



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TEMA:  
EL CARACTER ESENCIAL DE LA CERTEZA DE LA REMUNERACION EN LOS  
CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU  
INDETERMINACION

TRABAJO PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA  
REPÚBLICA

AUTOR:  
CASTILLO CASTILLO BOLIVAR ALEXANDER

MACHALA - EL ORO

**FRONTISPICIO**

**EL CARÁCTER ESENCIAL DE LA CERTEZA DE LA REMUNERACION EN LOS  
CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU  
INDETERMINACIÓN**



.....  
**Autor:** Bolívar Alexander Castillo Castillo

**C.I.** 0705089662

**Dirección:** Clemente Yerovi y los Claveles

**Teléfono:** 0980223911

**Correo:** alexander\_b77@hotmail.es



.....  
**TUTOR:** Abg. Julio Ernesto Brito Paredes, Mgs.

**CI.** 0701155038

**Correo:** abriza@hotmail.es

**Machala, octubre de 2015**

## CERTIFICACIÓN

**Abg. Julio Ernesto Brito Paredes Mgs.** Docente de la Unidad Académica de Ciencias Sociales Carrera de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Machala.

CERTIFICA:

Que el presente Trabajo Práctico de Titulación: **"EL CARÁCTER ESENCIAL DE LA CERTEZA DE LA REMUNERACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU INDETERMINACIÓN"** ha sido prolijamente revisado y corregido en base a criterios técnicos – metodológicos exigidos para este tipo de trabajo, de autoría de: **BOLÍVAR ALEXANDER CASTILLO CASTILLO**; por lo que autorizo su presentación.

Particular que señalo para los fines legales pertinentes.



**Abg. Julio Ernesto Brito Paredes Mgs.**

DOCENTE GUIA

## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, CASTILLO CASTILLO BOLIVAR ALEXANDER, con C.I. 0705089662, estudiante de la carrera de JURISPRUDENCIA de la UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, en calidad de Autor del siguiente trabajo de titulación EL CARACTER ESENCIAL DE LA CERTEZA DE LA REMUNERACION EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU INDETERMINACION

- Declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional. En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad del mismo y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto, asumiendo la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera EXCLUSIVA.
  
- Cedo a la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA de forma NO EXCLUSIVA con referencia a la obra en formato digital los derechos de:
  - a. Incorporar la mencionada obra al repositorio digital institucional para su democratización a nivel mundial, respetando lo establecido por la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), la Ley de Propiedad Intelectual del Estado Ecuatoriano y el Reglamento Institucional.
  
  - b. Adecuarla a cualquier formato o tecnología de uso en internet, así como incorporar cualquier sistema de seguridad para documentos electrónicos, correspondiéndome como Autor(a) la responsabilidad de velar por dichas adaptaciones con la finalidad de que no se desnaturalice el contenido o sentido de la misma.

Machala, 18 de noviembre de 2015



---

CASTILLO CASTILLO BOLIVAR ALEXANDER  
C.I. 0705089662

**DEDICATORIA:**

Dedico este trabajo a mis padres Arsenio Vicente Castillo Asadovay (+) y Victoria Castillo Loaiza, que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder lograr alcanzar los objetivos trazados.

A mis hermanos y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera Universitaria.

Bolívar Alexander Castillo Castillo

## **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a Dios, ser maravilloso que me dio la fuerza y fe para creer lo que me parecía imposible terminar.

A la Universidad Técnica de Machala, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis padres, por haberme proporcionado la mejor educación y lecciones de vida.

A mis compañeros de clase, con los que he compartido grandes momentos.

A mis amigos, por estar siempre a mi lado.

A todos mis familiares, por su apoyo.

A todos aquellos que siguen estando cerca de mí y que le regalan a mi vida algo de ellos.

A todos mis profesores, ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día.

