



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL
DESPIDO INTEMPESTIVO EN EPOCO DE COVID-19

CABRERA AGUILAR ANA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL
DESPIDO INTEMPESTIVO EN EPOCO DE COVID-19

CABRERA AGUILAR ANA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL DESPIDO
INTEMPESTIVO EN EPOCO DE COVID-19

CABRERA AGUILAR ANA BELEN
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

DURAN OCAMPO ARMANDO ROGELIO

MACHALA, 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021

MACHALA
2021

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO DURANTE LA ÉPOCA DE COVID-19

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Técnica de Machala

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.utmachala.edu.ec

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Apagado

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO DURANTE LA ÉPOCA DE COVID- 19

por Gilda Feijoo

Fecha de entrega: 21-sep-2021 07:22p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1654274799

Nombre del archivo: S_FRENTE_AL_DESPIDO_INTEMPESTIVO_DURANTE_LA_POCA_DE_COVID-19.pdf
(259.63K)

Total de palabras: 9907

Total de caracteres: 55957

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, CABRERA AGUILAR ANA BELEN y FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EPOCO DE COVID-19, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

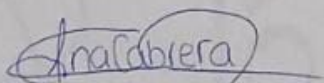
Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

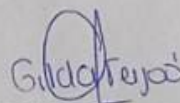
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 30 de septiembre de 2021



CABRERA AGUILAR ANA BELEN
0706803541



FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH
0706407293

RESUMEN EJECUTIVO

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES FRENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO DURANTE LA ÉPOCA DE COVID-19.

AUTORAS

CABRERA AGUILAR ANA BELÉN
FEIJOO CHAMBA GILDA YAMILETH

TUTOR

DR. DURAN OCAMPO ARMANDO ROGELIO

El presente trabajo de titulación, tiene a proponer la forma en que se efectúa la correcta protección de los derechos laborales frente al despido intempestivo durante la época de Covid-19, esto debido al quiebre de la economía que todo el país y mundo entero está atravesando, sin embargo, cabe recordar que los trabajadores cuentan con un cuerpo normativo que protege cada uno de sus derechos como lo es el Código de Trabajo, así como también se encuentra inmerso en esta protección el marco constitucional, mismo que es eje fundamental para el mismo propósito, entre otros cuerpos que han establecido y protegido los derechos de este grupo importante del país, garantizándoles a cada uno de los que lo conforman la potestad de poder salvaguardar cualquier derecho que se pretenda violentar.

El objetivo principal se encamina exactamente a un mejor entendimiento acerca de la relevancia de la implementación eficaz del Código de trabajo, como elemento fundamental para proteger y salvaguardar la integridad personal de cada uno de los trabajadores que se ven inmersos en esta problemática como lo es, el despido intempestivo en época de Covid- 19.

Cabe recalcar, que el Estado ecuatoriano, no cuenta con ningún favoritismo hacia el grupo de trabajadores, a pesar que estos son los que más sufren de vulneraciones de sus derechos, en este trabajo se presentará un estudio investigativo con personalidad jurisprudencial de dos países vecinos latinoamericanos, mismos que son Perú y Colombia para de esta manera poder determinar si la protección hacia los derechos del trabajador durante esta época de pandemia mundial procede de igual forma, si hay alguna similitud o diferencia en esto.

La figura del despido intempestivo, se encuentra establecida en el Código de Trabajo, el mismo que expresa consigo principios con los que la relación laboral se rige, así como también una serie de derechos que toman acción cuando esta figura se pone en práctica, todos estos deben someterse a la debida observancia y respeto ya sea de las respectivas autoridades del trabajo, así como también por empleadores y trabajadores.

Para poder tener un mejor entendimiento de cuál es el principal derecho que se pretende proteger ante la figura de despido intempestivo en los trabajadores, se realizó entrevistas con carácter de profesional a personas inmersas en el mundo del Derecho, pero no siendo este el caso en el que solo se centran en una sola opinión de un grupo determinado, sino que se

buscó una opinión general fundamentada, siendo de este modo que las personas entrevistadas, fueron aquellos que cumplen funciones como abogadas y abogados privados y los docentes universitarios.

Por último, punto, pero no menos importante, se procederá a hacer la determinación de la sentencia que fue pronunciada por la autoridad competente, con conocimiento del caso, hizo su potestad de sentenciar conforme a lo señalado y estipulado en cuanto a los derechos laborales que le asistían al trabajador. Además, se establece cuáles fueron los derechos que han sido vulnerados, así como también el actuar por parte de las autoridades competentes ante este accionar.

Palabras claves: Despido, protección, derechos, Constitución, trabajo, intempestivo.

ABSTRACT

This degree work aims to propose the way in which the correct protection of labor rights is carried out against untimely dismissal during the time of Covid-19, this due to the breakdown of the economy that the entire country and the entire world is going through. However, it should be remembered that workers have a normative body that protects each of their rights such as the Labor Code, as well as the constitutional framework is immersed in this protection, which is a fundamental axis for it. purpose, among other bodies that have established and protected the rights of this important group in the country, guaranteeing each one of those who make it up the power to safeguard any right that is intended to violate.

The main objective is aimed at a better understanding of the importance of the effective implementation of the Labor Code, as a fundamental element to protect and safeguard the personal integrity of each of the workers who are immersed in this problem, such as the untimely dismissal in time of Covid-19.

It should be noted that the Ecuadorian State does not have any favoritism towards the group of workers, despite the fact that these are the ones that suffer the most from violations of their rights, but an investigation will be presented with a jurisprudential nature with two neighboring countries of Latin America, The same that are Peru and Colombia in order to determine if the protection of workers' rights during this time of global pandemic proceeds in the same way, if there is any similarity or difference in this.

The figure of untimely dismissal is established in the Labor Code, the same one that expresses with it principles with which the employment relationship is governed, as well as a series of rights that take action when this figure is put into practice, all of these They must be subject to due observance and respect either by the respective labor authorities, as well as by employers and workers.

In order to have a better understanding of what is the main right that is intended to protect against the figure of untimely dismissal of workers, professional interviews were carried out with people immersed in the world of Law, but this was not the case in the that only focus on a single opinion of a certain group, but rather a grounded general opinion was sought, being in this way that the people interviewed were those who fulfill functions as lawyers and private lawyers and university teachers.

Last but not least, a determination will be made as to whether the sentence issued by the competent authority, with knowledge of the case study, made its power to sentence in accordance with the provisions and provisions regarding labor rights. that assisted the worker. In addition, it is established which rights have been violated, as well as the action by the competent authorities in the face of this action.

Keywords: Dismissal, protection, rights, Constitution, work, untimely.

RESUMEN EJECUTIVO	7
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	13
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO	13
1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	13
1.1.1 HECHOS DE INTERÉS	17
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
CAPÍTULO II	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EPISTEMOLÓGICA	20
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	21
2.1.1 Derechos Internacionales del trabajador	21
2.1.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	21
2.1.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	21
2.1.1 Derechos del trabajador según lo señalado por la Constitución de la República del Ecuador	22
2.1.2 Derechos del trabajador según lo señalado por Código de Trabajo ecuatoriano	22
2.1.4 Derechos del trabajador según lo señalado por la Ley de Orgánica de Discapacidades	23
2.1.5 Estabilidad laboral en relación a las personas con discapacidad	23
2.2 DERECHO COMPARADO	24
2.2.1 Despido intempestivo: Colombia	24
2.2.2 Despido intempestivo: Argentina	25
2.2.3 Despido intempestivo: Ecuador	25
2.2.4 Los principios del proceso laboral	26
2.2.4.1 Principio de protección al trabajador o Indubio Pro Operario	26
2.2.4.2 La norma más favorable	26
2.2.4.3 Principio de celeridad procesal	26
	10

2.2.4.4 Principio de irrenunciabilidad	26
2.2.5 Indemnización	26
CAPÍTULO III	27
PROCESO METODOLÓGICO	27
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1.1 Aspectos generales	27
3.1.2 Tipo de investigación	28
3.1.3 Estructura metodológica	28
3.1.4 Técnicas de investigación	28
3.2 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN	29
3.3 SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS	29
CAPÍTULO IV	29
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	29
4.1 DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS	29
ENTREVISTA 1	30
ENTREVISTA 2	31
ENTREVISTA 3	32
CONCLUSIÓN	33
RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	36

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso fue realizado con el propósito de promover conocimiento más profundo en lo que corresponde a la denominada protección de los derechos laborales frente al despido intempestivo específicamente en tiempos de COVID, más sin embargo queda un legado para continuar con el estudio hermenéutico de esta realidad que realmente es alarmante.

