



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

ABOGADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

Preferencias académicas de los estudiantes de la carrera de derecho y su vinculación con los objetivos de desarrollo sostenible (ods) a través del estudio de sentencias.

Autor: Nazate Chamorro, Carlos David

Director: Martínez Ruque, Henry Rodrigo

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2021



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2021

Aprobación del director del trabajo de titulación

Loja, 17 de enero, de 2021

Magíster
Andrea Catalina Aguirre Bermeo
Coordinador(a) de Titulación

Tulcán. -

De mi consideración:

El presente Trabajo de Titulación denominado: **Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias**, realizado por Carlos David Nazate Chamorro, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado por la herramienta anti plagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firma del director del Trabajo de Titulación
Dr. Henry Rodrigo Martínez Ruque
C.I.: 1103226138

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Carlos David Nazate Chamorro, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias, de la Titulación de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Revisión de la Literatura, Capítulo 2. Materiales y Métodos, Capítulo 3. Resultados, Capítulo 4. Discusión, Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones; siendo el Dr. Henry Martínez Ruque, director del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.
- Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.
- Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Autor: Carlos David Nazate Chamorro

C.I.: 040168269-5

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Carlos Milton Nazate Cadena y Mónica Patricia Chamorro Pozo quienes me dieron la vida, mis abuelitos Néstor Arnulfo Nazate Andrade que Dios le tenga en su Santa Gloria y María Ligia del Carmen Cadena Morillo quien han hecho las veces de padres en la formación personal y académica, como no dedicar esto a mi hermana María José Córdova Chamorro que a pesar de encontrarse y encontrarme mal de salud asumió el gran reto de ayudarme en esta difícil tarea de presentar el trabajo; con su voz de aliento y apoyo incondicional a todos quienes están en mi casa y sin importar la enfermedad que nos llegó estuvieron en esos momentos.

Finalmente, a la Msc. Andrea Montalvo coordinadora del Centro Tulcán que jamás ha faltado la información de su parte y los docentes que con sus conocimientos muy amplios han impartido estos para la formación en esta trayectoria como profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, mi todo poderoso por darme la sabiduría necesaria para cumplir una meta más en mi vida, a mis padres, a mis abuelitos, a mis hermanos por haberme ayudado a cumplir cada uno de mis sueños con sus consejos y palabras de aliento.

Agradezco a mi hermana que sin dormir absolutamente nada se encontraba junto a mí dándome su apoyo cristalizando las ideas de este trabajo para poder enviar todo correcto.

A mi asesor el PhD. Jaime Cadena Morillo que ha sabido guiarme de una manera correcta para finalizar este proyecto.

Y a todas las personas que tal vez no les mencione, pero de alguna manera me han apoyado para culminar este proyecto, de todo corazón les doy las gracias por estar siempre de una manera incondicional

Índice de contenido

	Págs.
Aprobación del director del trabajo de titulación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido.....	vi
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo Uno	
Revisión de la literatura	
1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible (ods)	6
1.1.1 <i>Fin de la Pobreza</i>	6
1.1.2 <i>Hambre cero</i>	7
1.1.3 <i>Salud y bienestar</i>	7
1.1.4 <i>Educación de calidad</i>	8
1.1.5 <i>Igualdad de Género</i>	9
1.1.6 <i>Agua Limpia y Saneamiento</i>	9
1.1.7 <i>Energía Asequible y No Contaminante</i>	10
1.1.8 <i>Trabajo Decente y Crecimiento Económico</i>	11
1.1.9 <i>Industria Innovación e Infraestructura</i>	12
1.1.10 <i>Reducción de las Desigualdades</i>	13
1.1.11 <i>Ciudades y Comunidades Sostenibles</i>	14
1.1.12 <i>Producción y Consumo Responsables</i>	15
1.1.13 <i>Acción por el Clima</i>	16
1.1.14 <i>Vida Submarina</i>	18
1.1.15 <i>Vida de ecosistemas terrestres</i>	19
1.1.16 <i>Paz, Justicia, e Instituciones solidas</i>	20
1.1.17 <i>Alianzas para lograr los objetivos</i>	21
1.2 Análisis del objetivo de desarrollo sostenible nro. (8).....	21
1.2.1 <i>El empleo pleno y benéfico y el trabajo decente</i>	22
1.2.2 <i>La diferencia salarial por razón de sexo</i>	23
1.2.3 <i>El desempleo entre los adolescentes</i>	23
1.2.4 <i>La supresión de cada una de las maneras de trabajo infantil</i>	24
1.2.5 <i>La formalización de la economía informal</i>	25