## RESUMEN

### EL CARÁCTER ESENCIAL DE LA CERTEZA DE LA REMUNERACION EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CONSECUENCIAS DE SU INDETERMINACIÓN

**Autor:** Bolívar Alexander Castillo Castillo

**C.I.** 0705089662

**Correo:** alexander\_b77@hotmail.es

**GUÍA:** Abg. Julio Ernesto Brito Paredes, Mgs.

**CI.** 0701155038

**Correo:** abriza@hotmail.es

En el presente trabajo de investigación, he desarrollado una teoría muy importante en respuesta al caso propuesto, el mismo que tiene como tema central de discusión, las posibilidades de reclamación del trabajador, de su remuneración en los casos en que no se haya determinado la cuantía de la misma en el contrato, y más aún cuando el contrato es únicamente verbal. Es así, que hemos hecho un recorrido de análisis del contrato individual de trabajo, sus elementos y requisitos, y el derecho a la remuneración desde su punto de partida constitucional. La principal conclusión del presente trabajo es que el trabajador en toda circunstancia tiene derecho a una remuneración justa, y si la misma no se ha determinado expresamente en el contrato, se puede determinar en virtud de la costumbre. La costumbre como mecanismo de fijación de la remuneración del trabajador tiene una importancia trascendental que permite definir conflictos jurídicos en la jurisdicción laboral, por supuesto que la tarea no es sencilla y le corresponde al juzgador determinarla, guiado por la idea de lo justo, pero también considerando lo más favorable al trabajador.

**PALABRAS CLAVES:** Contrato, Remuneración, Indeterminación, Consecuencias, Trabajo

## **ABSTRACT**

### **THE ESSENTIAL NATURE OF THE ACCURACY OF THE REMUNERATION IN CONTRACTS FOR WORK AND THE CONSEQUENCES OF INDETERMINACY**

Author: Alexander Bolívar Castillo Castillo

C.I. 0705089662

Email: alexander\_b77@hotmail.es

GUIDE: Abg. Julio Ernesto Paredes Brito, Mgs.

CI. 0701155038

Email: abriza@hotmail.es

In this research, I have developed a very important response to the proposed case theory, the same central theme of discussion, the possibilities of contestation of the employee, his remuneration in cases where it has not determined the amount the same in the contract, and even more when the contract is only verbal. Thus, we have made a tour of analysis of individual employment contract, its elements and requirements, and the right to compensation from the constitutional point of departure. The main conclusion of this study is that in all circumstances the worker is entitled to a fair remuneration, and if it is not expressly stated in the contract, can be determined by custom. The custom setting mechanism as workman's compensation is of vital importance for defining legal disputes in labor courts assume that the task is not easy and the judge must determine it, guided by the idea of justice, but also Whereas most favorable to the worker.

**KEYWORDS:** Contract, Compensation, Uncertainty, Consequences, Work



## **INDICE**

	<b>Pág.</b>
FRONTISPICIO	<b>II</b>
DEDICATORIA:	<b>V</b>
AGRADECIMIENTO:	<b>VI</b>
RESUMEN	<b>VII</b>
ABSTRACT	<b>VIII</b>
INDICE	<b>IX</b>
<b>1. INTRODUCCION</b>	
<b>2. DESARROLLO</b>	<b>11</b>
<b>2.1. PROBLEMA JURÍDICO.</b>	<b>11</b>
<b>2.2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO</b>	<b>11</b>
<b>2.3. ELEMENTOS ESENCIALES</b>	<b>13</b>
<b>2.4. CLASES DE CONTRATOS.</b>	<b>14</b>
2.4.1. POR LA FORMA.-	<b>14</b>
2.4.2. EL TIEMPO DE DURACIÓN	<b>14</b>
<b>2.4.3. POR LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.-</b>	<b>15</b>
2.4.4. POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES.-	<b>15</b>
<b>2.5. CONTENIDO DE CONTRATO</b>	<b>17</b>
<b>2.6. TIEMPO Y LUGAR DE PAGO</b>	<b>17</b>
<b>2.7. EL PAGO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS</b>	<b>19</b>
<b>3. CIERRE</b>	<b>21</b>
<b>4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>22</b>

## 1. INTRODUCCION

El desarrollo de la presente investigación, nos ha permitido involucrarnos en una de las áreas del derecho más importantes y de mayor evolución en los últimos tiempos, esta es el Derecho Laboral.

Toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten. Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el siglo XIX, de allí que los Principios del Derecho Laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del Legislador, en la Aplicación del Derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.

En el derecho laboral, ese derecho que nace profundamente desigual para tratar de lograr un equilibrio entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales, se torna una exigencia necesaria determinar principios diferentes que regularán esta disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado.

Es que ese derecho industrial o derecho nuevo, como lo llaman sus precursores, o derecho obrero como lo definen sus más enfáticos defensores colocando el eje sobre el sujeto protegido, borra de un plumazo conceptos tradicionales, casi sacros, tales como la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad.

Y ello es así, ya que de qué igualdad se está hablando si una de las partes detenta la facultad de rescisión unilateral mediante el simple pago de una indemnización transaccional y tarifada, que de la noche a la mañana puede terminar con los proyectos y expectativas generadas en el trabajador y que a no dudar puede afectar profundamente su futura subsistencia en un mercado altamente competitivo y volátil, pero además de crisis coyunturales o estructurales.

En este aspecto como lo señala Toselli se abarca necesariamente al libre albedrío de quien debe contratar bajo esas condiciones adversas, ya que el trabajador no tiene la fuerza negocial para establecer condiciones laborales frente a su eventual empleador, convirtiéndose el contrato laboral en un uno de adhesión que en la mayoría de los casos la respuesta patronal puede limitarse al adagio inglés "take it or leave it", tómalo o déjalo según la versión castellanizada.

El propósito del presente trabajo es el de exponer el rol e importancia de los principios laborales, aplicándolos al caso concreto expuesto por el docente Julio Brito Paredes, que consiste en determinar el camino a seguir de una personas que fue contratada ara realizar labores de conserje sin que se haya determinado su remuneración.

## **2. DESARROLLO**

### **2.1. PROBLEMA JURÍDICO.**

Juan contrata a José para realizar labores de conserjería en un edificio de su propiedad, y para la realización del contrato no se pacta remuneración alguna. Si en un contrato de trabajo, en el que no conste el valor que va a percibir como remuneración el trabajador, da lugar a que se pida:

### **2.2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras, o con una entidad de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por el pago de una remuneración, según el Art. 8 del Código del Trabajo.

Según Guillermo Cabanellas, es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador (AGUILAR, 2008).

Las partes contratantes son dos a saber:

Son dos:

- a) El trabajador, Art. 9 C.T, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra. Puede ser:
  - empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual y material a la vez; y
  - obrero, si los servicios son de carácter material.
- b) El empleador, Art.10 C.T, que es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario

El Art. 12 del Código del trabajo determina que el contrato individual de trabajo puede ser expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito; pero puede ser también tácito cuando hay relación de trabajo, aunque las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa.

El Código de Trabajo determina en su Art. 19, cuales son los que deben obligatoriamente celebrarse por escrito los contratos de trabajo en los siguientes casos:

- a) sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

- b) de obra cierta, cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales vigentes;
- c) a destajo o por tarea, cuando duren más de un año;
- d) contrato a prueba;
- e) de enganche;
- f) por grupo o por equipo;
- g) los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) los de aprendizaje;
- i) cuando se estipulan por uno o más años;
- j) los que se celebren con adolescentes que hayan cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- k) los demás que determine la ley (Art. 19 CT).

En el caso de los contratos con adolescentes, si el empleador no los hiciera por escrito, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena, conforme al Art. 628 del Código del Trabajo (FERNANDEZ, 2009).

En leyes especiales se determina que también deben celebrarse por escrito los contratos de trabajo para operaciones de maquila, a tiempo parcial y para laborar en zonas francas.

Sin embargo, como esta descrito en el Art. 40 del Código del trabajo, si los contratos indicados no se hubieren celebrado por escrito, el empleador no podrá alegar su invalidez o nulidad, ni exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones contraídas. En cambio, el trabajador sí podrá hacer lo uno o lo otro, es decir todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo, solo podrá ser alegado por el trabajador.

