistas que la Constitución consagra una libertad a todos pero esta es material y que para llegar a una igualdad formal falta mucho por hacer porque aún se encuentran casos de discriminación por diferentes razones, y lo que los jueces comentan es que el cambio lo debemos hacer en conjunto y no dejar que la igualdad quede simplemente escrita en la Constitución.

También se les preguntó si están de acuerdo con la contratación laboral al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal y establecieron algunos jueces que no porque el Código Civil lo prohíbe pero que se podría plantear una reforma a éste para incrementar, otros jueces indican que si es posible porque una vez disuelta la sociedad conyugal el régimen de ganancia termina y el cónyuge necesita tener fuentes de ingreso económico para sí mismo, y como indicaba uno de los jueces que mejor que forme parte del equipo de trabajo que alguien de confianza como es el cónyuge.

Otra de las preguntas realizadas fue si los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal en caso de poder contratarlos laboralmente deben tener todos los beneficios legales a lo que de manera unánime todos los jueces establecieron que sí porque

vendría a ser un trabajador más y por el hecho de ser cónyuge se puede privar de ciertos derechos que la ley prescribe.

En último lugar se preguntó si existen impedimentos legales para poder contratar laboralmente al cónyuge que tenga disolución de la sociedad conyugal y en su mayoría los señores jueces entrevistados indicaron que taxativamente no hay impedimentos.

### **3.2.3 Análisis de Casos**

#### **3.2.3.1 Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Ambato; Causa N°: 18371-2014-0644.**

Este proceso es un juicio oral laboral por pago de indemnizaciones laborales presentado por parte de la señora Gloria Jimena Galarza Vicuña, en contra del señor Alberto Rodrigo Lascano Herrera, el cual es presentado y recae en manos de la señora jueza Dra. Patricia Romero.

El proceso inicia con la presentación de la demanda de acuerdo con los Artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Civil en la que establece sus generales de ley que son Gloria Jimena Galarza Vicuña, al momento de presentar la demanda es casada de 52 años de edad, domiciliada en esta ciudad de Ambato, en cuanto al demandado establece de igual forma sus generales de ley, el señor Alberto Rodrigo Lascano Herrera es demandado en su calidad de propietario del Taller Metal Mecánico de nombre comercial “ESPACIADORES IMPALA”.

Dentro de los fundamentos de hecho y de derecho establece que la señora ha laborado para el propietario del taller desde el mes de marzo de 1989 hasta el 30 de junio de 2014, mediante un contrato de trabajo verbal, con un horario de trabajo de 08:00 hasta las 18:00 de lunes a viernes y los días sábados de 08:00 a 13:00, en calidad de Secretaria-Vendedora, percibiendo una remuneración económica de S/15.000,00 sucres mensuales hasta diciembre de 1993, desde enero de 1994 hasta diciembre de 1998 S/ 30.000,00 sucres mensuales, desde enero de 1999 hasta marzo de 2000 S/ 50.000,00 desde abril de 2000 hasta diciembre de 2005 \$40,00 USD, desde enero de 2006 hasta diciembre de 2012 \$ 100,00 USD, y desde enero de 2014 hasta junio de 2014 no se le ha cancelado ninguna remuneración.

Dentro de la demanda establece que en el año 2014 empezó su empleador a quitarle atribuciones que eran parte de su actividad laboral, y finalmente se le cesó de las aportaciones del IESS por lo tanto se configuró el despido intempestivo, también añade que nunca se le canceló un salario básico, así como decimo terceras, decimo cuartas remuneraciones, anterior décimo quinto y sexto sueldo, vacaciones, horas suplementarias, extraordinarias, y otras.

Fundamenta la presente demanda en el Art. 326 Núm. 2 de la Constitución, Artículos 36, 41, 568, 574, 575, 590 y 595 del Código de Trabajo, y solicita el pago de la indemnización por despido intempestivo, el pago de la bonificación por desahucio, el pago de las utilidades, el pago de la diferencia salarial, el pago de la XIII remuneración, el pago de la XIV remuneración, el pago de la XV y XVI remuneración desde el inicio de su actividad laboral hasta el 13 de marzo de 2000, el pago de las vacaciones no gozadas, el valor total de su uniforme de trabajo que no fue proporcionado, el pago de 6480 horas extraordinarias aproximadamente, el pago de 12960 horas suplementarias aproximadamente, el pago de la compensación por el alto costo de la vida, el pago de los componentes salariales, el pago de fondos de reserva del inicio de su trabajo, el pago de las remuneraciones de enero a junio de 2014, el pago de intereses, las costas procesales y honorarios de la defensa.