Para (Rosales et al, 2019) el Ecuador a lo largo de tiempo ha fortalecido los derechos laborales, se podría decir que gracias a la Constitución del 2008 los trabajadores pasaron a aprovechar de un conjunto de derechos los mismos que les permiten tener una vida digna, acceso a salud y el goce de una serie de beneficios que mirando hacia atrás se puede evidenciar pasos muy agigantados en lo que respecta este tema.

Antes la explotación laboral se apoderaba del país como tal, los empleos informales permitían que el ser humano pueda acceder a tener “algo que comer”, y cómo no hablar del exceso de horas diarias que una persona tenía que realizar para poder obtener un salario, salario que muchas veces era atrasado incluso olvidado. En la actualidad los beneficios que se estipulan han cambiado la situación antes mencionada, sin embargo, la pandemia del COVID19 ha traído consigo perjuicios que están dejando cicatrices en la economía, salud, educación en la sociedad.

El presente estudio de caso es importante porque nadie se imaginó que esta pandemia iba a traer consigo problemas grandes a nivel mundial, y uno de ellos es el “despido intempestivo” este tema que se consideró en este trabajo se lo profundizó con la finalidad de que se conozca sobre lo que más de medio millón de ecuatorianos tuvo que sufrir durante los últimos años.

Las consecuencias socio-jurídicas son preocupantes, según se dice que a pesar de que se trataron de encontrar soluciones creativas para poder mantener los trabajos desde casa, las tasas de desempleos se salieron de las manos del Estado por lo cual a continuación se conocerá de qué se trata esta realidad.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Ecuador al ser una nación constitucional de derechos y de justicia busca que se respalde el uso de todos los derechos los cuales están perpetrados en la norma suprema y en cada uno de los instrumentos internacionales a los cuales el país está suscrito.

Luego de muchas transformaciones y cambios que han surgido, la justicia dentro del país ha tomado un giro de 180 grados, sin embargo, no se puede decir que el control ha estado de todo perfecto. Existen muchas irregularidades más sin embargo se considera que son alentadores estos cambios.

El despido intempestivo nace hace muchísimos años, parece increíble que su razón de ser surge desde el invento de la primera máquina de tejer, es sorprendente que por esta causa hubo despidos masivos de quienes prestaban sus servicios de manera manual y donde el capitalismo toma forma, es así como los patronos voluntariamente no permiten que el trabajador no conozca sus derechos debido a la necesidad de las personas en trabajar y llevar el sustento a sus hogares.

Hasta la actualidad, la mayor cifra de despidos intempestivos se ha dado durante la crisis sanitaria del COVID-19, la población no solo está muriendo por los daños severos en la salud que ocasiona esta pandemia, sino también las personas están muriendo de hambre y parece increíble como la pobreza ha penetrado en cada punto del mundo. Los derechos del trabajador a pesar de estar tipificados en la normativa, no han sido controlados y quienes laboraban en calidad de empleados han sido abandonados y

lanzados a la suerte, sin importar los miembros de sus familias, sus gastos y todo lo que debe enfrentar este.

La crisis que trae consigo el Covid-19 es más que un daño a la salud, esta pandemia está dejando profundas y agudas cicatrices, y los despidos masivos son gracias al cierre de muchos restaurantes, bares, supermercados, teatros, discotecas, estadios, centros turísticos y es así como se va derrumbando la economía y por ende esta figura toma más protagonismo debido al colapso y la inestabilidad de las autoridades en el manejo de esta situación que se salió de las manos a quienes gobiernan los países y que realmente es muy preocupante y alarmante. A pesar que uno de los propósitos del Ecuador es erradicar la pobreza, esta se está apoderando del mismo, son muchas las situaciones que han surgido y los derechos humanos y como no los del trabajador han sido abandonados sin existir los debidos reclamos por la falta de indemnizaciones, remuneraciones y todo lo que le asiste al trabajador.

El objeto de estudio de este trabajo de titulación, se direcciona en las consecuencias con enfoque socio- jurídico frente al despido intempestivo en épocas de Covid-19. Durante la pandemia se ha generado una crisis mundial desesperante, tanto en la salud en un aspecto psicológico y/o físico, en su economía, y también un sin número de secuelas que realmente son preocupantes, es por eso que el presente trabajo contendrá el estudio del despido intempestivo y la vulneración de los derechos del trabajador en razón de su liquidación.

Tomamos de punto de partida para el desarrollo del presente trabajo, la causa 07371-2020-00090 planteado por el Sr. Carlos Stalino León Ullaguari, en contra de las Señoras, Sra. María Luisa Sanmartín Cuenca, Sra. María Luisa Cuenca Sangurima, Sra. Karina Auxiliadora San Martín Cuenca, demandadas por sus propios derechos y los que represita de la compañía “Inversiones San Martín Cuenca Ltda.”, debido a que el accionante fue despedido intempestivamente causándole una vulneración evidente de sus derechos, es por eso que dentro de este trabajo de titulación se le buscará soluciones a esta problemática y se plantean recomendaciones para que la Ley controle de manera eficaz la cuestionable terminación laboral que han sido interminables en esta crisis por la pandemia.

Según (Ayala et al, 2021) cuando se realizó la fomentación de la producción dentro del país y se legalizo totalmente lo que corresponde al despido sin justificación se debilitaron los empleos precarios que no hacían más que dar inseguridad en los trabajos y un sin número de desventajas al trabajador.

Desde la antigüedad los derechos laborales eran totalmente desconocidos, a pesar de que estos vienen adheridos a las actividades que realiza el hombre, el ser humano era denominado “cosa” y la esclavitud era una figura que azoto durante muchas décadas pues estos además de ser sirvientes eran comercializados y en esta época los derechos del ser humano no salían a luz.

Existieron muchas luchas, entre ellas “colectivas” debido a esta causa ilegal, gracias a esto en el año 1842 surgen los derechos del trabajador. El despido intempestivo además de ser la culminación de la afinidad laboral por causas que no justifican la finalización de esta, sus causas son vacías y violan los derechos y principios constitucionales del

trabajador. En el Ecuador los derechos laborales surgen específicamente en el año 1937, pero ya en año 1938 se perpetra el Código de Trabajo como tal, el cual fue reformado y armonizado en la misma luz de la Constitución del Ecuador del año 2008. (Sarango et al., 2018)

Desde la culminación Segunda Guerra Mundial, la pandemia del Covid-19 ha sido un enorme desafío al cual el mundo se está enfrentado, a finales del año 2019 este virus mortal aparece en el continente asiático y ha llegado a cada uno de los rincones del mundo entero, trayendo desesperanza para muchos en todos los continentes. Esta enfermedad está en proceso de propagación y las consecuencias han sido innumerables, no solo la muerte de las personas, sino que ha ocasionado daños psicológicos, económicos, políticos, sociales, entre otros.

El presente estudio de caso de este trabajo de titulación, como se mencionó con anterioridad se basará en las consecuencias socio- jurídicas del despido intempestivo a raíz del covid-19.

Por lo consiguiente es importante referenciar a nuestra Constitución quien en su artículo 33 hace mención a que todos los ciudadanos tenemos derecho a un trabajo que sea razón de realización personal y donde esos ingresos garanticen estabilidad, donde se respete a dignidad de la persona y que aquellas remuneraciones sean totalmente justas, y a pesar de que desde antes de la propagación de este virus la situación del país no era buena, debido a los malos gobernantes de la nación, a la corrupción que se ha enraizado como un cáncer mortal, y que las personas se han dormido dejando a la voluntad de estos el manejo del país. En la actualidad, solo se está esperando un milagro que cambie la realidad de este país.