En los demás casos en que la ley no exige la formalidad de que el contrato se celebre por escrito, las partes podrán hacerlo o no libremente, sin ningún otro requisito. Asimismo, este tipo de contratos están exentos de todo impuesto o tasa (ORTIZ, 2010).

La Constitución expresamente en su artículo 327 inciso 2, prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (NACIONAL, 2008).

En todos los casos en que el contrato individual de trabajo deba celebrarse por escrito, también deberá registrarse dentro de los 30 días siguientes a su celebración, en la inspección del trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios. Si en el lugar no hubiere inspector, se registrará ante un juez de trabajo. Actualmente, el registro se

realiza a través de la página web del Ministerio de Relaciones Laborales (FUENTE, 2009).

En la contratación con adolescentes, este podrá solicitar por sí mismo el registro de su contrato. En el caso de no haberse celebrado la contratación por escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido, según el art. 20 inciso 2 del Código del Trabajo.

*Art. 326. C.R.E. “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, en concordancia con el*

*art. 79 del Código del Trabajo (NACIONAL, 2008)*

### **2.3. ELEMENTOS ESENCIALES**

Los elementos esenciales del contrato son cuatro:

a) El acuerdo de las partes, es decir que ambas partes estén de acuerdo en celebrar el contrato;

b) La prestación por parte del trabajador de servicios lícitos y personales.

c) La relación de dependencia o subordinación, que significa la obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador. Esto significa que el empleador determinará el horario, lugar de trabajo, forma en que éste se debe realizar, etc.;

c) El pago de una remuneración, pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante. O, en último caso, se determinará por la costumbre. Si el contrato reúne estos elementos será de trabajo, aun cuando las partes hubieren adoptado otra denominación (PAEZ, Comentarios al Código de trabajo, 2010).

Siendo ésta una materia en que la ley quiere especialmente proteger al trabajador, lo importante es la realidad de la relación laboral, antes que las formalidades externas que pudieron o no haberse seguido.

En cambio, la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo. En la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos puede ser dudoso el que una

persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta (ORTIZ, 2010).

**2.4. CLASES DE CONTRATOS.-** Según el Art. 11 del Código del Trabajo, los contratos se pueden clasificar de la siguiente manera:

**2.4.1. POR LA FORMA.-** El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Escrito: cuando, por disposición legal o por voluntad de las partes, se han estipulado por escrito las condiciones del contrato;
- b) Verbal: si el acuerdo de las partes se ha establecido sólo en forma verbal.

**2.4.2. EL TIEMPO DE DURACIÓN.-** El contrato puede ser:

- a) Por tiempo indefinido: cuando las partes no han fijado expresamente la duración de la relación laboral o la han estipulado por tiempo indefinido;
- b) Por tiempo fijo: cuando las partes han determinado de una manera concreta el tiempo de duración del contrato.

De todos modos, en uno y otro caso, el Código del Trabajo establece que, salvo las excepciones que se señalan de inmediato, el contrato tendrá una duración mínima de un año cuando las actividades del empleador tengan un carácter estable (AGUILAR, 2008).

La última reforma laboral determinó adicionalmente que el contrato a plazo fijo, cuya duración no puede exceder de dos años, y que no es renovable, se convertirá en contrato a tiempo indefinido, si no se hubiere notificado su terminación al menos con 30 días de anticipación.

Sin embargo, la ley permite que el plazo de duración del contrato sea menor a un año en los casos siguientes:

- **Por OBRA CIERTA:** cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una obra determinada, que no es habitual en la actividad del empleador o la empresa. El contrato concluirá entonces con la entrega de la obra.
- **Trabajos EVENTUALES:** aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de una empresa, como reemplazo de personal que está de vacaciones, con licencias, en casos de enfermedad, maternidad, etc.; o para atender incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de producción o de servicio. Su duración no podrá ser mayor de 180 días continuos dentro de un lapso de 365 días.
- **Trabajos OCASIONALES:** para atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador. No podrán durar más de 30 días en un año.
- De TEMPORADA: para trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de las labores.