Además solicita que se lo cite en su lugar de trabajo, es calificada la demanda y se procede a realizar las citaciones, se señala día y hora para la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

Se procede a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y presentación de pruebas en la que no se puede llegar a un acuerdo por cuanto el demandado no comparece personalmente y solo comparece su abogado defensor, la señora jueza concede la palabra al abogado defensor de la parte demandada y dice que niega la relación de trabajo, a continuación se procede a la contestación a la demanda, en la que se deja establecido sus generales de ley, en el pronunciamiento

expreso sobre las pretensiones de la actora, señala que lo expresado por la actora es totalmente falso porque jamás ha existido una relación de trabajo y añade además que “**son cónyuges**” (las negritas me pertenecen), desde el supuesto inicio de la relación de trabajo hasta la actualidad, añade que han existido problemas entre los mismos y que lo probará en el momento procesal oportuno, dentro de sus excepciones niega simple y llanamente los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, niega de manera categórica la existencia de una relación laboral, alega falta de legítimo contradictor, alega falta de derecho, y sin que se lo tome como una aceptación de la relación laboral alega que los rubros solicitados no proceden por cuanto el demandado está calificado como Artesano.

En la fase de prueba la parte actora solicita como prueba de su parte un oficio al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS en la que se solicite si se encuentra o no afiliada bajo la dependencia del demandado, solicita en la audiencia definitiva se recepte el juramento deferido de la actora, requiere la confesión judicial del demandado, pide se recepte la versión de tres testigos, impugna los testigos que llegue a presentar el demandado, impugna toda prueba que presente, requiere se envíe oficio al Servicio de Rentas Internas para determinar la declaración del impuesto a la renta del demandado, agrega seis fotografías sobre el personal que trabajaba en dicho taller, agrega dos certificaciones de clientes del taller, un certificado de trabajo a otra empleada en la que la actora consta como secretaria, y finalmente un informe de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en la que se establece que no rehabilitan la línea telefónica usada en su trabajo, y de manera oral agrega como prueba de su parte un reporte de sueldos mensuales otorgado por el

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, con el que justifica la afiliación por parte del demandado a ella.

En cuanto a las pruebas presentadas por la parte demandada tenemos las siguientes: impugna las pruebas presentadas por la parte actora, tacha los testigos que va a presentar, solicita repreguntar a los testigos en la audiencia definitiva, impugna los fundamentos de la demanda por cuanto están llenos de falsedades, solicita la confesión judicial de la actora en la audiencia definitiva, solicita agregar al proceso la inscripción de matrimonio celebrada entre la actora y el demandado, requiere un oficio para la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del cantón Ambato, en la que solicita copias certificadas de la demanda de **disolución de la sociedad conyugal** (las negritas me pertenecen), de igual manera solicita un oficio a la Unidad de Violencia contra la Mujer y la Familia del cantón Ambato para solicitar copias certificadas de una denuncia propuesta por el demandado en contra de su esposa, pide un oficio al Ministerio de Industrias y Productividad para determinar que el demandado se encuentra calificado como artesano, requiere un oficio al Servicio de Rentas Internas SRI, para determinar si la actora tiene RUC o RISE. Finalmente la señora jueza señala día y hora para la audiencia definitiva.

Dentro de la audiencia definitiva la actora no comparece y lo hace únicamente su abogada defensora mientras que de la parte demandada comparecen el demandado y su abogado defensor, a lo que la señora jueza pregunta al demandado que prueba va a abordar y empieza con la confesión judicial a la actora y solicita se la declare confesa

y realiza una única pregunta esta es ¿Diga la confesante como es verdad que jamás ha laborado bajo la subordinación o dependencia del señor Alberto Rodrigo Lascano Herrera?, y se la declara confesa por no haber comparecido, por cuanto la abogada defensora de la actora no tiene la facultad para transigir no procede a las pruebas solicitadas por la actora y concluye la fase de ejecución de pruebas, luego concede la palabra a los abogados para que aleguen en derecho y así lo hacen la señora jueza da por terminada la audiencia.

En la sentencia emitida por la señora jueza se determina en primer lugar que la demanda presentada fue calificada por no incurrir en ningún tipo de nulidad, luego expone lo sucedido en las audiencias preliminar y definitiva y en su análisis establece que no pudo la actora comprobar la existencia de la relación laboral por cuanto fue negada por el demandado y ésta facultad le correspondía a ella por mandato legal, al no comparecer a la audiencia definitiva y preguntarle si nunca ha mantenido una relación de trabajo con su cónyuge se la declara confesa y es por eso que la jueza rechaza la demanda al no comprobarse la existencia de la relación laboral.