Según una de las publicaciones realizadas por el Diario el Comercio (2020) se considera que aproximadamente más de 25 millones de personas han perdido sus empleos, todos los días los ingresos en las familias se esfuman, sin estas saber si en algún momento la vida se tornará como antes lo era, con normalidad. Es por eso que 477000 de personas quedaron desempleadas, entre los cuatro meses de junio al mes de septiembre. En junio del año 2020 existieron más de un millón de personas que se las despidieron de sus lugares de trabajo y a pesar de que en la actualidad la reactivación económica ha sido mejorada la situación es compleja. Mundial, (2020)

El estudio de las consecuencias socio-jurídicas de esta situación, es importante porque se busca que todos tengan presente la realidad de muchos, existen personas que no se vieron tan perjudicadas con lo sucedido sin embargo existen otras que lamentablemente sí. A pesar de los derechos que asisten al trabajador esto no detuvo a nadie para que fueran abandonados en esta crisis mundial.

A sabiendas que el objeto de estudio de este Trabajo de Titulación, es importante manifestar que el caso 07371-2020-00090 el señor Carlos Stalino León Ullaguari propone una demanda en contra de las representantes de los derechos de la Compañía Inversiones San Martín Cuenca. LTDA, con la finalidad de impugnar la violación del

debido proceso en cuanto a la indemnización justa correspondiente debido a su tiempo de trabajo y la discapacidad que el mismo posee.

El despido del Sr. Carlos León según el accionado se dio debido al recorte de personal obligatorio que se debió hacer en la compañía, debido a que por motivos de la pandemia causada por consecuencia del denominado virus Covid- 19, estaba teniendo más gastos que ingresos en la misma y solamente decidieron seguir trabajando con cierta cantidad de trabajadores, los mismos que debían ser trabajadores que puedan trabajar rápido y eficazmente, mismo trabajo que el Sr. Carlos no podía realizar debido a su discapacidad.

El Sr. Carlos León alega que durante todo el tiempo que ha trabajado en la compañía ha desempeñado su trabajo con total eficacia y que su discapacidad no ha sido nunca causal suficiente de impedimento y que por esta razón le ha tomado con total sorpresa que él haya sido uno de los “elegidos” para ser retirado de su lugar de trabajo, en cuanto a las accionadas, ellas solamente hicieron con él un acta de finiquito indemnizando los valores correspondientes por todos los años de trabajo en la compañía, pero que en la misma no constaban los valores correspondientes que se mencionan en el articulado 51 que respecta a la Ley de Discapacidades.

Mediante el despliegue de este hecho, se establece las subsiguientes interrogantes las mismas que durante el estudio respectivo de la pretensión del caso iremos despejando en el curso investigativo, las cuales son:

1. ¿Los trabajadores con discapacidades, cuentan con derechos adicionales en caso de despido intempestivo?
2. ¿Existe normativa Nacional e internacional y organismos internacionales que respalden los derechos de los trabajadores en caso de vacíos legales en la normativa ecuatoriana?
3. ¿La sentencia emitida del presente caso es la adecuada conforme a lo que debe decidirse en torno a la violación de los derechos de trabajadores que tienen alguna discapacidad sea física o intelectual?

El despido intempestivo además de ser una figura que denota la afectación de los derechos del trabajador convierte en ineficaz al Ministerio de Trabajo el mismo que tiene como objeto la custodia responsable de la seguridad de estos. El análisis de la legislación ecuatoriana debe ser incesante, la impunidad laboral no destruye o afecta a un par de trabajadores, sino más bien a decenas de los mismos que la vuelve incompetente; la Función Judicial, debido a la aplicación parcial de la denominada Tutela Efectiva que prevé el Artículo 75 de la Carta Magna y de este modo a los costos económicos que involucra la misma; y, el contravenir erróneo hacia los Derechos Constitucionales expuestos. He aquí la propuesta de que exista el despido regulado que busque la forma de que a nadie se le afecte y que no existan más costos de dinero en los diferentes procesos que se susciten por esta razón.

1.1.1 HECHOS DE INTERÉS

La causa No. 07371-2020-00090 que objeto de nuestro estudio, se desarrolló en el cantón Machala de la provincia de El Oro en la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Machala, y que fue sustanciada por la Abg. María Cecilia Martínez Arias, en la que el señor Carlos Stalino León Ullaguari demanda a las Señoras Karina Auxiliadora San Martín Cuenca, María Luisa San Martín Cuenca, María Luisa Cuenca Sangurima, demandadas por sus propios derechos y los que representa de la compañía inversiones San Martín Cuenca c. Ltda. por la Indemnización por Despido Intempestivo.

Después del sorteo de ley, la Jueza sustanciadora de la causa mandó a completar y/o aclarar la solicitud y/o demanda, basándose en lo establecido en los artículos 142 numeral TRECE y 143 numeral SIETE, del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Por lo expuesto, previo a admitir la demanda a trámite, de acuerdo a lo establecido en el artículo 146 del COGEP, inciso segundo, se dispuso qué:

Dentro de cinco días, el accionante la complete/aclare, específicamente en los siguientes requisitos: Print de la Super de Compañías que la demandada es la Representante legal de dicha compañía, de manera que se dé cumpliendo a lo previsto en las normas antes indicadas, bajo prevenciones de ley.

DE LA EXCEPCIÓN DE TRANSACCIÓN. Establece nuestro Código Civil que la transacción es un contrato mediante el cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio, o precaven un litigio eventual (Art. 2348 CC) con fundamento en el principio de la autonomía de la voluntad individual, así como en ejercicio del derecho a la libre contratación.

El Código Orgánico General de Procesos, se refiere a las actas transaccionales como títulos de ejecución (Art. 363.6). Esto significa, que al celebrarse la transacción las partes dieron origen a nuevos vínculos jurídicos en sustitución de aquellos que extinguen; y, una vez celebrada la transacción, el objeto (cierto o eventual) del litigio se convirtió en una situación cierta e incontrovertible; que incluso puede ser obligada a cumplir forzosamente. Por tanto, establecer la existencia de transacción implica una cuestión sustancial del proceso, en tanto se remite a la obligaciones y derechos contraídos en la transacción” En el Art. 4, dice lo siguiente: “De encontrarse procedente una excepción previa no subsanable, la o el juzgador deberá resolver conforme la naturaleza de la misma. Si acepta las excepciones previas que se refieran a una cuestión sustancial del proceso; esto es prescripción; caducidad; cosa juzgada; transacción; existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación, aceptará mediante sentencia

1) Los demandados, al amparo del art. 153 numeral 9 del Código Orgánico General de Procesos, plantean como excepción previa, la transacción. Para esto, debe comprenderse que, esta institución es definida en el Código Civil como una forma de solución o pago, a saber: Art. 2348.- Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.

2) En las interlocuciones de las partes, se desprende que ambas, en forma libre, voluntaria e informada han precavido eventuales litigios, suscribiendo el acta de finiquito Nro. 933654ACG que se encuentra de fojas 8 a 10 de proceso, en el marco de la conciliación.

3) Se informa a las partes, que mediante Sentencia 172-18- SEP-CC (R.O. E.E. 61, 11-IX-2018) se declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 51, en tal sentido dice: Art. 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

4) De la norma en cuestión, se observa que se trata de una regla sancionatoria, que castiga el despido injustificado de una persona con discapacidad con una indemnización pecuniaria cuantificada a partir de la mejor remuneración recibida por el trabajador.

DEL RECURSO DE ACLARACIÓN. Con el escrito de aclaración a la sentencia presentado por la parte actora, se corre traslado a la parte demandada, de conformidad a lo establecido en el Art. 255 inciso tercero del Código Orgánico General de Procesos, “ Si se ha solicitado la aclaración o ampliación de la sentencia o auto definitivo, los términos para interponer los recursos que procedan, correrán a partir del día siguiente al de su notificación”, para que en el término de cuarenta y ocho horas se pronuncie sobre el mismo, hecho que fuera se dispondrá lo pertinente.