- **SERVICIO DOMÉSTICO:** en este caso, el contrato puede durar un tiempo determinado, que no fuere mayor a un año. Por excepción podrá exceder dicho parámetro siempre que se cuente con autorización expresa del Juez del Trabajo, conste dicho acuerdo por escrito; y, se prevea una duración inferior a los tres años.

En este caso, los primeros quince días se entenderán como período de prueba.

- **Los DE APRENDIZAJE:** En este contrato una persona se compromete a prestar a otra sus servicios personales, hasta por un año, recibiendo a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido. En el caso del adolescente aprendiz su remuneración no podrá ser inferior al 80% de la remuneración que correspondería al adulto para este tipo de trabajo (BUSTAMANTE, 2013).

- **OPERARIOS DE ARTESANOS:** la naturaleza del trabajo a cumplirse explica esta excepción a la regla general de estabilidad mínima de un año.

- **CONTRATO A PRUEBA:** cuando un contrato se celebra por primera vez entre un empleador y un trabajador, puede señalarse un período de prueba de hasta noventa días, durante el cual las partes pueden darlo por terminado libremente. Vencido el período de prueba, se entenderá que el contrato continúa en vigencia hasta completar el año. La cláusula de prueba debe ser expresa.

- **TRABAJOS EN MAQUILADORAS O EN ZONAS FRANCAS:** que son por su naturaleza de carácter temporal y que se exceptúan por disposición de las leyes especiales que regulan este tipo de contratos (GONZALEZ, 2009).

- **CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL:** El empleador contratará al personal bajo esta modalidad, cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio, regulándose sus relaciones laborales por la Ley de Régimen de Maquila.

Asimismo, este contrato podrá tener un plazo de duración menor a un año

**a) POR LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.-** El contrato puede ser:

**b) POR OBRA CIERTA:** cuando el trabajador se compromete a ejecutar una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en cuenta el tiempo que se invierte en ejecutarla.

**c) POR TAREA:** cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en una jornada o período de tiempo previamente establecido.

**d) A DESTAJO:** cuando el trabajo se realiza por unidades de obra, piezas, trozos o medidas y la remuneración se pacta por cada unidad, sin tomar en cuenta el tiempo invertido.

**2.4.4. POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES.-** Puede ser:

- a) UNIPERSONAL: cuando el contrato se celebra con un sólo trabajador.
- b) PLURIPERSONAL: cuando se contrata a más de un trabajador, lo cual puede darse en contratos de:
  - ENGANCHE: para trabajar en un lugar distinto al de la residencia de los trabajadores, dentro o fuera del país;
  - DE GRUPO: cuando se contrata a los trabajadores para que realicen entre todos una tarea común.
  - EN EQUIPO: cuando los trabajadores organizados realizan labores complementarias y tienen un jefe que los representa.

**2.5. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.-** El art. 35 del Código del Trabajo determina que la capacidad para contratar es un requisito indispensable tanto para el empleador como el trabajador.

**EL EMPLEADOR.-** El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad, entonces, se determinará según cada caso (GALVEZ, 2011):

- a) Persona natural: tendrá plena capacidad para contratar, según las reglas del Código Civil; es decir si es mayor de 18 años y no está sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.
- b) Persona jurídica: necesita contratar mediante la intervención de sus representantes, que pueden ser los directores, gerentes, administradores y, en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito y suficiente. La naturaleza social del Derecho del Trabajo determina que, en este caso, el empleador y sus representantes sean solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.
- c) Si se tratare de una asociación de hecho, sin personería jurídica, a la cual el trabajador va a prestar sus servicios, cualquiera de sus integrantes podrá contratar, pero todos serán responsables para con el trabajador.

**DEL TRABAJADOR.-** El trabajador siempre será una persona natural y, así mismo, su capacidad se establecerá según el Código Civil. Podrá entonces contratar libremente la persona mayor de edad y no sujeta a interdicción (ROBLES, 2012).

Para el caso de adolescentes, el Código de la materia establece como regla general, que la capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por personas sometidas a su régimen se sujetará a lo previsto en el Código Civil, sin embargo la misma norma



reafirma que las personas que han cumplido quince años, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo bajo cualquier modalidad.