1.2.6 <i>Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas organizaciones.</i>	26
1.2.7 <i>La defensa de los derechos laborales y la promoción de un ámbito de trabajo seguro</i>	27
1.2.8 <i>Los trabajadores migratorios</i>	27
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)	33
1.3.1 <i>Características</i>	42
1.3.2 <i>Enfoques Críticos</i>	51
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)	66
1.5 Antecedentes del caso	91
1.5.1 <i>Resumen</i>	91
1.5.2 <i>Partes procesales</i>	92
1.5.3 <i>Controversia</i>	92
1.6 Argumentos del órgano de justicia	92
1.7 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados	93
1.8 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada	94

Capítulo Dos

Materiales y métodos

2.1 Objetivos	95
2.1.1 <i>General</i>	95
2.1.2 <i>Específicos</i>	95
2.2 Hipótesis	96
2.3 Metodología	96
2.4 Técnicas de investigación	97
2.5 Fichaje.....	97
2.6 Estudio de sentencia	98
2.7 Investigación en línea	99
2.6 Recursos.....	104
2.6.1 <i>Humanos</i>	104
2.6.2 <i>Materiales</i>	104
2.6.3 <i>Tecnológicos</i>	104

Capítulo Tres

Resultados

3.1 Ficha informativa.....	104
3.2 Análisis de resultados.....	109

3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada	111
3.4 Análisis de resultados.....	116
3.5 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)	117
3.6 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia.....	118
Conclusiones	123
Recomendaciones	124
Referencias	125

Índice de Figuras

	Págs.
Figura 1 Sentencias 2015-2020.....	98

Resumen

El presente trabajo analítico y de investigación, basado en una de las problemáticas de nuestro país, se hace un profundo análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estos abarcan 17 ODS y 132 metas para cumplir, estas son de carácter integrado e inherente, su alcance es de carácter económico, social, y ambiental. En el 2015 los líderes mundiales optaron por realizar un conjunto de objetivos para eliminar en su totalidad la pobreza, cuidar el planeta, mediante la nueva agenda de desarrollo sostenible, cada uno de los objetivos tiene metas que deben ser alcanzadas para el 2030. Para cumplir con estas metas es necesario de la colaboración de los gobiernos, en sí de todas las personas.

Para la presente investigación se estudió profundamente El Objetivo de Desarrollo Nro. 8, cual tiene como meta fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo, seguro y sostenible.

Impulsar políticas orientadas al desarrollo que apoyen las ocupaciones productivas, la construcción de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, e impulsar la formalización y el aumento de las microempresas y las pequeñas y medianas organizaciones, inclusive por medio del ingreso a servicios financieros.

Palabras Clave: Derecho Civil, objetivos de desarrollo sostenible, trabajo.

Abstract

This analytical and research work, based on one of the problems of our country, makes an in-depth analysis of the Sustainable Development Goals (SDGs), these include 17 SDGs and 132 goals to meet, these are integrated and inherent character, its scope is economic, social, and environmental. In 2015, world leaders opted for a set of goals to eliminate poverty in its entirety, take care of the planet, through the new sustainable development agenda, each of the goals has targets to be achieved by 2030. In order to achieve these goals, the collaboration of governments and all people are necessary.

For this research, we studied in depth Development Goal 8, which aims to promote sustained, inclusive, secure and sustainable economic growth.

Promote development-oriented policies that support productive occupations, the construction of decent jobs, entrepreneurship, creativity and innovation, and encourage the formalization and growth of micro, small and medium-sized organizations, including through access to financial services.

Keywords: Civil law, sustainable development goals, work.