### **3.2.3.2 Análisis General**

Dentro del presente proceso podemos determinar que la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es evidente y si bien no hay muchos procesos judiciales donde se requieren el pago de haberes e indemnizaciones



laborales, en algún momento en que se produzca un conflicto el cónyuge trabajador no va a poder reclamar lo que por derecho e igualdad de derechos le corresponde al no estar tipificada la contratación de este tipo.

Este proceso es un precedente para analizar si sería justo y como una lucha para que los cónyuges que hayan disuelto su sociedad conyugal puedan contratar y ser contratados en los negocios manejados por sus esposos o esposas y obtener ganancias económicas a manera personal porque una vez disuelta los haberes de la sociedad desaparecen y cada quien es dueño de su patrimonio y capital.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

1. Una vez analizado los resultados de la investigación podemos concluir estableciendo que la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal es real, pero no existe una normativa jurídica clara para establecerla legalmente, y por lo tanto la única forma de resolver un conflicto de esta naturaleza es aplicando una ponderación de derechos en base a los principios Constitucionales vigentes en nuestro país, y no tomarlo de una manera positivista porque de esta manera se estarían vulnerando derechos y garantías de los trabajadores.
2. Las personas no tienen un conocimiento adecuado acerca del concepto y aplicación de la disolución de la sociedad conyugal por esta razón lo asocian con el divorcio, debemos tomar en cuenta que son instituciones jurídicas completamente distintas, dentro de la cual al realizar una disolución de la sociedad conyugal solamente se reparte equitativamente los gananciales obtenidos a lo largo del matrimonio y desde el momento de disolver cada uno pasa a ser dueño de sus bienes e ingresos económicos, pero continúan estando casados.

3. Para la existencia de una relación de trabajo ésta debe cumplir ciertos elementos constitutivos que son la base fundamental para comprobar su veracidad en caso de una controversia judicial, como son en primer lugar debe haber un convenio para prestar sus servicios lícitos y personales ya sea de manera verbal o escrita, debe haber una dependencia es decir un jefe o un superior de quien va a recibir órdenes y debe acatarlas, y debe establecerse una remuneración como compensación a sus prestaciones recordando que a igual trabajo igual remuneración y que nuestra Constitución establece que se reconocerá remuneraciones y retribuciones justas.
4. Actualmente los cónyuges que trabajan en conjunto con sus cónyuges se encuentran en una incertidumbre de no saber si su actividad es lícita, y por eso prefieren que no sea de conocimiento público porque todavía en la actualidad los administradores de justicia tienen un pensamiento legalista y si existiere un proceso de reclamación de haberes e indemnizaciones laborales algunos de ellos la desecharía, pero otro como en el caso analizado no lo hizo esperando comprobar la relación laboral que lo hubiese hecho de comparecer a la audiencia definitiva.

## Recomendaciones

1. Al no existir una normativa clara sobre la legalidad de la relación de trabajo entre cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal se debería realizar una reforma tanto al Código Civil como al Código de Trabajo e incluir un articulado sobre la procedencia de contratación en este caso, porque una vez disuelta la sociedad conyugal cada uno recibe sus ingresos económicos y no se convierte en un ganancial para el matrimonio.
2. Se debe impartir talleres o conferencias a toda la población para que conozcan más sobre la disolución de la sociedad conyugal para evitar que la asocien con otras instituciones jurídicas, y a su vez aprendan sobre los posibles beneficios de disolver su sociedad para tal vez futuras contrataciones laborales.
3. Los Administradores de Justicia en todas las instancias deben aprender a manejar los procesos judiciales en aplicación a los principios Constitucionales para evitar la vulneración de derechos, y dejar a un lado el positivismo jurídico que se aplicaba con antelación recordando que nos encontramos en una transformación del derecho en aplicación al Neo Constitucionalismo.

## BIBLIOGRAFÍA

Bustamante, C. (2009). *Manual de derecho laboral: el contrato individual de trabajo*. (1°. Ed.). Quito: Jurídica del Ecuador.

Castillejo De Arias, O. (2003). *Resolución de conflictos laborales por métodos alternativos*. (1°. Ed.). Argentina: Astrea.

Cebrián, A. et al. (2014). *Lecciones de contrato de trabajo: materiales adaptados al espacio europeo de educación superior*. (3°. ed.). España: Dykinson.

Cevallos, J. (2007). *Derecho laboral ecuatoriano: Apuntes para una historia*. (1°. Ed.). Quito: La Tierra.

*Código Civil*. R.O-S. 46 del 24 de Junio de 2005.

*Código de Procedimiento Civil*. R.O-S8 de 12 de Julio de 2005.

*Código del Trabajo*. R.O-S. 167 del 16 de Diciembre de 2005.

*Constitución de la República del Ecuador*. R.O. 449 de 20 de Octubre de 2008

Cuiñas, M. et all. (2002). *Derecho Civil Parte General*. (3° ed.). Buenos Aires, Astrea.

