

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



CARRERA: DERECHO

**TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL ECUADOR.**

TEMA: ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

AUTORA: MARÍA BELÉN CARRILLO ANDRADE

TUTOR: DR. HERMES GILBERTO SARANGO AGUIRRE

QUITO, 2018

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

La abajo firmante, en calidad de estudiante de la Universidad Metropolitana de Quito, declara que el contenido del presente trabajo de investigación:

“ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”

Requisito previo a la obtención del Grado de Abogada de los Tribunales de Justicia del Ecuador, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora.

Atentamente

MARÍA BELÉN CARRILLO ANDRADE

1718788266

DEDICATORIA

Mi presente trabajo le dedico a mi madre que con su esfuerzo y ejemplo me supo guiar en este largo camino, pues sin ella no estaría hoy aquí culminado una meta más en mi vida.

A mi padre por ser la persona que me impulso a seguir sus pasos como profesional, y como persona.

A mi esposo por ser la persona que me acompañó en esta larga travesía, el que me vio muchas veces sufrir, llorar, pero que siempre me alentó a seguir adelante pues es un gran apoyo, sin su ayuda no lo hubiera podido lograr.

A mis hijos porque tuvieron paciencia al esperar largos días de ausencia para poder lograr esta meta, pues por Uds. lo hice todo para ser un ejemplo en su vida.

A mis hermanos porque también vieron en mi un ejemplo a seguir, pues seguiré siendo su guía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos mis profesores, mis guías en este camino aprendí mucho de Uds., de su experiencia, de sus enseñanzas de vida para no cometer errores en la vida profesional, los llevo en mi corazón.

De manera especial agradezco a mi maestro, mi guía, mi tutor, Dr. Hermes Sarango Aguirre, fue la persona que con su entrañable buen humor y a veces mal humor me ayudaba a salir adelante, muchas veces desvanecía pero con sus palabras y experiencia me daba la fuerza para seguir adelante.

A mis amigos, compañeros, que fueron mi ayuda en momentos buenos y malos, pues eran largos días con Uds., llegamos a compartir momentos inolvidables que hacen única esta experiencia los llevare en mi corazón

INDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	6
ANTECEDENTES	8
1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	9
1.1. Naturaleza Jurídica del Contrato Individual de Trabajo.....	9
1.1.1. El contrato de arrendamiento.....	10
1.1.2. La compra venta.....	11
1.1.3. Sociedad y Mandato.....	11
1.2. Características del contrato individual de trabajo.....	12
1.2.1. Personal.....	12
1.2.2. Bilateralidad.....	13
1.2.3. Oneroso.....	13
1.2.4. Conmutativo.....	14
1.2.5. Principal.....	14
1.2.6. Nominado.....	14
1.2.7. De tracto Sucesivo.....	15
1.2.8. Consensual.....	15
1.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	15
1.3.1. Elementos de validez del contrato individual de trabajo.....	15
1.3.2. Vicios del Consentimiento.....	16
1.3.3. Error de derecho.....	16
1.3.4. Error de hecho.....	17
1.3.5. Fuerza.....	17
1.3.6. Dolo.....	17
1.3.7. Objeto Lícito.....	17
1.3.8. Objeto ilícito.....	18
1.3.9. Causa lícita.....	18
1.3.10. Causa ilícita.....	18
1.4. Elementos esenciales contrato individual de trabajo.....	18
1.4.1. Acuerdo de voluntades.....	19
1.4.2. Servicios lícitos y personales.....	19

1.4.3. Relación de dependencia o subordinación.....	19
1.4.4. Resumen de los elementos del contrato individual de trabajo.....	21
2. REMUNERACIÓN.....	21
2.1. Clases de remuneraciones.....	22
3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL.....	23
3.1. Trabajador.....	23
3.1.1. Empleador.....	23
3.1.2. Obrero.....	23
3.2. Empleador.....	23
3.2.1 Representante.....	23
3.2.2 Representante legal.....	24
3.2.3. Representante voluntario.....	24
3.3. Intermediario laboral.....	24
3.4. Tercerizadoras.....	24
3.5. Contratista.....	24
4. FORMAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	25
4.1. Contrato escrito.....	25
4.2. Contrato verbal.....	26
5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	27
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES.....	30
BIBLIOGRAFÍA.....	31

RESUMEN

Cuando se habla del contrato individual de trabajo, se establece un vínculo jurídico entre la persona que brinda sus servicios lícitos y personales (empleado), para con quien oferta una posibilidad de empleo (empleador), tanto en el ámbito privado como público cuando es pertinente, dentro del margen jurídico que establece el Código de Trabajo, dicho sistema se origina de un acuerdo de voluntades entre los intervinientes en el contrato laboral, a través del cual, en estricto apego a la legalidad contenida en las normas laborales se obligan en medida de su rol dentro de la relación laboral. En tal virtud, el contrato debe contener derechos, obligaciones, condiciones y voluntad de las partes para celebrar el mismo.

Dicha trascendencia de derechos laborales, corresponden a una serie de hitos históricos que han ido surgiendo a lo largo de la historia tanto a nivel nacional como en el contexto internacional, que de manera progresiva han servido de sustento pragmático para desarrollar normas favorables para el trabajador dentro de la relación contractual.

La norma ecuatoriana, establece una serie de requisitos de validez que deben cumplirse como solemnidades sustanciales para que el contrato individual de trabajo quede investido de legitimidad y legalidad, a través del presente y en base a la deconstrucción de los elementos presentes en el enunciado normativo correspondiente al contrato individual de trabajo se desarrolla un horizonte amplio que facilita una mejor comprensión del mismo con la finalidad de asimilar su naturaleza jurídica y su aplicabilidad en el área laboral ecuatoriana, así como probar su idoneidad y plasmar la necesidad de que este elemento sea el pilar sobre el cual se desarrolla el vínculo laboral.

ABSTRACT

When we speak of the individual contract of employment, establish a legal link between the person who provides his legal and personal services (employee), who offer a possibility of employment (employer), both in the private sector as public when It is pertinent, within the legal scope which establishes the labor code Ecuadorian, said system originates from a memorandum of understanding between the parties in the contract of employment, through which, in strict adherence to the law contained in the rules labor are obligated to extent of their role within the employment relationship. Pursuant to such contract must contain rights, obligations, conditions and parties to celebrate it.

The significance of labor rights, correspond to a number of historical landmarks that have been emerging throughout history both at national level and in the international context, that have provided sustenance pragmatic to develop progressively rules favorable to the worker within the contractual relationship.

The Ecuadorian standard, establishes a series of requirements of validity that must be met as substantial solemnities so that the individual contract of employment is invest of legitimacy and legality, through the present and on the basis of the deconstruction of the elements present in the normative statement corresponding to the individual contract of work develops a broad horizon that facilitates a better understanding of the same in order to assimilate their legal nature and its applicability in the labor area Ecuador, as well as prove their suitability and give shape to the necessity that this element is the pillar on which the employment relationship is developed.

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo tiene como finalidad profundizar en el conocimiento dogmático, doctrinario y jurisprudencial respecto del contrato individual trabajo, realizar un análisis de cómo nace el contrato desde sus inicios, su valor y fin, tratando de satisfacer las necesidades de las personas.