Asimismo, el Código del Trabajo establece que el adolescente de quince años de edad tiene capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna, pudiendo recibir directamente su remuneración.

## **2.6. CONTENIDO DE CONTRATO**

El Código del trabajo en su Art. 21, establece los requisitos del contrato escrito, determinando cuáles son las cláusulas que un contrato individual de trabajo, que se formule por escrito, debe necesariamente contener; pero es conveniente tomar en cuenta, al elaborar el contrato, que consten además todos aquellos aspectos que deben quedar señalados y regulados de una manera clara para que, en el futuro, no se produzcan conflictos entre las partes o dificultades de aplicación o interpretación del contrato (GALVEZ, 2011).

Así, en el contrato deben constar los siguientes datos y cláusulas:

- a) Lugar y fecha de celebración;
- b) Nombres de los comparecientes. Si el empleador es una empresa, se indicará también la calidad en que interviene la persona firmante; si el trabajador fuese adolescente de 15 años, intervendrá también la persona que autoriza el contrato;
- c) Clase de trabajo contratado, que se procurará describir con precisión y en forma completa, para que luego no se produzcan controversias respecto a posibles cambios de ocupación del trabajador que el empleador pudiera haber dispuesto;
- d) La forma en que el trabajo ha de ser ejecutado. Es decir si el trabajo se realizará en una forma continua y regulada en el tiempo a través de jornadas de trabajo, o mediante el sistema de hora-mes; o por obra cierta, dentro o no de un tiempo determinado; o por tarea o a destajo.
- e) La cuantía de la remuneración y la forma en que se pagará, ya sea por jornal, en forma diaria (si las labores no fueren permanentes) o en forma semanal (si las labores fueren estables y continuas), o por unidades de obra o por tarea; ya sea por sueldo, en forma quincenal o mensual. Se determinará también, cuando fuere el caso, el porcentaje y la forma en que se pagarán las comisiones u otras modalidades de remuneración que se acordaren entre las partes de conformidad con los artículos. 13 y 80 código de Trabajo.
- f) El tiempo de duración del contrato: por tiempo fijo o por tiempo indefinido. Si se tratare de obra cierta, el plazo en que la obra debe ser entregada. Si se tratare de trabajos eventuales, ocasionales o de temporada, o de un contrato de prueba, se establecerá claramente el plazo de duración de los mismos. En el contrato a prueba se entenderá, aunque no se lo hiciere constar, que vencido el período de prueba, sin que las partes hayan notificado su voluntad de terminar el contrato, éste se considerará prorrogado por el tiempo que faltare para completar un año.

- g) En cuanto a jornadas de trabajo y descansos, en los casos en que la índole del trabajo determine la realización o no interrupción del trabajo por la noche, sábados, domingos y días de fiesta cívica, se acordará con toda precisión el establecimiento de los horarios correspondientes y la forma en que el trabajador tomará sus días de descanso semanal obligatorio.
- h) El lugar en que debe ejecutarse el trabajo. Si fuere el caso, el trabajador aceptará expresamente la posibilidad de ser trasladado a otro lugar, para cumplir funciones que no signifiquen disminución de remuneración o categoría.
- i) La declaración de si se establecen o no sanciones y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y hacerlas efectivas;
- j) En todo caso, se entenderá que en aquellos aspectos no previstos por el contrato en forma expresa se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo; y en lo que se hubiere pactado en contravención de las disposiciones legales, prevalecerán siempre éstas.

## **2.7. TIEMPO Y LUGAR DE PAGO**

Las remuneraciones deben ser pagadas en días hábiles y en horas de trabajo; y en plazos no mayores de un mes si se tratare de sueldos y no mayores de una semana si se tratare de salarios, según lo establece el Art. 83 y 96 del Código del Trabajo.

Si fuera un contrato de tarea o de obra, que pueda entregarse por partes, cada semana el empleador deberá recibir el trabajo ejecutado y pagar el valor correspondiente. Pero si se tratare de una obra que no puede entregarse sino completa, se pagará a la entrega, aunque el empleador puede dar un anticipo de al menos la tercera parte del valor total, con una garantía que a su criterio sea suficiente (ABRALDES, 2012).