Con respecto a la APELACIÓN del ACCIONANTE a la sentencia de la suscrita, esta consta en Audios y ratificada por la Secretaría de esta Unidad judicial, haber omitido ponerla en la sentencia, no significa que esta no exista.

SUSPENSIÓN DE LA COMPETENCIA. De conformidad con el Art. 164 del Código Orgánico de la Función Judicial, que dice: “La competencia se suspende: 2. Por el recurso de apelación, de casación, de revisión o de hecho, desde que, por la concesión del recurso, se envíe el proceso al superior hasta que se lo devuelva, siempre que la concesión del recurso sea en el efecto suspensivo o se haya pedido la suspensión en los casos que las leyes procesales lo permitan; y,”.- De conformidad con el Art. 298 del Código Orgánico General de Procesos, que dice: “La admisión por la o el juzgador del recurso de apelación oportunamente interpuesto da inicio a la segunda instancia. El procedimiento en segunda instancia, cuando se ha apelado de la sentencia, será el previsto en este Código ”. - Por lo que se concede el Recurso de Apelación presentado por la parte ACTORA. Por ser procedente se ordena que se remita el proceso a la Sala de Familia de la Corte Provincial de Justicia para el trámite correspondiente.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar si los derechos que le asisten al señor Carlos Stalino León Ullaguari han sido valorados y aplicados en cuanto a la indemnización justa y legal por su despido intempestivo de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Discapacidades

Objetivos Específicos

- 1) Investigar Normativa Nacional e Internacional y Organizaciones Internacionales que sirvan de auxilio y complemento ante posibles vacíos legales ante el Código de Trabajo.
- 2) Analizar los derechos que le asisten a todo trabajador que tiene una discapacidad ya sea física o intelectual tras un despido intempestivo.

- 3) Formular recomendaciones necesarias que permitan la protección de los derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EPISTEMOLÓGICA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

2.1.1 Derechos Internacionales del trabajador

El mundo ha tenido una serie indefinida de cambios en relación al derecho laboral, que se torna muy difícil identificar esta gran serie de cambios, pero si es preciso mencionar que recae en los procesos de libertad económica, cambios de sistemas donde se dedican a la producción, el progreso en el ámbito tecnológico, entre otras que han ayudado en la evolución de estos derechos. Pangol (2021) Según Bechara (2016), “Desde hace mucho tiempo, el trabajador ha sido símbolo de un grupo vulnerable en cuanto a derechos en la sociedad” aun así, conforme el tiempo y los derechos van evolucionando, este grupo prioritario y de gran número en la sociedad, se ha ido fortaleciendo en cuanto a la protección de cada uno de sus derechos, pasando de este modo a que todos cuenten con la salvaguardia de los mismos y ya no solo un limitado grupo de esto, por esta razón Durán, (2016) ha manifestado que “hoy en día es un hecho para decir que, todas las personas sin excepción alguna gozan de la misma potestad del uso y disfrute de derechos al trabajador”.

Uno de los más privilegiados logros que se ha obtenido como sociedad en cuanto a los derechos de los trabajadores, según Bechara, (2016), “es la esencia de múltiples Instrumentos y Tratados Internacionales que tienen el fin común de garantizar y asegurar los derechos de los mismos, siendo un claro ejemplo el derecho a trabajar en condiciones dignas, bajo el tiempo y pago justo por su labor” siendo que estos derechos garantizan el buen desenvolvimiento del trabajador para desarrollar de este modo una labor adecuada y bien hecha.

2.1.1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

En cuanto a la participación de la Declaración Universal de Derechos Humanos sobre los Derechos que arriban a los trabajadores, esta ha empleado un lenguaje con determinación neutral, debido a que considera prudente que todos los derechos plasmados en su propio catálogo de Derechos, deben estar a disposición de todas las personas por igualdad, refiriéndose así a los treinta principios que todo Estado está en la obligación de garantizar a su sociedad, asegurándose de este modo poder salvaguardar de manera adecuada y justa la integridad de cada individuo de su sociedad, evitando de este modo poner en riesgo inminente la economía sustentable de toda la Nación. Sin embargo, Sandoval, (2020) manifestó que, “el interés de los Estados para la implementación de obligatoriedad de cumplir y hacer cumplir los derechos del trabajador, acrecentó debido a la sanción impuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la misma que en su contenido caben disposiciones de suma importancia en cuanto a materia laboral y seguridad social.”

Según esta declaración, conforme a lo establecido a su articulado 25, se menciona que toda persona sin excepción alguna tiene la facultad de gozar de los derechos que le garanticen una vida adecuada en la que se esté inmersa una seguridad social, misma que engloba así a su familia, la vivienda digna, alimentación adecuada, salud, vestimenta apropiada y su bienestar, además de un plan de prevención en cuanto a desempleo, enfermedad u otros, en caso de que se vulnera alguno de estos derechos, Cardona et al. (2019) aseguró que “los servidores públicos de cada Estado tendrán la facultad inherente de buscar y encontrar la solución eficaz para salvaguardar los mismos.”

2.1.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo, OIT en adelante, tiene su origen en el año de 1919 en unión con la Liga de las Naciones. La OIT se tornó en el primer Organismo especializado en la Organización de las Naciones Unidas en el año 1946. La misión de esta Organización se fija en la promoción y cumplimiento de cada uno de los derechos elementales en el trabajo, creando de esta manera más ocasiones de empleos dignos a hombres y mujeres, acrecentando de este modo la cobertura y eficacia de una protección social y digna para todos los individuos de este grupo.

La OIT está conformada en su mayoría por miembros representantes de los gobiernos parte de la misma, dando así una fuerte posición del Estado en cuanto a su presencia como Sujeto de Derecho Internacional. En cuanto a la organización orgánica de la OIT, existen tres órganos los mismo que son: La Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Las actividades realizadas en esta Organización se encuentran al mando del Consejo de Administración, misma que está compuesta por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

El Estado ecuatoriano forma parte como miembro de la OIT desde el año 1934, desde ese entonces ha sido partícipe de la ratificación de 61 Convenios, siendo 54 que están en vigor, 8 de estos convenios con carácter de fundamentales como lo son: El Convenio núm. 156 que trata acerca de los trabajadores con responsabilidad familiar y el Convenio núm. 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticas, mismos que fueron ratificados en el año 2013.

2.1.1 Derechos del trabajador según lo señalado por la Constitución de la República del Ecuador

(Para Piña et al, 2021) las distintas normativas que existen nacen de la norma suprema, la cual permite la materialización de los derechos de todas las personas que tienen un empleo.

En el artículo 33 se determina el derecho que un individuo tiene a un empleo que permite que la persona se sienta realizado y tenga una vida con dignidad, el artículo 84 se compromete a que se dé la creación de tratados o de leyes que logren más éxito para los seres humanos en relación a armonía.

Valverde (2017) “El Estado ha buscado cumplir con efectividad lo establecido en la Constitución mediante la tutela jurídica que como tal le asiste, para que la Política Laboral pueda cumplir con eficacia el “Plan Nacional para el Buen Vivir”, aplicando el ejercicio del Principio de Progresividad.” de esta manera se podrá dar un efectivo cumplimiento a lo establecido en el articulado 33 de la Carta Magna, el cual menciona que es el deber pleno del Estado garantizar el cumplimiento del derecho al trabajo y el derecho económico como fuente principal de la realización personal y la base económica de la persona y la sociedad, tomándose en cuenta que se debe respetar la dignidad, la vida en decoro, la justa remuneración y retribuciones en cuanto al desempeño del mismo.

2.1.2 Derechos del trabajador según lo señalado por Código de Trabajo ecuatoriano

En Ecuador, los derechos que a lo largo de la historia han sido reconocidos al trabajador, se consideran irrenunciables” el Código de Trabajo del Ecuador, es un cuerpo legal con el cual el grupo trabajador puede asegurar que se garanticen y se cumplan a cabalidad cada uno de los derechos que le asisten como tal, dentro del mismo se encuentra un catálogo de Derechos que deberán cumplirse y respetarse por parte del empleador, tales como:

- Estar afiliado al seguro social (desde su primer día de labor).
- Percibir no menos del sueldo básico (según la tabla sectorial).
- Ser remunerado justamente por las horas extras y suplementarias.
- Remuneración por décimos terceros y décimos cuarto en la fecha.
- Percibir fondos de reserva (partiendo de su segundo año de trabajo).
- Vacaciones laborales remuneradas.
- Compensación digna del salario.