En sus inicios nace un estatuto jurídico como el nacimiento y su evolución preponderados por un pensamiento social, político, económico, y jurídico que contribuya con la vida del hombre.

En su reseña histórica en 1928, se propaga la ley del Contrato Individual de Trabajo donde se asume que la relación laboral pasa de ser un interés particular hacer de interés social.

Así mismo cabe señalar que ayuda a los organismos sindicales a dar un avance en la organización laboral, siendo que en el año de 1934 se logra promover un avance gigantesco en el siguiente aspecto como es el descanso obligatorio remunerado (vacaciones), mientras que en el año de 1935 y 1936 se da una ampliación a las funciones a la Inspección General del Trabajo con el que se permite el trámite de Visto Bueno para dar por terminado el Contrato de Trabajo y conjuntamente con eso el Desahucio con el fin de dar las indemnizaciones por los años de trabajo.

En el Código de Trabajo de 1938 mantiene los principios fundamentales del derecho de trabajo, libertad al trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y la protección a los trabajadores; Estos principios están asociados al Derecho Constitucional Ecuatoriano con un conjunto de normas que consagra el concepto en el derecho social en las relaciones laborales.

Para analizar sobre los contratos de trabajo en primera instancia se entenderá sobre cómo se da la relación laboral entre empleador y trabajador, pues es un mecanismo que ayuda a regular la relaciones entre empleadores y trabajadores; el Código de Trabajo consagra esta relación en sus primeros artículos del Código Laboral.

En el Contrato Individual de Trabajo se analizará sus características, elementos, sujetos de la relación laboral, formas de contratos, y la terminación del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo se presentan características propias y que son parte integrante del contrato y deben ser: personal por ser un acto entre personas; bilateral porque obliga a las partes; oneroso tiene su remuneración; conmutativo refiere a igual trabajo igual remuneración; de tracto sucesivo significa que debe estar estipulado un tiempo; principal debe estar determinado; nominado se refiere a tipos de contratos donde hay riesgo compartido y consensual siendo que se comprometen con el mero consentimiento.

En consecuencia, también se analizara los elementos de validez del contrato individual de trabajo como por ejemplo los vicios del consentimiento b) objeto lícito c) causa lícita y la capacidad de los contratantes para celebrar un contrato ; los vicios del consentimiento, como son: error cuando recae involuntariamente en la celebración de un contrato o sobre la identidad del objeto dentro del contrato, dolo cuando dicho acto se lo realiza con conocimiento con la intención de hacer daño, y fuerza cunado a pesar del engaño y a sabiendas de la intensión se recurre a la fuerza física e intimidación para que se realice dicho acto, esto en lo referente con a los vicios del consentimiento ahora el objeto lícito que no es más que la prestación de un servicio donde este regulado por la ley siendo que si fuera ilícito pues estaríamos infringiendo con lo estipulado en el Código del Trabajo; y, en lo concerniente con la causa licita es un interés legal que tienen las partes para la celebración de un contrato.

Cuando se habla de la capacidad de contratar se aclara que los capaces son los que se encuentran escritos en la ley, pues ya sea por su capacidad de edad, por su capacidad mental, entre otros.

Esto en cuanto se refiere a los elementos después de detallar cada uno de estas características tomamos el tema de la terminación de un Contrato de Trabajo que siendo así es la forma donde se concluye la relación laboral de las partes por mutuo acuerdo o por un hecho independiente a su voluntad que hace que se dé por terminado el Contrato de Trabajo.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

En el Ecuador, comienza en 1885 y a principios del siglo xx, en donde la burguesía bancaria y comercial apropiada del poder, promueve la industrialización y la acumulación capitalista. En el país inicia la transformación del orden social, económico y político y aparece la clase obrera. En lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales. Por el encarecimiento del costo de la vida se desvaloriza el salario y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer las demandas salariales y además que permita la subsistencia. “La revolución Alfarista de 1895 y juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales, el derecho laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directa o indirectamente el desarrollo del Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial por parte de los empleadores y así la contratación de la parte obrera que son los que exigen sus derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios. La segunda ley establece la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de incapacidad total, parcial y de muerte del trabajador.

Los primeros núcleos de la clase obrera aparecen en el Ecuador a finales del siglo XIX y a inicios del siglo XX, pero su precaria situación recordaba a la de los trabajadores de los países capitalistas centrales. Y también en Ecuador comenzaron las luchas por mejorar los salarios, reducir jornadas y conquistar derechos laborales mínimos.

Con motivo del centenario del primer grito de independencia del 10 de agosto de 1909 se realizó el primer congreso obrero ecuatoriano. En 1911, se instala en el Ecuador la iniciativa de conmemorar por primera vez el 1 de Mayo, instaurada por la asociación de abastecedores del mercado de Guayaquil, donde los trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años. El gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagro “El primero de mayo de cada año día feriado para los trabajadores del Ecuador”. Al año siguiente 1916 se decretó en el país la jornada de 8 horas, aunque fue sistemáticamente burlada, Hubo protestas, huelgas y reivindicaciones de la clase obrera ecuatoriana no solo para avanzar en la conquista de sus derechos, sino para lograr el respeto y la generalización de la jornada de 8 horas, En Guayaquil, la huelga convocada por estos

propósitos fue reprimida el 15 de noviembre de 1922 con una escandalosa matanza de trabajadores.

Reconociendo esa trayectoria de luchas del incipiente proletariado ecuatoriano, la resolución juliana de 1925, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la caja de pensiones, la expedición de las primeras leyes laborales.

Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas a sus derechos y que se mantiene hasta la actualidad con ciertos cambios.

1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL ECUADOR

El contrato individual de trabajo es aquel “por virtud el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Dávalos, 2014)

Contrato individual de trabajo “es el convenio en virtud el 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”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

En el contrato individual de trabajo es una relación donde el trabajador entrega su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración esto hace que se dé una relación laboral entre las partes normado en el Código de Trabajo.

1.1 Naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo.

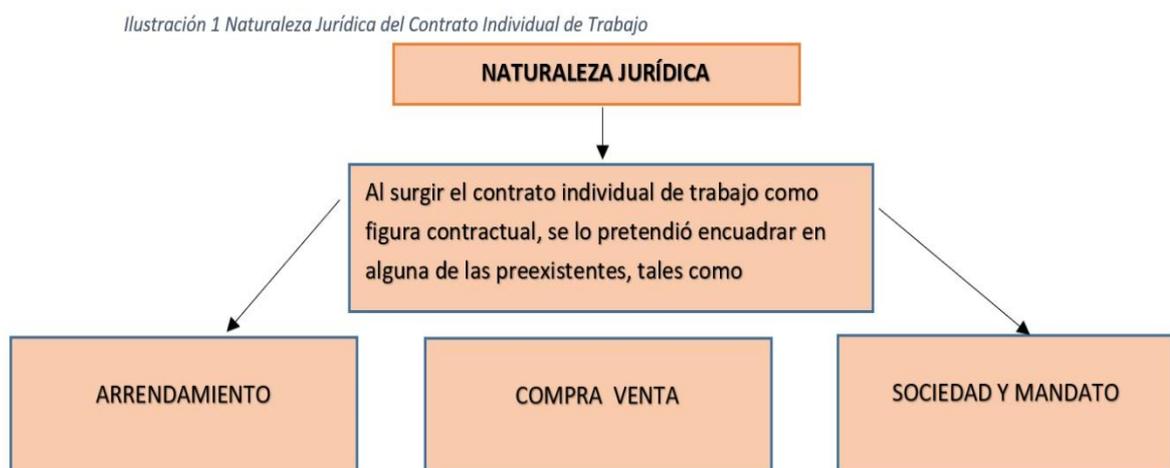
Se indica que “El desentrañar la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, lleva consigo la trascendental consecuencia de establecer especiales normas sustantivas y adjetivas que lo regulen e interpreten.” (Monesterolo Mencioni, 2007)