Introducción

En el Ecuador existen varios casos similares donde la parte accionante se le niega el recurso de apelación de la sentencia, en este caso la sentencia No. 0349-2012 impuesta ante los jueces, ya que alega que se le han violentado en los Derechos Constitucionales, en respuesta a la demanda presentada por el accionante afirma que no se ha violentado ningún derecho constitucional, la jubilación patronal se da por el Art. 216 del Código del Trabajo, es un beneficio independiente a las indemnizaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio etc. Por tanto, el derecho a percibir jubilación patronal no está inmerso dentro de las limitaciones en los Mandatos Constituyentes Nros. 2 y 4

Al 2030, el Ecuador fomentará el desarrollo económico sostenible basado en la innovación y el logro de la diversificación productiva hacia la generación de encadenamientos productivos, alto valor agregado y empleo de calidad para toda la población. La generación de encadenamientos y sinergias entre los sectores productivos y los territorios permitirá la mejora de la productividad, fortaleciendo las cadenas identificadas como prioritarias para el país, desarrollando conocimiento, innovación y generación de empleo en aquellos sectores estratégicos; bajo condiciones adecuadas de empleo. (Secretaría Técnica Planifica Ecuador , 2019, pág. 84)

Es muy útil la facilidad que hoy en día nos brinda el internet, tuve varios inconvenientes con la biblioteca virtual de la universidad, sin embargo, encontré la información que necesitaba en sitios web, artículos de revistas, libros etc.

La búsqueda bibliográfica es esencial para evaluar la importancia de la pregunta de investigación de diseño del estudio. También nos ayuda a aprender de los errores de los estudios previos que, por lo general, son enunciados por sus propios autores en la sección de discusión, o correspondencia que se genera luego de la publicación de un artículo.

El capítulo inicial trata acerca de Los 17 objetivos de desarrollo sostenible los cuales tienen como objetivo cumplir metas que son integradas e inherentes, estas transbordan temas económicos, sociales, y ambientales, los estados se comprometieron a dar los medios necesarios para el cumplimiento de estas acciones que están centradas en los más pobres y vulnerables.

En el siguiente capítulo se habla específicamente del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8, el cual tiene como objetivo el crecimiento económico sostenido, inclusivo, seguro y

sostenible. "Elementos del Derecho al trabajo, la definición del trabajo se debe de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, es decir que justifican su estudio sistemático (Lozano, 2012) .

Finalmente, se detalla las referencias jurídicas, las normas fundamentales que amparan los derechos y libertades, que organizan el Estado y las instituciones democráticas e impulsan el acceso a un trabajo digno, estabilidad laboral, prestaciones de seguridad social. El objetivo de este trabajo de investigación es dar una visión general de la información a nivel administrativo y su importancia digital, de manera inevitable debe dirigir sus esfuerzos para la sociedad.

Capítulo Uno

Revisión de la literatura

Empezaremos haciendo un análisis de los objetivos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales están divididos en 17 ODS, son metas de carácter integrado e inherente que abarcan las esferas económica, social y ambiental. La nueva táctica mandará por los programas de desarrollo mundiales durante los siguientes quince años. Al acogerla, los estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su ejecución mediante asociaciones centradas fundamentalmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables (Organización de las Naciones Unidas (ONU) (DCG), 2020, párr. 2).

Para la ejecución de este trabajo se ha escogido como eje principal el ODS N° 8, del cual se orienta es fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo, seguros, y sostenibles.

Según Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL (2018)

Impulsar políticas orientadas al desarrollo que apoyen las ocupaciones productivas, la construcción de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, e impulsar la formalización y el aumento de las microempresas y las pequeñas y medianas organizaciones, inclusive por medio del ingreso a servicios financieros. Cada objetivo tiene metas concretas que tienen que alcanzarse en los siguientes 15 años. (p. 40)

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2002) Los conflictos y las crisis afectaron a cientos de miles de personas, cientos de miles de personas sufrieron las estrategias brutales. Las Piezas en la Convención Marco de los países Unidos sobre el Cambio venidera, y en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Financiación para el Desarrollo se aprobó un marco extenso para financiar aquellos planes Naciones Unidas podían contestar más eficazmente en el futuro.