- Licencia por paternidad.
- Licencia por maternidad.
- Subsidio por maternidad (nueva madre).
- Certificados con relación a su trabajo-
- Pago por utilidades.

2.1.4 Derechos del trabajador según lo señalado por la Ley de Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de discapacidades tiene sus objetos definidos, entre ellos busca que se reinserte, se respete y se difundan los derechos de las personas que tienen discapacidades, según Ocampo (2018) esto es un reto, puesto que durante muchos años se ha ignorado completamente la inclusión de este grupo vulnerable.

Mediante sentencia 172-18-SEP-CC (R.O. E.E. 61, 11-IX-2018) se declaró la constitucionalidad condicionada del art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en cuanto a la estabilidad laboral de todas las personas que posean algún tipo de discapacidad o discapacidades, deficiencias o deficiencias o condiciones incapacitantes, para de este modo poder salvaguardar correctamente la estabilidad especial que tienen en el trabajo.

Es así que en el caso de que existiere un despido injustificado de una persona que cuente con cierto tipo de discapacidad o de quien tuviese a su cargo la manutención respectiva de una persona con dicha condición, esta debe ser indemnizada justamente con un valor que equivale a dieciocho meses de la mejor remuneración, este valor debe ser adicional al valor que a dicha persona le corresponde en cuanto a su indemnización legal.

2.1.5 Estabilidad laboral en relación a las personas con discapacidad

De acuerdo con Alcover y Perez (2017) es muy usual que las personas que cuentan con alguna discapacidad ya sea física o intelectual se encuentren totalmente desempleadas en comparación a quienes no cuentan con algún impedimento en relación a capacidades, pues es inevitable lo desproporcionados que son los índices. Vidal y Cornejo (2018) nos menciona que un porcentaje elevado de personas que cuentan con alguna discapacidad han demostrado que cuando se les brinda una oportunidad que los incluyan y los apoyen, pueden desenvolverse de manera excelente contribuyendo con la economía del país, sin embargo, en la mayoría de ocasiones se los marginan quedando totalmente vulnerables en la sociedad.

Según Varas & Fabiani (2020) la estabilidad laboral es igual a justicia social, esto es porque su objeto es traer consigo un buen porvenir a que la persona pueda conservar su empleo, con esto no se quiere decir que sea de manera indefinida sino más bien que si se sale sea justamente. Siendo el trabajo un punto de integración en la sociedad, el incluir dentro de estos a discapacitados es motivación que como consecuencia se da un muy buen desempeño siendo importante saber ubicar en puestos de trabajo acordes, con un entorno sano y pacífico, donde se evalúe y su salud sea primordial. Redondo (2018)

En el Ecuador, existe una normativa que regula la estabilidad laboral que debe mantener un individuo que tiene discapacidad, la Asamblea Nacional (2012) nos menciona que aquella persona discapacitada tendrá el beneficio de que tenga estabilidad en su trabajo, caso

contrario si esta es despedida intempestivamente se lo tendrá que indemnizar con 18 meses de remuneración, y si un individuo adquiere una discapacidad dentro del ejercicio de sus funciones en su lugar de trabajo tendrá que recibir beneficios para rehabilitarse, y que se reincorpore tal como está estipulado en la ley.

2.2 DERECHO COMPARADO

2.2.1 Despido intempestivo: Colombia

Cuando nos referimos al despido intempestivo en el país vecino Colombia, se refiere al despido que no es justificado dirigido para quienes gozan de estabilidad laboral a quienes la ley protege obligatoriamente y tienen un sello de condición especial por poseer las siguientes situaciones: privilegio sindical, fuero de mujer embarazada, privilegio por discapacidad, maternidad laboral o de personas que son pre-pensionadas.

Refiriéndose al privilegio sindical se hace alusión que ningún trabajador que haya sido fundador o haya ingresado a un sindicato que se haya encontrado en su formación a ley los ampara, es importante conocer que estos son determinados previamente por un juez de trabajo.

Según el Código Sustantivo del trabajo, vigente en Colombia ha definido que de ninguna manera una trabajadora se la debe despedir si se encuentra en periodo de lactancia maternal exclusiva o por etapa de embarazo, y se lo presumirá así, si el despido se ha otorgado durante el lapso de este periodo incluso transcurrido los tres primeros meses posterior al alumbramiento. Caso contrario se efectuará el pago de una indemnización uniforme y de acuerdo al salario de sesenta días incluido las prestaciones que se determinan en el contrato laboral y el pago de las remuneraciones de las semanas (doce) que se otorgan para el descanso de la mujer si esta no la ejecuta.

Cuando nos referimos al fuero por discapacidad en Colombia se hace referencia a que si una persona con “capacidades especiales” o que tenga alguna “limitación” es despedida sin justificativo tendrá los siguientes derechos; que se lo reintegre de manera obligatoria al ejercicio de sus obligaciones, al justo pago de todos los salarios que se inhabilitaron desde que se dio la terminación hasta que se reincorporo a la persona discapacitada incluso al pago de una indemnización de ciento ochenta días de remuneración.

Al privilegio de los pre pensionados se hace referencia a los servidores exclusivamente los “públicos” quienes les falten aproximadamente 3 años para jubilarse y pasar a tomar una pensión mensual por haber cumplido con el “Retén Social”. A estos la ley los protegerá para que no se los desvincule del ejercicio de sus funciones y no se les vulnere sus derechos.

2.2.2 Despido intempestivo: Argentina

Frente al despido, Argentina arroja una serie de derechos que deben ser exigidos con obligatoriedad, entre ellos se encuentra el preaviso el cual es una figura que no menor a un mes ni mayor a dos meses se debe informar de la extinción del contrato, depende de la antigüedad del empleado, si este se encuentra laborando en un lapso de 5 años se lo debe preavisar un mes con anterioridad, pero si esta antigüedad laboral del empleado excede a los cinco años este se lo preaviso 2 meses. Así como pagos de indemnizaciones por vacaciones que no han sido disfrutadas entre otros.

Sin embargo, nos referiremos al despido intempestivo, el presidente Argentino Alberto Fernández al observar la gran cantidad de despidos sin justificativo y la crisis que se observaba en el campo laboral mediante decreto 34-2019, quienes sean desvinculados de su trabajo deben percibir obligatoriamente el doble de las indemnizaciones que estos usualmente recibían. Este decreto fue estipulado y sus efectos deben ser cumplidos hasta el 31 de diciembre del 2021. Mas sin embargo gracias al decreto 39-2021 se pudo definir con responsabilidad que de ninguna manera la doble indemnización puede ser excedido de 500.000 lo cual es fundamental, pues no solo se velan por los derechos del trabajador sino también los del empleador.

Según González (2016), “la idea de que el empleado reciba la doble indemnización es para que éste pueda dirigirse con más tiempo a conseguir un trabajo donde se velen por sus derechos y que estos puedan obtener seguridad jurídica y que aquellos empleos informales dejen de existir y desde otra percepción se busca que el empleador lo piense una y mil veces antes de despedir a alguien arbitrariamente y que cumpla con sus obligaciones con la debida responsabilidad que amerita el caso”. Un dato importante es que esta “estrategia” no es reciente, también se la llevó a cabo en el año 2002 y obtuvo resultados positivos frente a la crisis laboral que le tocó sobrellevar al país Argentina.

Las indemnizaciones según la legislación argentina parten de que el trabajador que fue despedido intempestivamente tenga que percibir un salario por cada año que este hubiera prestado sus servicios, además de un sueldo por no realizar el respectivo preaviso entre otros. Luego del despido injustificado se puede llevar a cabo un juicio el cual se lo podrá iniciar hasta los dos años posteriores al despido.