Según el Código de Trabajo, el 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” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), que está estipulado en el Art.8 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo ha sido objeto de un cuidadoso estudio por parte de la doctrina. Los tratadistas laborales han elaborado numerosas tesis sobre la naturaleza de este contrato, en esencia el derecho laboral, así como sus contratos son exclusivos de derechos sociales, humano y proteccionista del trabajador.

Con el objeto de comprender de mejor manera en que consiste la naturaleza jurídica, se ha diseñado la siguiente lamina:



Autora: María Belén Carrillo A.

De lo referido en la cita, cabe desentrañar cada uno de estos contratos:

1.1.1. El Contrato de Arrendamiento.- Al respecto, el Art. 1856 del Código Civil, preceptúa: “Contrato de arrendamiento es un contrato en la que las dos partes se obligan recíprocamente, para conceder el uso y goce de la cosa, salvo lo que dispone la ley del trabajo y otras especiales.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Señala (De la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 2009), citando a George Scelle, en su obra de Derecho Obrero: “Se puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se puede separar de la persona física”. (De la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 2009)

En la naturaleza jurídica, las figuras contractuales del arrendamiento no pueden ser parte de un contrato individual de trabajo, pues no tiene cabida en materia laboral, toda vez, que el empleador tendría que tomar a su trabajador como un préstamo y en ese caso jamás un trabajador puede entregarse para uso y goce de un servicio, por eso el contrato de arrendamiento no se puede dar en ningún motivo como un contrato laboral

1.1.2. La Compraventa según el Código Civil en el Art. 1732 “es un contrato en que una de las partes se obliga a dar una cosa y la otra a pagarla en dinero.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Mientras que por su lado, (Thayer Arteaga & Novoa Fuenzalida, 1986), el contrato de trabajo no es un contrato de compra venta por cuanto “la actividad personal del hombre es inseparable de él mismo y como tal no puede enajenar a otro”

Por consiguiente, la compraventa es otro caso en el que los derechos del trabajador serían vulnerados, ya que el trabajo humano no debería ser equiparado como una mercancía, o pagando un precio por una obligación a lo que es inaceptable a la dignidad humana.

1.1.3. Sociedad y mandato

(Thayer Arteaga & Novoa Fuenzalida, 1986), sostiene que la **SOCIEDAD** “no podría ser sociedad porque no media, los trabajadores no participan de manera directa en las pérdidas.” Así como también no podría ser **MANDATO** porque “se lo contrata para la ejecución de uno o más negocios jurídicos y puede ser gratuito y delegable.” (Thayer Arteaga & Novoa Fuenzalida, 1986)

El Código Civil en el Art. 2020 sobre el mandato, dice: “es un contrato que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otro, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

De lo expuesto, se puede inferir que tanto la sociedad como el mandato no están acorde con los derechos del trabajador porque no puede asumir pérdidas ni tampoco puede confiar un negocio así mismo.

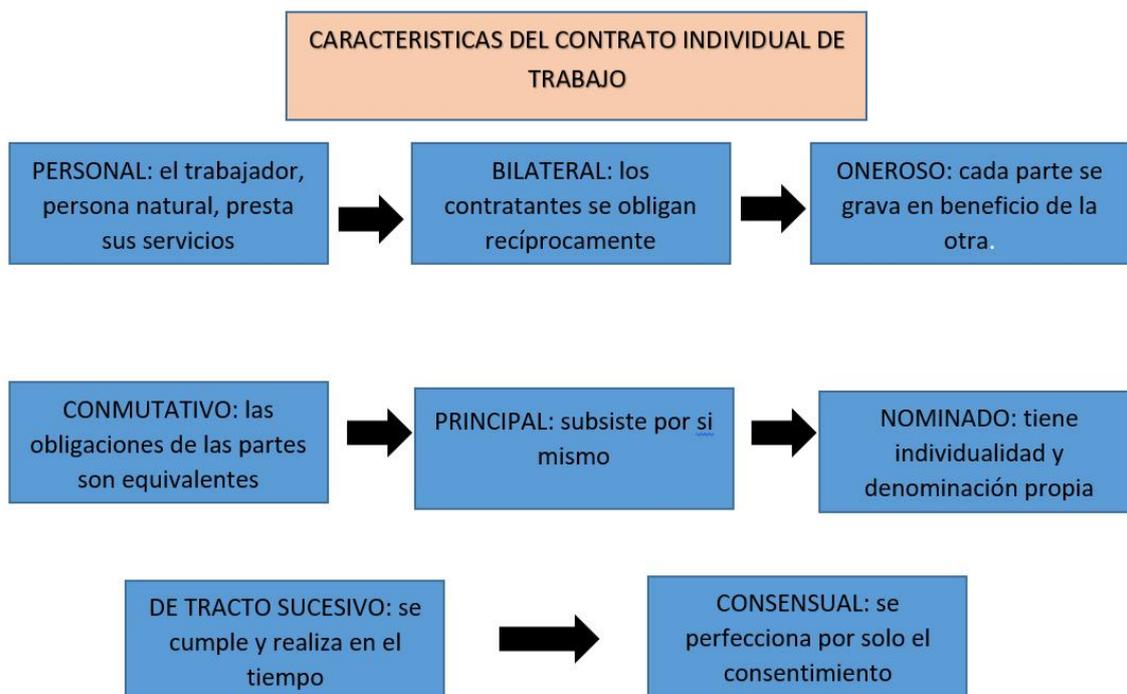
1.2. Características del contrato individual de trabajo.

Las características del contrato individual de trabajo se hallan contenidos en lo que versa el Art.8 del Código de Trabajo:

Contrato individual.- 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. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

De consiguiente, las características que se identifican en la norma citada son las descritas a continuación en el siguiente esquema:

Ilustración 2 Características del Contrato individual de Trabajo



Autora: María Belén Carrillo A.

1.2.1. Personal.- En la especie, necesariamente hay que remitirse al Art. 9 del Código de Trabajo, que establece: “que la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Código del Trabajo, 2005)

Hablando del aspecto personal del Contrato Individual de Trabajo, (Trujillo Vázquez, 1987), manifiesta: “solamente las personas naturales pueden intervenir en los contratos individuales de trabajo.”

En efecto, en el ámbito de lo personal se puede decir que se trata de una convención que fue creada para la protección del trabajador el cual es una persona natural y es el único que puede celebrar un Contrato de Trabajo.