En los contratos en participación, el pago de comisiones deberá hacerse dentro de los plazos estipulados en el contrato.

El pago deberá hacerse en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario; pero en ningún caso en sitios donde se expendan bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores de estos establecimientos, según el art. 86 y art. 96 del cuerpo legal antes mencionado, respectivamente.

La Constitución establece en su art. 328, inciso 3, que el pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (ARGUELLO, 2013).

## **2.8. EL PAGO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

Los sueldos y salarios deben pagarse directamente al trabajador o a la persona por él designada a través de un documento escrito. Aun en el caso de que el trabajador fuere menor de edad, el pago deberá hacérselo a él y no a sus padres o representante legal.

Los siguientes principios o garantías protegen las remuneraciones de los trabajadores:

### **a) IGUALDAD**

Según lo determinado en el art. 326, numeral 4 de la C.R.E, en concordancia con el art. 79 del Código del trabajo, establece que un principio básico del régimen laboral es que a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; aunque la especialización y la experiencia o práctica en la ejecución de un trabajo se deben tomar en cuenta para los efectos de la remuneración. (PAEZ, Comentarios al Código de trabajo, 2010).

### **b) INTEGRIDAD**

Es así mismo un principio básico del Derecho Laboral que la remuneración del trabajador no puede ser disminuida ni descontada sino en los casos y con las limitaciones establecidas legalmente. Por la importancia que tiene este punto, más adelante nos referiremos a él en detalle.

Tómese en cuenta, además, como ya se ha indicado, que la remuneración comprende también los días de descanso obligatorio, con las salvedades hechas respecto a la "semana integral", en el caso de los salarios, según lo determina el art. 328, inciso 3 de la C.R.E, en concordancia con el art. 93 del Código del Trabajo

### **c) OPORTUNIDAD**

El sueldo o salario del trabajador debe ser pagado oportunamente. Esto quiere decir una vez cumplidos los plazos que se han establecido en el contrato: un mes como máximo, cuando se trata de sueldos, y una semana como máximo cuando se trata de salarios. La falta de puntualidad en el pago es una de las causas para que el trabajador pueda pedir la terminación del contrato mediante "visto bueno", con lo cual tendrá derecho a indemnizaciones como si se tratara de un despido intempestivo (BUSTAMANTE, 2013).

Debe tomarse en cuenta, además, que si el empleador no hubiere pagado las remuneraciones al trabajador y éste ha debido recurrir a la acción judicial para reclamarlas, el empleador deberá pagar el triple de las remuneraciones adeudadas del último trimestre, según lo estipula el art. 94 del Código del Trabajo.

#### **d) PRIVILEGIO**

El art. 328, inciso 4 de la C.R.E, en concordancia con el art.88 del Código del Trabajo, determina que lo que el empleador adeude al trabajador por salarios o sueldos constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun sobre los créditos hipotecarios. Esto significa que los trabajadores deben ser preferidos en el pago de sus remuneraciones frente a cualesquiera otros acreedores que pudieran presentarse reclamando del empleador el pago de las obligaciones contraídas con ellos; aun en el caso de que estas obligaciones estuvieren garantizadas con hipotecas (FERNANDEZ, 2009).

#### **e) INEMBARGABILIDAD**

Así mismo, entre las garantías de la remuneración se incluye su inembargabilidad, esto es que los acreedores del trabajador no pueden ejercer sobre ella el mecanismo judicial del embargo, para hacerse pago de sus créditos (ORTIZ, 2010).

Hay dos excepciones a este principio: sí procede el embargo para el pago de pensiones alimenticias adeudadas y la retención por créditos contraídos con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), especialmente en el caso de préstamos hipotecarios y quirografarios concedidos por tal entidad, según el art. 328 inciso 1 de la C.R.E, en concordancia con el art. 91 del Código del Trabajo.