2.2.3 Despido intempestivo: Ecuador

En el Ecuador al despido intempestivo se lo determina como una finalización “brusca” que además de no tener una causa debidamente legal debe ser retribuida con el pago de indemnizaciones y en casos particulares de que se vuelva a reincorporar al empleador a su labor. En otras palabras, según Alcívar y Vivanco (2018), describe al despido intempestivo como “la ejecución de la voluntad unilateral de quien emplea para que se extinga el vínculo de trabajo producto de algo que no se esperaba.” Gracias a la jurisprudencia se ha podido evidenciar que al despido intempestivo se lo puede encubrir de distintas formas entre ellas que se forje al empleado que este mismo estipule su renuncia, que se lo designe para que desempeñe funciones que no le competen o difíciles de lograr de forma maliciosa, mermar su salario incluso de manera informal expresarle que ya no se lo requiere.

2.2.4 Los principios del proceso laboral

Los principios laborales que establece el Derecho Laboral son:

2.2.4.1 Principio de protección al trabajador o Indubio Pro Operario

Según Contreras (2013), este principio surge a partir de la subordinación de los trabajadores frente al empleador, pues fue enmarcado de la necesidad de extinguir la explotación laboral, que las retribuciones que este reciba sean proporcionales, que existan descansos semanales y anuales justos incluso que se establezcan límites de horas de trabajo y si son extras sean remuneradas. Con este principio se busca una tutela de los derechos.

2.2.4.2 La norma más favorable

Para Vergara (2015), este principio es el de favorabilidad en el ámbito laboral pues tiene como finalidad de que se opte por lo más favorable para el que cumple el rol de trabajador, este principio es autónomo.

2.2.4.3 Principio de celeridad procesal

Para Vazquez, y Duran (2019) este principio busca que los casos sean resueltos con efectividad sin dilataciones logrando hacer que el procedimiento sea más ágil para que así se recupere paz en el menor tiempo posible por parte de los administradores de justicia y más que todo se utilicen todos los recursos que se disponen para que los procesos sean resueltos.

2.2.4.4 Principio de irrenunciabilidad

Este principio busca que el trabajador de ninguna manera renuncie a sus derechos sino más bien que este se adhiera a ellos y sea capaz de luchar por estos y no se permita que el empleador direcciona excediéndose de sus limitaciones. (Arellano y Benfeld, 2017)

2.2.5 Indemnización

En lo que respecta a la indemnización pactada del Sr Carlos León por parte de las demandadas dentro de las pronunciaciones inmersas en este tema mediante acuerdo cedió a recibir la cantidad de \$5000 en dos pagos de \$2.500 dólares americanos pero los rubros a cobrar una persona que tenga discapacidad y que haya sido intempestivamente despedida debe percibir dieciocho meses de remuneración que considero muy merecido, más sin embargo la cantidad devengada es supremamente inferior, los jueces no dan lugar alguno a lo estipulado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de discapacidades, pues la motivación es que ya existe una acta de finiquito donde las partes involucradas terminan absolutamente la relación laboral que existía y han conciliado.

CAPÍTULO III

PROCESO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Aspectos generales

El presente trabajo cuenta con técnicas de investigación que se usan en el socorro a la fundamentación de los distintos objetos que se establecen desde el comienzo de cualquier trabajo que sea con fines investigativos, este estudio de caso es una redacción investigativa que contiene distintos argumentos, definiciones y comparaciones direccionadas a lo que respecta el tema principal para así poder obtener conclusiones que den solución a la problemática basado en la protección de los Derechos del trabajador.

El contexto del presente trabajo se correlacionó a un caso en especial suscitado en la ciudad de Machala, partiendo de esto con la finalidad de que los métodos que a continuación se determinarán tenga sentido y traigan consigo resultados que influyan en la sociedad para lograr cambios en las normativas ecuatorianas para que se cumpla a cabalidad los mismos.

3.1.2 Tipo de investigación

La investigación que se ha utilizado en este trabajo es “documental” puesto que este tipo de investigación se basa en la obtención de información de fuentes muy confiables mediante un como los libros, registros incluso documentos científicos para así lograr el análisis y la

interpretación y dar fundamentación a los objetivos del presente estudio de caso. En efecto se podrá establecer conclusiones gracias al método inductivo

3.1.3 Estructura metodológica

De acuerdo con Aguilera (2018) cuando uno desea producir conocimiento, los métodos son las vías que hacen posible que se logre indagar, conocer, y aclarar las realidades que en muchas situaciones son denominados problemas, estos al ser una agrupación perfecta de distintos procedimientos dan eficacia al encuentro de verdades puesto que se determinan todos los elementos de gran importancia usando la lógica para poder dar respuestas a las dudas o preguntas.

Gracias al análisis que se ha realizado de forma profunda y a la entrevista que se realizó para poder sondear la realidad de la protección de los derechos del trabajador en torno al despido intempestivo, este modelo cualitativo logró precisar información de calidad obtenida por parte de personas con experiencia en relación al Derecho.

Se realizó un proceso de comparación de los derechos de Ecuador con el país de Argentina y Colombia, este método comparativo según Cota (2008) permite que se determinen las semejanzas y diferencias de la legislación extranjera con la propia para el alcance de soluciones. Esto ayudó a que se pueda facilitar criterios y como consecuencia las conclusiones y como no a darle solución y otorgar recomendaciones al despido injustificado el cual es una realidad que necesita ser tratada.

El método hermenéutico se usó en el presente trabajo, de acuerdo con Tiusaba et al. (2019) esto es una esforzada investigación por parte del autor para redactar la verdad y que quien ocupe el papel de lector pueda presentar nada más que sus opiniones. Esto permite que se vaya a profundidad en lo que respecta a las normas y poder hacer un análisis en las distintas normas de carácter nacional incluso internacional.

3.1.4 Técnicas de investigación

La técnica empleada es la entrevista, según Sordini (2019) es de excelente utilidad para la recolección de datos, tiene ventajas muy interesantes pues la información que se obtiene sea precisa y veraz.

Entrevista: En el campo de las ciencias sociales, la entrevista es una técnica de investigación muy buena que de forma directa permitió que se conozca la realidad de los despidos intempestivos en la actualidad, se usó la entrevista semiestructurada esto con la finalidad de que exista flexibilidad en las respuestas del entrevistado y fluya conforme a la verdad de los resultados que se quieren obtener.

3.2 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN

Este Estudio de Caso presentado, ha sido realizado utilizando el método general, el mismo con el cual se ha primado buscar información obtenida de artículos científicos, desde el marco nacional así como también el marco internacional, es decir del inductivo al deductivo, gracias a este método empleado se conoció más a fondo el tema del trabajo y su desarrollo mismo, por lo cual se procedió a la formulación de las preguntas que guardan estricta relación con las necesidades de este caso específico. Habiendo comprendido esto,

las entrevistas que se dirigieron a profesionales y expertos en Derecho que se encuentran inmersos en el ámbito laboral.

3.3 SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

La entrevista planteada, estuvo dirigida a 3 profesionales de Derecho, mismos que han venido realizando su labor conforme a la rama del Derecho Laboral, se les realizó la mencionada entrevista con el fin de recabar diferentes opiniones y criterios bajo la perspectiva individual de cómo ellos han sido partícipes como abogados defensores ante la problemática titular de este trabajo, por esta razón los entrevistados fueron; el Abg. Jhonny Cabrera Aguilar y las abogadas María José Feijoo Encalada y Selena Matamoros, quienes impartieron con nosotras su punto de vista basándose en la representación privada que estos han realizado.

CAPÍTULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Debido a las entrevistas realizadas a tres abogados de los tribunales del Ecuador se pudo obtener con más celeridad resultados y experiencias direccionado a la protección de derechos laborales frente al despido intempestivo en época de Covid19” y a continuación se establecerá el proceder de cada entrevista.

ENTREVISTA 1

Dirigida a la Abogada María José Feijoo Encalada

¿Cree usted que el Código del Trabajo ecuatoriano proporciona de manera efectiva la tutela de los derechos de los trabajadores?