1.2.2. Bilateralidad: Es un contrato que se encuentra previsto en el Art.1455 del Código Civil, cuya característica fundamental se vislumbra por cuanto las partes contratantes se obliga recíprocamente. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Al respecto, de la característica de la bilateral que posee el contrato individual de trabajo, la doctrina mexicana señala, en la obra *Crítica Jurídica Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho* en un artículo realizado por Gustavo Molina, que:

Todo derecho que regula relaciones entre personas, en él se consigan derechos y obligaciones para cada una de las partes, en áreas de coordinación de los intereses de Empresarios y Trabajadores, a fin de lograr la protección del interés de la colectividad. (Molina Ramos, 1987)

El contrato bilateral es un contrato donde las partes tienen derechos y obligaciones con el fin de lograr la satisfacción de las dos partes, ya sea Empleador – Trabajador con un interés social.

1.2.3. Oneroso: Se entiende por oneroso a todo contrato en el cual se grava un valor económico, es decir, aquel que no se realiza de forma gratuita; el ordenamiento jurídico ecuatoriano y la doctrina sostienen:

El Código Civil, en el Art.1456, referente con el termino oneroso, señala: “cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En palabras de (Monesterolo Mencioni, 2007), el contrato oneroso es aquel que: “cada una de las partes se grava en beneficio de la otra”, haciendo hincapié a la obligación económica que nace del empleador hacia sus trabajadores.

1.2.4. Conmutativo: En dirección con la característica de bilateralidad, existe un equilibrio armónico entre las obligaciones de las partes intervinientes en el contrato individual de trabajo.

En el Art.1457 del Código Civil el contrato individual de trabajo resulta “conmutativo en virtud de que cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a la otra parte”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Para (Monesterolo Mencioni, 2007) se hace presente explicando la característica conmutativa cuando señala: “las obligaciones de las partes son equivalentes”.

Atendiendo a esta característica, en que las partes deben obligarse mutuamente y donde su parte sea equivalente a la otra en este caso se puede apreciar el beneficio o pérdida en lo que le cause al contrato.

1.2.5. Principal: Aquel que subsiste por sí mismo sin necesidad de otros acuerdos. Al respecto, el Código Civil, sostiene: “el contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Para (Rodríguez & Somarriva, 1942) un contrato principal está sujeto a lo dicho en uno de los adagios más conocidos del derecho civil: “Para La clasificación en contratos principales y accesorios no tiene importancia sino para determinar la extinción de los mismos. Dice el aforismo lo accesorio sigue a suerte de lo principal, pero no lo principal la suerte de lo accesorio”

1.2.6. Nominado: Se entiende por esta característica que el contrato que nos ocupa se encuentra tipificado en el ordenamiento jurídico vigente, en el caso en concreto el contrato individual de trabajo se halla previsto en el Código de Trabajo.

Son varios los tratadistas que exponen definiciones acerca de los tipos de contratos, al respecto de la característica en mención (Cusi Arredondo , 2014) menciona:

Estos actos jurídicos son celebrados en ejercicio de la autonomía de la voluntad, en la medida que no están prohibidos o no colisionen con normas de orden público y las buenas costumbres. No reciben una denominación específica o no tiene una nomenclatura especial en el Código Civil. A manera de ejemplo podemos citar a los contratos modernos, que no están regulados en forma específica en el Código Civil (contrato de franquicia, contrato de riesgo compartido o Joint Venture y otros más) lo cual no implica que sean inexistentes jurídicamente.

1.2.7. De tracto sucesivo: Señala (Monesterolo Mencioni, 2007), “se cumple y realiza en el tiempo”

Con respecto a la característica de tracto sucesivo se señala que debe realizarse cuyos efectos son prolongados por el tiempo dando así por ejemplo el contrato de compra – venta pues si se da una relación de las partes es de gran importancia pues tendremos la oportunidad de mostrar y resolver un sin número de problemas de acuerdo a la vigencia en el tiempo que dure la prestación de servicio.

1.2.8. Consensual: Esta característica está delimitada por la voluntad de las partes intervinientes, a partir de que las mismas manifiesten su consentimiento.

Al efecto, el Art. 1459 Código Civil, sostiene: “el contrato consensual se perfecciona por solo el hecho del consentimiento” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Señala (De la Cueva, 1964) “siendo aquellos los que se perfeccionan por el mero consentimiento”.

Diciendo esto el contrato consensual surte efectos a la medida de la falta de un contrato en forma escrita dando así la participación de una forma verbal tan solo con tener una voluntad entre las dos partes y siguiendo alguna formalidad que nos ayude a su validez y existencia del contrato.

1.3. Elementos del contrato individual de trabajo

Entre los elementos del contrato del trabajo tenemos:

1.3.1. Elementos de validez del contrato individual de trabajo

Ilustración 3 Elementos de validez del contrato



Autora: María Belén Carrillo A.

La validez de los contratos depende en gran manera de estos cuatro elementos que señala el Art. 1461 del Código Civil sobre la capacidad legal para contratar; entre los cuales, tenemos: que no consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicios, que no recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa lícita

Hablando de la capacidad, el Art.1462 del Código Civil personas capaces “son aquellas que legalmente son capaces excepto los que la ley los declare incapaces”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) , considerando incapaces: “a los dementes, los impúberes, y los sordomudos que no puedan darse a entender por escrito” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), e incapaces relativos “a los menores adultos que no son capaces de administrar sus bienes y necesitan de una tercera persona que los represente” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), ley de acuerdo con sus solemnidades.

1.3.2. Vicios del Consentimiento: Los vicios del consentimiento son Error, Fuerza y Dolo.

Por error se entiende, en los términos que plantea (Ospina, 1983), lo siguiente:

El error consiste en creer, que una cosa está constituida de ciertos elementos, pero en la realidad está constituida por otros totalmente diferentes. La ignorancia consiste en no tener noción de tal cosa; pero para el Derecho tal distinción no existe, son equivalentes: tanto yerra el que se equivoca, como el que ignora, porque el error proviene de la ignorancia.

1.3.3. Error de derecho: El Art.1468 sostiene que el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento.

(De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 1964) Dice “no puede, dada la naturaleza del derecho del trabajo, invalidando el contrato, ya que pudiendo únicamente recaer sobre las condiciones en que se prestare el servicio”

El error de derecho solo recae en lo que dice la ley al momento de normar condiciones en las cuales se deba dar un servicio o a su vez invalidando lo que no esté de acuerdo con la base legal estipulada en el Código de Trabajo, esto quiere decir que el error de derecho no admite prueba en contrario.

1.3.4. Error de hecho: Art. 1471 del Código Civil dice que “el error se acerca de la persona con quien se tiene intención de contratar no vicia consentimiento, salvo que la consideración de esta persona sea la causa principal del contrato”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Pues no es un error voluntario, no vicia el consentimiento y este admite prueba en contrario caso que no se da en el error de derecho.

1.3.5. Fuerza: Art.1472 Código Civil la “fuerza no vicia consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte a una persona de sano juicio, tomando en cuenta sexo, edad, y condición”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Pues es una forma donde necesariamente se utiliza la fuerza física, la intimidación de una persona a otra tratando de obligar a que se realice una acción.