#### **f) IRRENUNCIABILIDAD**

En general, los derechos de los trabajadores son irrenunciables; esto quiere decir que el trabajador no puede voluntariamente aceptar una disminución o supresión de cualquiera de los derechos que le corresponden. Esto comprende por supuesto los derechos relativos a la remuneración, la cual debe ser pagada al trabajador con las especificaciones determinadas por la ley y las establecidas en el contrato, que no pueden desmejorar las condiciones legales. Sin embargo, la Irrenunciabilidad no se opone a que se pueda llegar a una transacción sobre el alcance o monto concreto de los derechos laborales, según lo determinado en el art. 326, numeral 2 de la C.R.E, en concordancia con el art. 4 del Código del Trabajo.

### 3. CIERRE

Como hemos revisado, la legislación del trabajo en nuestro país supone que la relación laboral puede surgir de un contrato de trabajo celebrado de manera verbal o escrita. Es así que la falta de un contrato escrito no supone una situación de desventaja del trabajador, sino que simplemente, desplaza las posibilidades al cumplimiento fiel de los contratantes de sus obligaciones.

Vimos que los contratos para su plena validez y eficacia necesitan la presencia de varios elementos y requisitos legales, y la remuneración es uno de esos elementos que no pueden faltar, pero eso no cierra las puertas a que si alguien trabajó en un régimen laboral en virtud de un contrato verbal en que no se pactó la remuneración, la haya perdido desde el inicio por una eventual nulidad del contrato.

En primer lugar esta afirmación supone un fiel cumplimiento de la norma constitucional que establece en su art. 66, numeral 17, que nadie podrá ser obligado a trabajar sin remuneración, ya que esto bien podría crear el escenario de un sistema de esclavitud muy despreciado en nuestra sociedad.

La misma constitución señala en su art. 326 numeral 4, como ya se mencionó antes, el principio de “a igual trabajo igual remuneración”, por lo que de ninguna manera se podría concebir que el trabajador no tenga derecho a cobrar por no haberse establecido de manera escrita la cuantía de su remuneración.

Así, el mismo código de trabajo señala que la remuneración se puede determinar por la costumbre, justamente cuando define al contrato individual de trabajo, *“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato y la costumbre”*.

La costumbre bien podría solucionar el conflicto en que se encuentra José, que tiene que reclamar el pago por su trabajo, en este caso ante falta de una determinación expresa, lo que corresponde es que se determine la misma considerando la remuneración que por el mismo trabajo se paga a otras personas.

De esta manera la ley legitima el uso de la costumbre para solucionar conflictos derivados de la falta de determinación de la remuneración en los contratos de trabajo, sobre todo en aquellos, que no existe nada por escrito, pero que no dejan de ser legales, ya que se cumplen todos los presupuestos necesarios, entre estos el objeto y causa lícitos.

Finalmente es de anotar que en una relación laboral tan pequeña, se debe intentar solucionar los conflictos sin llegar a la vía judicial, más bien lo recomendable es una posición conciliadora, que favorece por cuestiones sobre todo de tiempo, al trabajador.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRALDES, J. (2012). *La nueva corriente laboral latinoamericana*. Buenos Aires: Astrea.
- AGUILAR, P. (2008). *La Contratacion Colectiva*. Guayaquil: Milenium.
- ARGUELLO, L. M. (2013). *los Derechos de los Trabajadores*. Bogota: pazer.
- BUSTAMANTE, P. O. (2013). *El Contrato de Trabajo*. Quito: Milenium.
- FERNANDEZ, L. (2009). *Nuevas formas de contratacion laboral*. Medellin: Populis.
- FUENTE, P. D. (2009). *El Trabajador americano*. Buenos Aires: Astrea.
- GALVEZ, J. R. (2011). *Los Derechos del Trabajador*. Loja: Astrea.
- GONZALEZ, F. (2009). *El Derecho al Trabajo*. Guayquil: CEP.
- NACIONAL, A. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA*. Montecristi: Registro Oficial.
- ORTIZ, C. A. (2010). *Contrato de trabajo - estudio comparado*. loja: Merced.
- PAEZ, A. (2009). *El Derecho al Trabajo*. Quito: CEP.
- PAEZ, A. (2010). *Comentarios alCodigo de trabajo*. Quito : CEP.
- ROBLES, C. (2012). *Tratado de Derecho laboral*. Quito : Nacional.