Por supuesto, nunca en la historia del Ecuador se habrían respetado tanto los derechos en relación al ámbito laboral, puesto que hace unos pocos años la realidad era otra al existir muchos trabajos informales donde solo se consideraba el porvenir del empleador mas no de quienes sudaban y se esforzaban incesantemente para llevar el pan a sus hogares. Gracias al nuevo Código de Trabajo que claramente es una inspiración directa de la Constitución los derechos de todos prevalecen tanto en el sector privado como también en el sector público.

¿El despido intempestivo en el Ecuador es muy frecuente?

El despido intempestivo en el Ecuador es extremadamente frecuente, y más en esta época donde ha surgido el virus Covid19, la crisis mundial está latente y muchos han tenido que abandonar sus empresas pequeñas, medianas incluso de grande escala lo cual ha producido despidos masivos por ende controlar este problema se ha salido de las manos de quienes tienen que cumplir este rol. El despido intempestivo no solo es un problema en el Ecuador, en realidad ahora es una problemática que ha recaído en la gran mayoría de países, pero se presume que la realidad mejore y que los derechos del trabajador prevalezcan.

¿Qué es lo que haría falta en la codificación y sistematización del Código de Trabajo para que se cumplan a cabalidad los derechos de los trabajadores?

Yo considero que las indemnizaciones deben ser más rigurosas, para que disminuya el riesgo de que un empleador despidiera de manera informal a quienes ejercen sus funciones laborales. Sería perfecto que incluso de manera detallada se establezca cuáles serían los cambios en las tasas de indemnizaciones para que las personas tomen conciencia y se respete a los empleados sin distinción alguna.

Antes de la nueva reforma de la constitución ¿Como era su criterio frente a los derechos laborales?

Siempre estuve muy pendiente de los derechos de los trabajadores, incluso antes de las reformas de la constitución tenía presente que un trabajador digno tiene que tener una remuneración justa y equitativa porque todos tienen derecho a tener una vida digna y eso se consigue también respetando los derechos del trabajador para que este pueda alcanzar sus metas abrazado de los derechos que lo amparan.

¿Cree usted que la pandemia del Covid19 trajo consigo un aumento desproporcionado de casos de despido intempestivo?

Son innumerables los casos de despido intempestivo en la presente pandemia, casos que incluso no fueron ni presentados ante un juzgado por desconocimiento propio de los trabajadores, ni que decir que de ser un problema fuerte los despidos pasaron a ser desvinculados para poder tomar medidas frente a la emergencia sanitaria que era un problema mucho mayor. Solo en el MAG una empresa en la cual yo laboraba donde existe una cantidad de 80 empleados se despidió a 21 entre ellos funcionarios con nombramiento y los que con contrato.

ENTREVISTA 2

Dirigida al Abogado Jhonny Cabrera Aguilar.

¿Cree usted que el Código del Trabajo ecuatoriano proporciona de manera efectiva la tutela de los derechos de los trabajadores?

Si, porque en la actualidad vemos que los trabajadores están en pleno goce de sus derechos, no solo como persona sino en relación a su trabajo, se les reconoce derechos que no eran considerados, cuentan con incentivos mejor remuneración y tienen un mejor trato para que el empleador no pueda ni pretenda abusar de estos.

¿El despido intempestivo en el Ecuador es muy frecuente?

Si, esta es una realidad bastante indignante particularmente se presentan casos diariamente que con mis colegas debemos realizar una defensa técnica apropiada para amparar a quienes se les están vulnerando sus derechos, muchos empleadores incluso hacen de la vista gorda e ignoran con mucha frecuencia que un trabajador debe ser considerado incluso incentivado por ser una pieza clave para que un emprendimiento o una empresa incluso instituciones funcionen con éxito.

¿Qué es lo que haría falta en la codificación y sistematización del Código de Trabajo para que se cumplan a cabalidad los derechos de los trabajadores?

Yo te manifestaría que los derechos y las obligaciones inherentes a la actividad laboral, a la relación laboral de las partes, se encuentran normados de forma correcta. La codificación actual no es errónea. Sin embargo, quizás cuando entendemos a la sistematización como la rueda que indica los elementos o pasos para exigir ese cumplimiento cabal. Aquí sí podríamos hablar de falencias sustanciales. ¿Por qué? Pues debido a que los procesos o las etapas para poder volver efectivo un requerimiento, un derecho laboral, carece de celeridad.

Antes de la nueva reforma de la constitución ¿Como era su criterio frente a los derechos laborales?

Considero que antes existía un desinterés por proteger los derechos del trabajador, en muchos de los casos se beneficiaba más al empleador y no se daba atención a las necesidades que requería el trabajador, hoy en día vemos que el trabajador cuenta con una mejor estabilidad laboral.

¿Cree usted que la pandemia del Covid19 trajo consigo un aumento desproporcionado de casos de despido intempestivo?

Si, es preocupante. Los efectos laborales que produjo la pandemia del Covid19 es una realidad que sigue presente en el Ecuador, se pudieron observar cifras muy fuertes incluso en los diarios nacionales se llevó a manifestar que más de medio millón de personas perdieron sus empleos y que prácticamente no estuvo ninguna autoridad presente para defender los derechos de estos, a pesar que la Ley Humanitaria libro de dejar sin empleo a muchos ecuatorianos las consecuencias dejan secuelas permanentes en la economía de país y en la dignidad de las personas.

ENTREVISTA 3

Dirigida a la Abogada Selena Matamoros.

¿Cree usted que el Código del Trabajo ecuatoriano proporciona de manera efectiva la tutela de los derechos de los trabajadores?

Yo considero que si proporciona una efectiva tutela de los derechos de los trabajadores ya que en el código se encuentran enumerados una serie de derechos y obligaciones de los trabajadores, así mismo los empleadores además en el código se disponen las modalidades de teletrabajo y la forma como se debe llevar a cabo considero que los derechos están presentes y el procedimiento de como ejecutarlos están tipificados por lo tanto es adecuado el proceder sin embargo la materialización si es importante que se la disponga.

¿El despido intempestivo en el Ecuador es muy frecuente?

Claro, no solo en el Ecuador si no que es una realidad presente en todo el mundo. En tiempos de COVID incluso antes, las cifras disminuyeron a raíz de la creación de leyes que se adhieren al trabajador sin embargo no se contaba con la situación que estamos pasando en la actualidad lo cual le da la calidad de “frecuente” y es lastimoso que muchos al no contar con los recursos necesarios no acuden ante un juzgado para que se les considere sus derechos y han dejado pasar por alto esta problemática.

¿Qué es lo que haría falta en la codificación y sistematización del Código de Trabajo para que se cumplan a cabalidad los derechos de los trabajadores?

Los tiempos son muy largos y la falta de punibilidad de estos actos contrarios a la norma es imperante en el sistema. Sin embargo, esto obedece a la premisa de que el Derecho Penal es de última ratio, el derecho en su sentido más amplio debe ser restaurador de los derechos vulnerados. Considero yo que la única forma de dar cumplimiento cabal a los derechos de los trabajadores es modificar las leyes para que sean más gravosas y diligentes en caso de incumplimiento. En últimas se podría manifestar que lo que se busca no es abarcar más, lo que se busca resolver más y en menos tiempo.

Antes de la nueva reforma de la constitución ¿Como era su criterio frente a los derechos laborales?

Yo consideraba que los trabajadores debían contentarse con lo que les correspondía dentro de sus labores, y no solo yo pensaba eso sino todos quienes prestaban sus servicios, los derechos eran cosa de unos pocos, la explotación laboral iba arraigándose cada vez más, el poder y el control sobre los que gozaban de menos recursos se iba fortaleciendo sin embargo con la reforma de la Constitución los Derechos Humanos inspiraron a que distintas leyes sean promulgadas para la protección de los habitantes del país.

¿Cree usted que la pandemia del Covid19 trajo consigo un aumento desproporcionado de casos de despido intempestivo?

En base a algunos decretos presidenciales que se firmaron en el mes de junio, el ministerio de relaciones laborales empezó a regular algunas leyes en las que se permitían los despidos, la baja de sueldo, incluso en el sector público hubo compras de renuncia, recorte de personal en algunas instituciones del Estado. A raíz de esto la tasa de desempleados es muy grande lo cual acarrea consigo la falta de acceso a la salud porque el trabajar cuenta con estos beneficios, pero al ser despedido las pierde. Incluso las cifras no se han transparentado.