1.3.6. Dolo: Art.1474 código civil “el dolo no vicia consentimiento sino cuando es obra de una de las partes y cuando además, aparece claramente que sin él no hubieran contratado”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Es la intención de hacer daño a sabiendas que puede perjudicar a terceras personas, y aun así se comete la acción.

1.3.7. Objeto lícito: art.1478 código civil el objeto lícito “es la contravención del Derecho Público. Hay objeto ilícito en todo lo que contraviene al Derecho Público Ecuatoriano”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). “El objeto del contrato de trabajo es la prestación de energía de trabajo el objeto, en sí mismo, no puede ser nunca ilícito” (De la Cueva, 1964)

Como se consagra en la ley un objeto lícito jamás podrá ser ilícito porque no cumpliría con lo establecido, con esto se persigue que no pueda discutirse pues sería ilógico que la ley permitiera proteger contratos cuyo objetivo sea ilícito.

1.3.8. Objeto ilícito: Art 1482 cód. Civil en las “deudas contraídas en juegos de azar, en la venta de libros cuya circulación está prohibida por autoridad competente, y generalmente todo contrato prohibido por las leyes.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

“piénsese, por ejemplo, en una persona que contratara los servicios de otra u otras para la comisión de actos delictuosos” (De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 1964)

Ante lo mencionado se explica que jamás un objeto ilícito podrá ser tema de discusión pues no cumple con lo establecido.

1.3.9. Causa lícita: Art. 1483 Código Civil dice “que no puede haber obligación sin una causa real y lícita, pero no es necesario expresarla. La pura liberalidad o beneficencia es causa suficiente, y el motivo que induce al acto o contrato”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

1.3.10. Causa ilícita: Art 1483 Código Civil la “causa ilícita por otro lado es todo lo que está prohibida por la ley, o a las buenas costumbres o al orden público.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Mediante esta explicación se difiere que los elementos del contrato individual del trabajo tanto con en el Código Civil tienen una connotación básica en los contratos como así lo señala (Guerrero Figueroa, 1986) que dice que “la forma en que se origina el consentimiento en el contrato de trabajo es viciada; puesto que la ley, convenciones colectivas o la decisión unilateral del Empleador son las que determinan las condiciones de trabajo.”

1.4. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Ilustración 42.3.2. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo



Autora: María Belén Carrillo A.

1.4.1. Acuerdo de voluntades: El Art. 8 del Código Trabajo, refiriéndose al tema en cuestión sostiene “que es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras, ya sean naturales o jurídicas; en este caso Trabajador – Empleador”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

De su lado, (Trujillo Vázquez, 1987) dice: “las partes son totalmente libres para acordar condiciones que significan para el trabajador mejores garantías o mayores beneficios que los establecidos en la ley, siempre que no vaya en perjuicio de legítimos derechos de terceros o del bien común”

1.4.2. Servicios lícitos y personales: El art. 8 del Código del Trabajo dice también que una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales.

En cambio el Dr. Luis Jaramillo Pérez citado por (Trujillo Vázquez, 1987) afirma que se consideró innecesario “hablar de contratos de ejecución de obra, ya que es el resultado que se pretende no es el que mueve el amparo legal puede serlo en cuanto haya servicio personal y por cuenta ajena y bajo dependencia”.

Tanto del enunciado normativo citado, como de la cita que complementa la explicación sobre los servicios lícitos y personales, se deduce que al mencionar servicios lícitos son todas aquellas prestaciones laborales que no son contrarias al ordenamiento jurídico nacional, es decir, que al ser ejecutado no contravienen ni vulneran derechos de terceros, del mismo modo y consecuentemente al mencionar la norma servicios personales lo que hace es recalcar la singularidad del individuo que se contrata para aportar para con su empleador a través de su mano de obra o trabajo intelectual o profesional.

1.4.3. Relación de dependencia o subordinación:

Según (De la Cueva, 2009), sostiene que la subordinación es:

La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero en cumplir sus obligaciones y las instrucciones por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa

Dando como resultado que la subordinación se clasifica en dos: la potestad jurídica (que no es más que constituir el objetivo de la empresa) y la obligación jurídica (de respetar las disposiciones asignadas para la realización de su trabajo.)

Hay otros que afirman que hay cuatro tipos de subordinación que son la: moral, técnica, económica, jurídica.

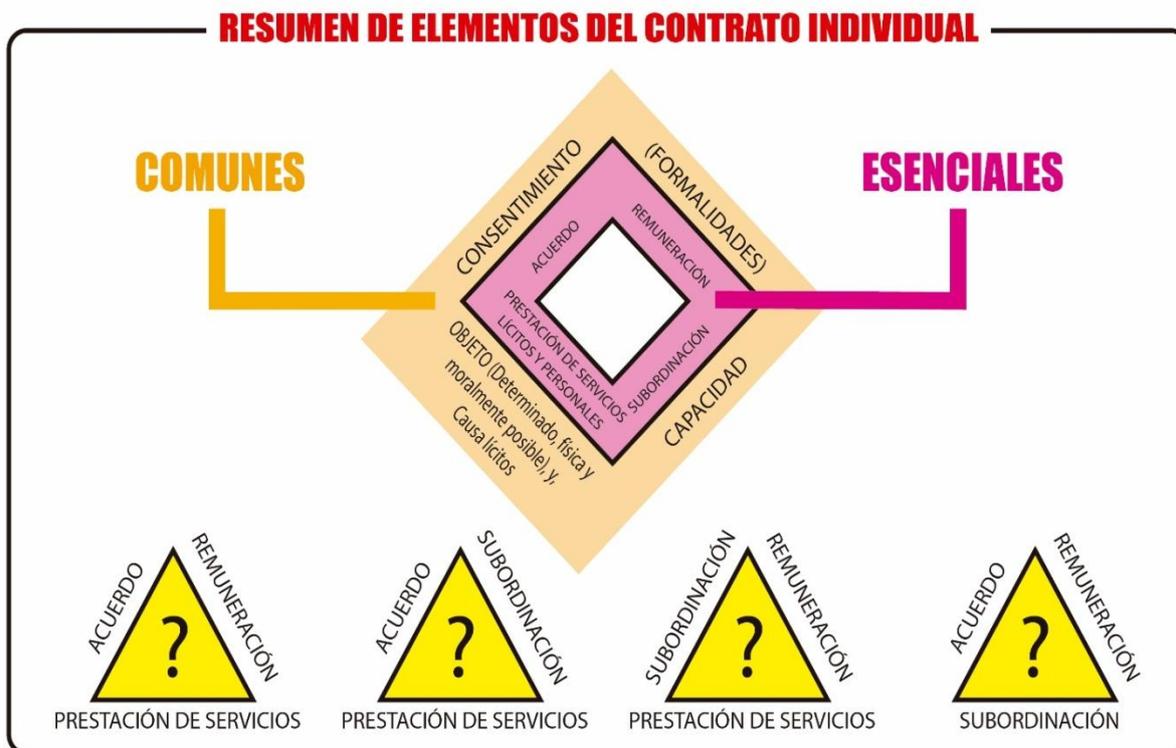
Y al hablar de la dependencia, se toma en cuenta el art. 8 del código de Trabajo que hace énfasis en que la dependencia se da al acuerdo de voluntades y de quien ordena la ejecución de un servicio a cambio de una remuneración estipulado en el contrato.