Del Águila, R. (2014). *La Relación Laboral de Cónyuges y Parientes: ¿Cuándo y Cómo se Produce?*. *Gaceta Jurídica Perú Soluciones Laborales*. Recuperado el 13 de Octubre del 2014, del link <https://dl.dropboxusercontent.com/u/44488179/robert-del-aguila-relacion-laboral-conyuges-parientes.pdf>

Fernández, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. (2° ed.). España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Hidalgo, G. (2008). *“Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano Teoría y Práctica”*. (1° Ed.). Quito, Ecuador.

Galán, C. (2010). *Derecho laboral para no expertos: todas las respuestas a sus dudas*. (1° Ed.). Madrid: Fundación Confemetal.

Godín, A. (2003). *“Las tendencias de transformación del derecho del trabajo”*. (1° Ed.). Buenos Aires: Universidad de San Andrés, Departamento de Humanidades

Gómez, S. (2007). *Legislación Laboral Teoría y Práctica*. (6° ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

Instituciones de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México. (2002). *Matrimonio, Aspectos generales en el derecho civil y en el canónico*. Revista de Derecho Privado, I, 3. Recuperado el 11 de marzo de 2015, del link <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/3/dtr/dtr5.pdf>

Jiménez, I. (2010). *DE LA DISOLUCIÓN DE LA SOCIEDAD CONYUGAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Recuperado de la base de datos de la Universidad de Cuenca.

Medina, J. (2008). *Derecho civil: derecho de familia*. (1° ed.). Colombia: Universidad del Rosario

Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas*. (5° ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Pisarello, G. (2007). *Los derechos sociales y sus garantías*. (1° Ed.). Madrid: Trotta.

Sabogal, E. (2012). *Guía laboral 2012*. (1° ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.

Sanromán, R. (2009). *Derecho laboral*. (1° Ed.). México : McGraw-Hill

Segurotti Vs Luciana, Expediente S. 728. XXXVII. (Corte Nacional de Justicia de Argentina 2002). Recuperado el 10 de Octubre del 2014 del link <http://www.csn.gov.ar/jurisp/jsp/fallos.do?usecase=mostrarHjFallos&falloId=68262>

## APÉNDICE

### Apéndice N° 1: Encuesta



### ENCUESTA

Objetivo: Determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.

1. ¿Conoce usted que la relación laboral genera derechos y obligaciones por parte de empleado y empleador?

SI

NO

2. ¿Ha mantenido usted una relación de trabajo con su cónyuge?

SI

NO

3. ¿Está de acuerdo con la existencia de contratación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal?

SI

NO



4. ¿Existe una igualdad de derechos en el país al no poder contratar laboralmente al cónyuge con disolución de la sociedad conyugal?

SI

NO

5. ¿Los cónyuges con disolución de la sociedad conyugal que trabajan juntos deberían obtener todos los beneficios de una relación de trabajo?

SI

NO

Nombre:

Firma:

## Apéndice N° 2: Entrevista



### ENTREVISTA

Objetivo: Determinar la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.

1. ¿Qué piensa usted sobre la existencia de la relación laboral entre cónyuges con disolución de la sociedad conyugal.
2. ¿Existe igualdad de derechos entre las personas en nuestro país?
3. ¿Se podría contratar laboralmente al cónyuge una vez disuelta la sociedad conyugal?
4. ¿Consideraría usted que el cónyuge debería ganar todos los beneficios laborales como lo determina la ley?
5. ¿Existen impedimentos de contratación en materia laboral entre cónyuges que hayan disuelto la sociedad conyugal?

**Apéndice N° 3: Caso Jurídico**

*Dr. Fajardo...*  
*que...*  
*algunos...*  
*que...*  
*con...*  
*...*  
*...*

  
REPÚBLICA DEL ECUADOR

**UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTON  
AMBATO**

**CAUSA No: 18371-2014-0644**

**Materia:** TRABAJO

**Tipo proceso:** PROCEDIMIENTO ORAL

**Acción/Delito:** PAGO DE INDEMNIZACIONES LABORALES

**ACTOR:**  
GALARZA VICUÑA GLORIA JIMENA,

**Casillero No:** 659,  
MANUEL ALEJANDRO BAUTISTA SANCHEZ

**DEMANDADO:**  
LASCANO HERRERA ALBERTO RODRIGO,

**Casillero No:**

**JUEZ:** ROMERO FLORES ZAIDA PATRICIA  
**Iniciado:** 16/10/2014  
**SECRETARIO:** DR. VITALIANO OTONIEL PAREDES FREIRE

**Sentenciado:**  
**Apelado:**

Hacemos de la justicia una práctica diaria

8/16