CONCLUSIÓN

El presente proceso investigativo, una vez ejecutado en todas sus etapas mediante la utilización pertinente de los métodos y técnicas de investigación, se es posible emitir las siguientes conclusiones, las mismas que infieren a través de la base legal y teórica relacionada al Caso Objeto de Estudio, que son:

1. Las indemnizaciones justas por despido intempestivo gozan de legalidad y constitucionalidad siempre y cuando se generen respetando a los Derechos que gozan los trabajadores, mismos que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo y demás cuerpos legales. Sin embargo en el caso Objeto de Estudio, se ha podido establecer que ha existido una falta ante lo ya mencionado debido a que la remuneración por indemnización que se le entregó al Sr. Carlos Stalino León Ullaguari en la celebración del Acta Transaccional, carece de los pagos que le competen al actor mediante la Sentencia 172-18- SEP-CC (R.O. E.E. 61, 11-IX-2018) que se declaró como constitucionalidad condicionada del artículo 51 “Estabilidad laboral”, ya que se omitió al pago final de la indemnización el valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente, esto debido a la discapacidad que presenta.
2. Tras la investigación de Normativa Nacional e Internaciones y Organizaciones que sirvan de auxilio y complemento para los posibles vacíos legales en el Código de Trabajo, se pudo establecer qué; La Constitución de la República del Ecuador, la

Ley de Orgánica de Discapacidades, la Declaración Universal de Derechos Humanos, son sin duda alguna fuentes legales que ayudan a que los Derechos del Trabajador sean aplicados de una manera idónea y así mismo sean respetados sin importar la condición de los mismos, en cuanto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un Organismo especializado de las Naciones Unidas, el cual se ocupa de los asuntos relacionados al trabajo y las relaciones laborales, cuyo objetivo se basa en fomentar los derechos laborales, estimular las oportunidades dignas de empleo, mejorar la Protección social y reforzar el dialogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

3. La Constitución de la Republica ecuatoriana, establece que todas las personas gozan de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades sin distinción alguna por su condición, en este caso objeto de Estudio, el Sr. Carlos Stalino León Ullaguari cuenta con una discapacidad; por el Principio de No Discriminación, el actor fue indemnizado de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, pero si bien es cierto, se omitió la condición del mismo, evadiendo así la remuneración que le compete según los establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, la misma que cumple con el objetivo de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y así mismo garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, los cuales se encuentran establecidos en la Constitución de la República, los Tratados Internacionales e Instrumentos Internacionales.
4. A pesar de ser un acuerdo extrajudicial donde ambas partes acordaron una indemnización, la cual fue de \$5000 en dos pagos establecidos en distintas fechas, se considera que debió ser aumentado la cantidad de indemnización que percibió, puesto que dentro de la LOD se establece que se debe debe indemnizar a un trabajador con discapacidad con 18 meses de la mejor remuneración que haya recibido, y haciendo un cálculo que el señor percibía un sueldo básico unificado debió recibir la cantidad de \$7200 adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. En palabras sencillas se podría decir que en muchas ocasiones no se hace respetar al pie de la letra de lo que se establece en las normativas, solo se busca que los perjudicados logren ser resarcidos en parte, y no completamente.

RECOMENDACIONES

Presentadas las conclusiones de acuerdo al proceso, es necesario plantear recomendaciones relacionadas a los conflictos jurídicos establecidos con el objeto de contribuir con el desarrollo normativo de la legislación en cuanto al despido intempestivo, mismas que serán expuestas a continuación:

1. Es pertinente que los administradores de justicia no mecanicen sus actuaciones judiciales en función a esquemas genéricos de los casos que someten a su conocimiento, de tal forma se evitaría la omisión de derechos importantes en cuanto a la justa indemnización por despido intempestivo en los casos en que los trabajadores presenten alguna discapacidad, ya sea esta física o intelectual.

2. Es fundamental que los Organismos encargados de velar por los derechos de los trabajadores laboren arduamente en la observancia de los mismos, debido a que el derecho como tal se va actualizando e implementando derechos más favorables en cuanto a la indemnización por despido intempestivo del trabajador con discapacidad.
3. Se recomienda a los Órganos Administrativos, en función de la obligación del Estado de garantizar los derechos y prestar especial atención a los derechos que le competen a los trabajadores que cuentan con una discapacidad ya sea esta física o intelectual, para así poder tener una correcta administración de justicia ante los derechos que les competen a esta clase de trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Anónimo. (2 de enero de 2021). *Ecuador Legal Online*. Obtenido de Ecuador Legal : <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-emplador-y-empleado/>
- Sandoval (2019) Principios constitucionales del derecho laboral administrativo http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2019000200011
- Bechara Llanos. (2016). Nuevos sujetos de especial protección constitucional: defensa desde la teoría principialista de los derechos fundamentales. *Justicia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-74412016000100003&script=sci_abstract&tlng=es
- Berrocal Durán. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-74412016000200009&script=sci_abstract&tlng=es
- Cardona Cuervo, Carrillo, & Caycedo Guió. (2019). La garantía de los derechos de la mujer en el ordenamiento jurídico colombiano. *Hallazgos*.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/3265/pdf>
- COLOMBIA, C. S. (2011).
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.
Colombia.
- Gamonal Contreras, S. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *Estudios constitucionales*.
- GONZALEZ-ROZADA, M. (04 de MAYO de 2016). *FOCO ECONÓMICO*. Obtenido de Programas de Protección a los Trabajadores en Argentina. Indemnización y Seguro de Desempleo: <https://focoeconomico.org/2016/05/04/programas-de-proteccion-a-los-trabajadores-en-argentina-indemnizacion-y-seguro-de-desempleo/>
- Ministerio de Protección Social. (2011). *CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Colombia: Tirant lo Blanch.
- Perez, T., Alarcón, V., & Durán, O. (2019). El despido intempestivo, en la ciudad de Machala, aplicación del Código de Trabajo. *Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400043

Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Universidad y Sociedad*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200181

Tolosa Villabona. (2017). De los principios del Derecho Obligacional y Contractual contemporáneo. *Estudios Socio- Jurídicos*.

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/5701/3880>

Valverde Calvache. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. *Universidad Central Del Ecuador*.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

Aguilera, (2018) Identidad y diferenciación entre Método y Metodología

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005

Cota, (2018) Consideraciones durante el proceso comparativo

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-8633200800010007

(Tiusaba, Gonzalez, & Ceron, 2019) Hermenéutica, realidad y método en la disciplina de las Relaciones Internacionales

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182019000200217

Sordini (2019) La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Alcover & Perez (2017) Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013

Vidal & Cornejo (2018) Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007&lng=es&tlng=es

Redondo (2018) Discapacidad y capacidad laboral

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000500026

Jarama, Vazquez, & Duran, (2019) El principio de celeridad

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-314.pdf>

Arellano & Benfeld (2017) Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-25842017000200003

Varas & Fabiani (2020) Estabilidad laboral de las servidoras públicas eventuales en estado de gestación, y maternidad en Babahoyo

<http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/179>

Ocampo (2018) Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782018000200097

Rosales, Garcia, & Duran (2019) Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106

Ayala, Freire, & Falconi (2021) El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500010&script=sci_arttext_plus&tlng=es

Jumbo, Campuzano, Vega, & Luna (2020) Crisis económicas y covid-19 en Ecuador: impacto en las exportaciones

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600103

Pangol, (2021) Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100276

Piña, Viteri, & Alvarez (2021) El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext_plus&tlng=es

Artega (2017) Buen Vivir (Sumak Kawsay): definiciones, crítica e implicaciones en la planificación del desarrollo en Ecuador

<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/WwKPjfsDgYXJ6j6ngXMLpYg/?lang=es>

(Castro et al. 2019) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral

<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Martinez & Peña (2021) La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/673>

(Castro et al. 2019) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral

<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Martinez & Peña (2021) La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/673>