En cuanto se refiere al acuerdo de voluntades, este tiene una doble finalidad dentro del ámbito laboral, por un lado y sin alejarnos de la tendencia de que el trabajo, como bien se está proponiendo en este ensayo, se desarrolla bajo los lineamientos de un contrato y por consiguiente es muy influenciado por la corriente civilista en la cual el acuerdo de voluntades es una fuente secundaria de derecho, así mismo por la esfera constitucional está anclado a la libertad de contratación del empleador y a la libertad de trabajo del empleado teniendo como resultado que las dos partes plasmen su voluntad a través de un mutuo acuerdo.

En la prestación de servicios lícitos y personales debemos aclarar en primer lugar la palabra lícito que quiere decir que está de acuerdo a la ley, que sea permitido, una vez aclarado esto se dice que la prestación es legal, que el trabajo a realizar esta conforme a la ley y por esto no tiene ningún riesgo para el trabajador; en lo que respecta a servicios personales es la persona que se compromete a prestar sus servicios en forma directa y personal ,en calidad de trabajador los contratos de trabajo individual solo puede ejercer personas naturales mientras que en calidad de Empleador puede ejercer entre personas naturales como jurídicas.

Dependencia o subordinación, hablamos que en este caso el trabajador se obliga a someterse a las órdenes o instrucciones del empleador para un trabajo eficiente que no perjudique en lo técnico – industrial como en lo económico o jurídico dando así las garantías al Empleador, se obligan las dos partes a respetar las obligaciones de cada uno y a lo cual sus funciones les fueron otorgadas.

1.4.4. Resumen de los elementos del contrato individual de trabajo.-



2. REMUNERACIÓN:

Ilustración 5 Remuneración

LA REMUNERACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- Contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación.
- Elemento esencial del contrato individual de trabajo
- Principal derecho del trabajador
- Principal obligación del empleador.

Autora: María Belén Carrillo A.

En el Código de Trabajo en el Art. 3 dice que

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencias extraordinario necesidad de inmediato auxilio, fuera de esos casos nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. Todo trabajo de be ser remunerado. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Asimismo en el Art. 33 de Constitución Ecuatoriana dice que “el trabajo es un derecho; un deber social y un deber económico fuente de realización personal y fuente de economía. El estado garantizara respeto a su dignidad, remuneraciones, y retribuciones justas.” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Ahora también varios tratadistas en el tema tienen varias tesis al respecto como por ejemplo: (Vietri) manifiesta que:

Rara vez se discute la remuneración de manera accesoria y *posteriori* de la prestación del trabajo”, mientras que de la Cueva dice que “el monto de la remuneración y de su forma de pago si puede ser *posteriori* pues surge como producto de la prestación de un trabajo

Se puede interpretar que la remuneración es el pago por un servicio prestado por parte del Empleador, recibiendo su sueldo o salario acordado en un contrato como trabajador y que sea justo para la sustento del mismo y de su familia.

2.1. Clases de remuneraciones. -

Ilustración 6 Clases de Remuneraciones



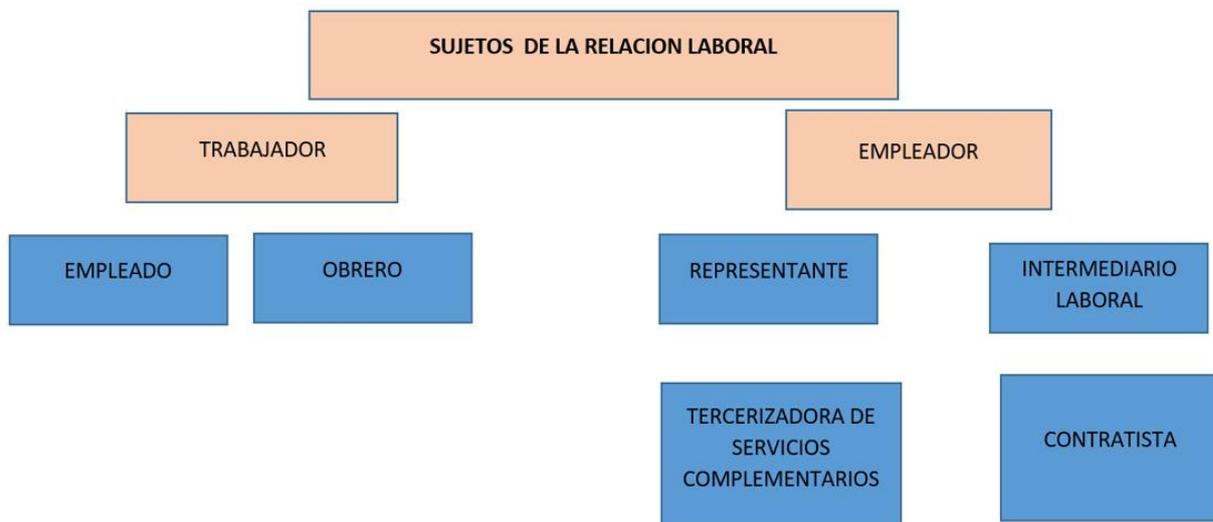
Autora: María Belén Carrillo A.

La denominación de una relación de dependencia entre un empleador – trabajador tiene un principio fundamental que es el la Primacía de la realidad, en cual está constituida por la remuneración.

En el Código de Trabajo en el Art 80 nos dice que: “salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del Contrato de Trabajo. Sueldo es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

Ilustración 8 Sujetos de la relación laboral individual



Autora: María Belén Carrillo A.

3.1. Trabajador

3.1.1. **Empleado:** es la persona que prima el carácter intelectual sobre lo material.

3.1.2. **Obrero:** si los servicios son primordialmente materiales.

3.2. Empleador

3.2.1. **Representante:** persona que se hace cargo de la gestión de los negocios por riesgo y cuenta del mismo.

La representación puede ser:

3.2.2. Representante legal: a favor de quienes pueden gobernarse, por sí mismo mediante el Código Civil.

3.2.3. Representante voluntario: puede ser apoderado, mandatario, agente oficioso estos no son trabajadores.

El Empleado u obrero es el que realiza la acción debe ser siempre una persona natural y su trabajo debe ser remunerado por sus horas de trabajo así como también tener los implementos necesarios para realizar su trabajo y las seguridades que debe tener él trabajador; h (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)ay muchos criterios de acuerdo a la parte del trabajador, obrero u empleado pues se da esta categoría porque es la parte manual o intelectual de realizar dicho trabajo.

3.3. Intermediario laboral: “es la persona jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores para ponerlos a disposición de una persona llamada usuario”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Este responde de manera directa mientras que el beneficiario lo hace por solidaridad.

El usuario es el que está a cargo de determinar las tareas y el que supervisa la ejecución de las mismas.

Actualmente en el Código de trabajo fue derogada la ley por el mandato constituyente 2008, lo que se respecta a intermediario laboral como la tercerización.

3.4. Tercerizadoras. - Así mismo “son personas jurídicas que realizan actividades de otras empresas como por ejemplo se desenvuelven en vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza, entre otras”. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

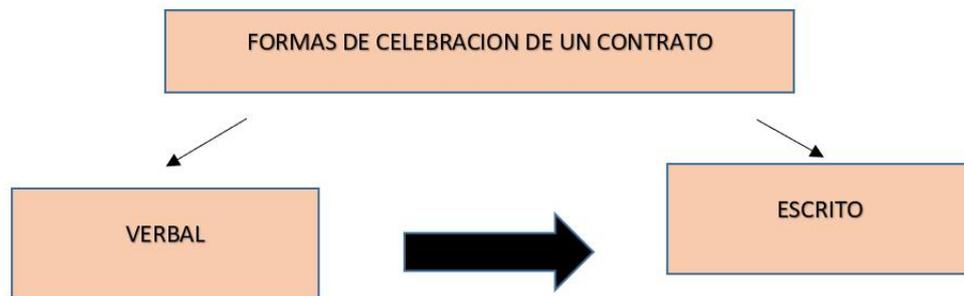
De igual manera en el Código de trabajo se derogo esa ley por mandato constituyente 2008.

3.5. Contratista: es la persona natural o jurídica que se compromete con otra de igual condición para ejecutar una obra bajo su responsabilidad.

Si este es del Sector Privado: se regulara por el Código Civil.

Si este es por el Sector Publico será por la Ley de Contratación Pública.

4. FORMAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



Autora: María Belén Carrillo A.

4.1. Contrato escrito

El contrato escrito dice que “nuestra legislación reconoce esta práctica y distingue los contratos expresos de los contratos tácitos a los primeros los clasifica en contratos escritos y en contratos verbales.” (Trujillo Vázquez, 1987)

El contrato de forma escrita está basado en el Art 12 del Código de Trabajo el cual sustenta:

Que lo que se estipula en el contrato es un acuerdo de voluntades de las partes o por mandato de ley; siendo que también hay el contrato escrito y por voluntad de las partes puede ser celebrado por instrumento público representado por un funcionario que tenga las solemnidades legales para hacerlo; en este contrato se dejara constancia en un libro especial y se conferirá copia del mismo y debe estar totalmente autorizado y legalizado. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Este contrato es específicamente técnico que requieran de ciencia y arte es por cuanto necesitan de un respaldo legal ya que se encuentran involucrados teorías personales, investigativos y creativos para el bien de una sociedad.

En todos estos tipos de contratos se debe tener unos parámetros de lo que deben seguirse y cumplirse como por ejemplo la clase de trabajo que se va realizar, como deberá ejecutarse dicho trabajo (maquinaria, indumentaria de trabajo) la remuneración o forma de pago a convenir por las partes ; el tiempo de duración en el que se va a realizar la obra ; el lugar donde debe ejecutarse la obra, las sanciones en caso de incumpliendo de la obra estas son cláusulas que se deben tomar en cuenta en cada contrato a realizar en forma escrita.

Las solemnidades como lo dispone en el Art.19 de la norma laboralista ecuatoriana deben celebrarse ante una autoridad competente en este caso ante un juez de trabajo como un mandato de ley, en otras regiones del Ecuador o parroquias urbanas se debe presentar ante el jefe político o teniente político si lo hubiera, dentro de estas solemnidades se encuentra el contrato como instrumento público que debe contener algunos requisitos este quedara en libro especial y publico donde cualquier persona podrá solicitar el contrato.

Aunque para algunos jueces de Trabajo no es necesariamente una solemnidad la forma escrita es una solemnidad como para validar un contrato de Trabajo en caso de no ser así el trabajador podría pedir la nulidad de ese contrato.

En los efectos de Omisión se dan cuando no están debidamente enunciado su contenido el cual se ha hecho por escrito esto puede ser causa de nulidad de un contrato; al mismo modo que por falta de cláusulas estipuladas en los contratos que no contengan la cuantía o remuneración, o este establecido el tipo de trabajo a realizar no sería causa de nulidad; por este caso el trabajador está en todo su derecho tendrá la posibilidad de hacer valer sus derechos estipulado en su contrato.

Solo el trabajador puede pedir la nulidad de su contrato caso contrario las obligaciones por parte del Trabajador – Empleador deben ser reciprocas y cumplir lo que está escrito en el Contrato.

4.2. Contrato verbal. -

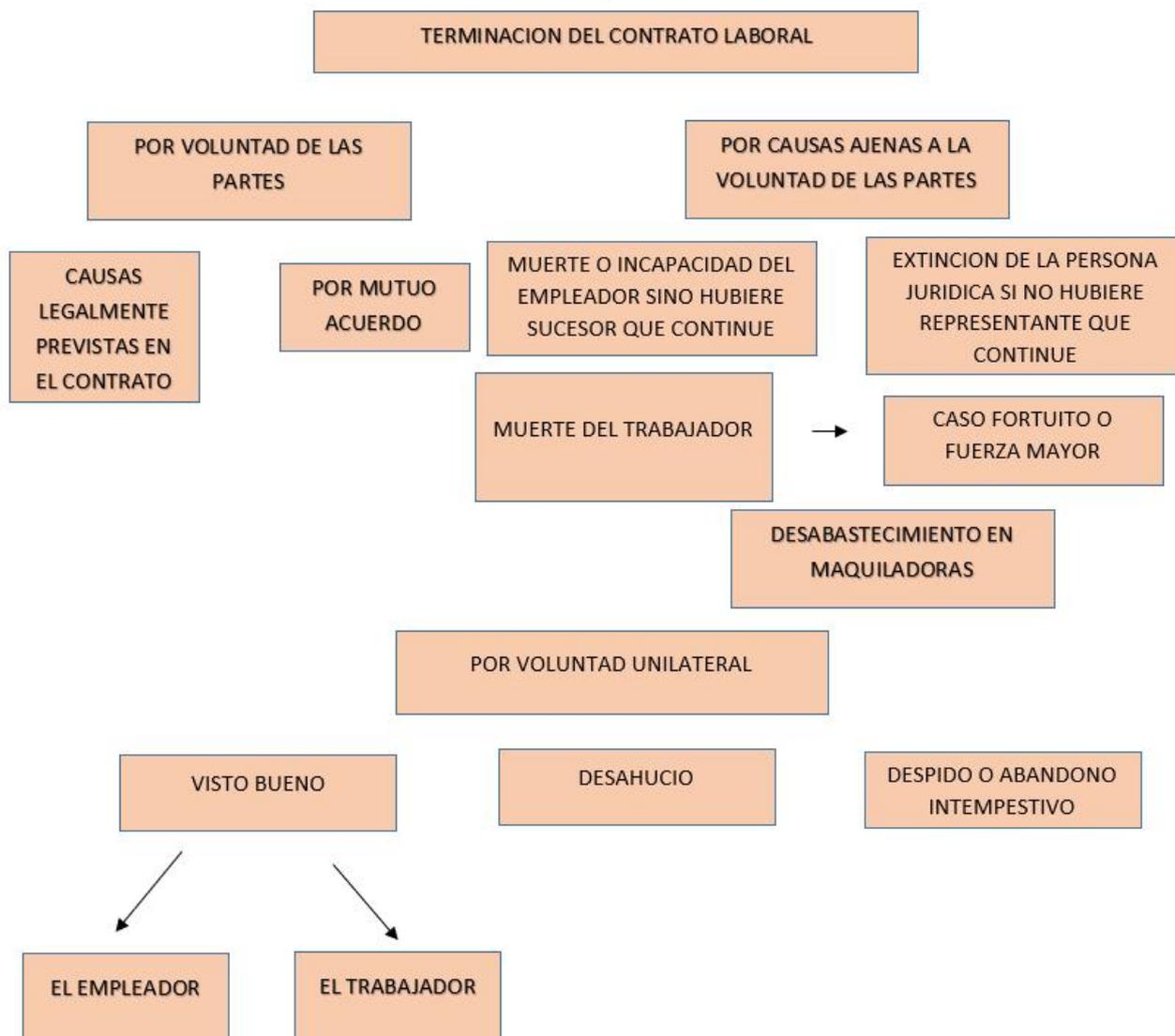
(Trujillo Vázquez, 1987), indica que “el contrato verbal es aquel en que las partes establecen condiciones de relación laboral de palabra y no dejan constancia de ello en ningún escrito”.

De ser así aunque no este escrito o no haya constancia de un contrato, para realizar este tipo de contrato se sobreentiende que cumplió con los elementos esenciales donde se establece un contrato siendo así que este no sería nulo al contrario se lo tomara como que ha cumplido con las obligaciones de ley o pacto colectivo, señalando que cualquiera de los dos contratos ya sea el escrito como hemos hablado anteriormente como el contrato verbal están establecidas en el Código de Trabajo y son totalmente válidas para celebrar un contrato.

En el análisis sobre la remuneración encontramos varios principios que quiero mencionarlos como es el **Principio irrenunciabilidad, Principio de realidad, fraude laboral**. Los cuales se encuentran consagrados en la Constitución Del Ecuador y que ya antes han sido mencionados.

5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Ilustración 9 Terminación del Contrato individual de Trabajo



Así mismo (Ochoa Andrade, 1994) dice que “el cese temporal o de todas las obligaciones y prestaciones del contrato de trabajo, ante la presencia de ciertas causas o circunstancias fijadas por la ley, que permite la subsistencia del vínculo”

Las causas de suspensión o terminación de un contrato individual de trabajo como bien lo dice en el Código de Trabajo en el Art. 169 se pueden dar por las causas legalmente previstas en el contrato; por acuerdo de las partes; por la terminación de una obra o servicio del contrato; por muerte o incapacidad permanente o total del trabajo, por caso fortuito y fuerza mayor, por voluntad del empleador, por voluntad del trabajador.

Una de las causas ajenas para la terminación del contrato es la muerte del trabajador o la incapacidad permanente o absoluta del trabajador o en un caso fortuito que están ajenas a la voluntad de las partes pues esto no se determina cuando ni donde puedan pasar es por eso que pueden ser excepciones para la terminación del contrato individual de trabajo.

Por otro lado la muerte del Empleador es la causa suficiente para dar por terminado el contrato ya que si no existiere la persona jurídica son causas para la terminación del contrato individual de trabajo y por ello en consecuencia se liquide la empresa o el cierre total del lugar de trabajo.

También en las formas de terminación de un contrato de trabajo sería la del Paro ya que en una crisis económica donde se encuentren afectados los intereses de los trabajadores estos podrían llegar a ser un paro colectivo que involucra a varios trabajadores que exigen algo ya sea como una crisis económica o una estabilidad laboral, estas peticiones deben ser aceptadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que autorizara el paro para la determinación del tiempo por el cual deba suspenderse las labores de la Empresa.

CONCLUSIONES

Se puede concluir manifestando que haber regulado el trabajo es y será hasta la actualidad un gran avance laboral para toda la clase obrera. Sin estas regulaciones es muy probable que todavía existiese la esclavitud.

Es importante manifestar que los derechos laborales son producto de una lucha constante de la clase obrera. Es así que en el año de 1925 la Revolución Juliana, modernizó el estado institucionalizando al Derecho Laboral, es por eso que se crea lo que ahora conocemos como el Ministerio de Trabajo y El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Para en lo posterior en 1938 dictarse el Código de Trabajo el mismo que ha venido evolucionando conforme el tiempo.

Cave recalcar que el trabajo es el motor de riqueza de la humanidad y por ende el mismo debe estar regulado mediante políticas públicas claras, porque el derecho laboral es eminentemente un derecho social y por lo tanto es un derecho pro-trabajador.

RECOMENDACIONES

- En vista de que el presente Código del Trabajo, que se encuentra en vigencia desde hace mucho tiempo, debido a la dinámica y cambiante realidad social ecuatoriana prácticamente su aplicación resulta obsoleta, creo que es predominante que la Asamblea Nacional en base a los preceptos legales establecidos en la Constitución de la República, expida un nuevo Código de Trabajo, que garanticen a los trabajadores en general sus derechos laborales.
- Que el Ministerio de Trabajo capacite a todos los empleadores con la finalidad de que se cumplan con los derechos laborales y haga una campaña preventiva con la finalidad de que este organismo no sea como en la actualidad solo sancionador.
- Que las u universidades en sus proyectos de vinculación capaciten y asesoren a todas las empresas a nivel nacional sobre la ley laboral sus aplicaciones y sanciones en caso de incumplirlas, de esta manera se creara una cultura legal y laboral para todo aquellos contraten o tengan personal a su cargo.

BIBLIOGRAFÍA

- Cusi Arredondo , A. (2014). Actos jurídicos nominados o innominados. *Acto jurídico*, 1.
- Dávalos, J. (2014). *Derecho individual del trabajo*. México: Porrúa.
- De la Cueva, M. (1964). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- De la Cueva, M. (2009). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449, 20 de Octubre 2008.
- Ecuador, Congreso Nacional. (10 de Mayo de 2005). *Código Civil*. Quito, Ecuador: Registro oficial Nº 46 de 24 de junio 2005.
- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Nº 167 de 16 de Diciembre 2005.
- Guerrero Figueroa, G. (1986). *Lecciones de Derecho Laboral*. Bogotá: Temis.
- Molina Ramos, G. (1987). Las características de los principios del derecho mexicano del trabajo. *Crítica Jurídica. Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*, 72 - 95.
- Monesterolo Mencioni, G. (2007). *Instituciones del Derecho Laboral Individual. Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ochoa Andrade, G. (1994). *La suspensión y la terminación del contrato individual de trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Ospina, G. (1983). *Teoría General de los Actos Jurídicos*. Bogotá: Temis.
- Rodríguez, A. A., & Somarriva, M. (1942). *Fuentes de las Obligaciones*. Santiago de Chile: Nascimieto.
- Thayer Arteaga, W., & Novoa Fuenzalida, P. (1986). *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Trujillo Vázquez, J. C. (1987). *Derecho del Trabajo*. Quito: Educ.
- Vietri, J. (s.f.). *El Salario*. Quito.