1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible (ods)

1.1.1 Fin de la Pobreza

Con datos de Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL) (2018) En todo el mundo, un gran numero de personas pertenecen a un grupo de extrema pobreza desde 1990 la tasa de pobreza disminuyo al 36% y en 2015 hasta un 10%. La crisis de COVID-19 pone en riesgo a un trabajo de decadas en el cual se lucha contra la pobreza, nuevas investigaciones del Instituto Mundial de Investigaciones de Economia del Desarrollo de la de las Naciones Unidas indica que las consecuencias economicas del COVID-19 haria que la pobreza incremente en todo el mundo hasta llegar a millones de personas, esto quiere decir que nadie esta a salvo de sufrir una crisis economica, millones de personas a nivel mundial viven una situacion de pobreza extrema el dia de hoy.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL) (2018) piensa que muchas familias aun tienen dificultades de satisfacer sus necesidades basicas, con la pandemia mundial por primera vez en el mundo la pobreza tuvo un gran incremento, para algunas personas que trabajan no les garantiza una vida digna, este ODS tiene como proposito fundamental garantizar la protección social de todos los niños y otros grupos vulnerables que resultan crucial para reducir la pobreza. La pobreza tiene algunos antecedentes como son orígenes históricos, guerras, invasiones, gobiernos corruptos; los países en desarrollo son los que tienen un porcentaje de riesgo bastante grande durante y después de la pandemia, y no solo crisis sanitaria, sino también crisis sociales y económicas destructores de los próximos años.

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL) (2020) es importante saber que se espera una gran pérdida de ingresos de millones de dólares en todos los países en desarrollo y se aprecia que la población no tendrá acceso a protección social. Las implicaciones son las familias que viven en extremada pobreza que viven el día a día de tan solo 2 dólares y no logran satisfacer sus necesidades básicas. Hay varias razones por las cuales no se puede combatir contra la pobreza empezare mencionando algunas de ellas: La persistencia de la pobreza que el aumento de personas con extremada pobreza, las desigualdades estructurales y la cultura del privilegio, las brechas en educación, salud y de acceso a servicios básicos, la falta de trabajo y la incertidumbre del mercado laboral, acceso parcial y desigualdad a la protección social.

1.1.2 Hambre cero

Después de años de una continua disminución del número de personas por falta de alimento, por lo cual hay un gran número de desnutrición, hubo un gran aumento de hambre en 2015, hay millones de personas en el mundo padecen hambre un estimado del 8.9% de la población mundial sufre hambre, esto quiere decir que hubo un gran aumento de personas en un año y se estima que en cinco años serán 60 millones, el mundo no va por un buen camino para alcanzar objetivos como la disminución de hambre, si continuamos de la misma manera en la que hemos sobrellevado las cosas el número de personas afectadas por el hambre superarán a 840 millones para aproximadamente para 2030 (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2020).

El Programa Mundial de Alimentos, habla sobre los conflictos causados por las seres humanos, el cambio climático, y las recesiones económicas, gracias a esto millones de personas padecen hambre severa, la pandemia de COVID-19 duplicará la cifra y aun más personas están en riesgo de padecer hambre severa, como antecedentes tenemos el inadecuado manejo de productividad agrícola y la producción alimentaria sostenible, si tendríamos un buen manejo de estos recursos ayudaríamos a aliviar riesgos de hambre.

Es importante y necesario llevar un cambio a profundidad en el sistema agroalimentario mundial y con esto alimentaremos a casi o más de 820 millones de personas que pasan hambre; el mal uso de recursos alimenticios nos ha conllevado a una crisis de hambre que tiene como implicación la hambruna mundial, que millones de personas sean niños, adolescentes, adultos, y ancianos estén en desnutrición, por ahora no se puede llevar al cabo este ODS por los efectos de la pandemia sobre el sector agroalimentario, necesitamos medidas urgentes para poder garantizar que los suministros alimenticios se mantengan en total funcionamiento con el fin de ayudar de manera considerable a todo el mundo sobre todo a las personas vulnerables (Organización de las Naciones Unidas (ONU), S.F.).

1.1.3 Salud y bienestar

El certificar una vida sana y aumentar el bienestar en niños, jóvenes, adultos, y ancianos es lo primordial para el desarrollo sostenible, Ahora el mundo enfrenta una crisis sanitaria sin antecedentes como es el COVID-19 que cada vez se propaga más y más, aumentando el sufrimiento humano, dando un desvalence a la economía mundial y cambiando muy notablemente la vida de millones de personas en el mundo, su propósito es eliminar en su totalidad la gran cantidad de enfermedades y abordar un enorme número de

problemas de salud, sean constantes o emergentes, como antecedentes tenemos los grandes avances en la mejora de la salud de millones de personas, todos estos avances lograron aumentar la esperanza de vida y restar muertes comunes, como la mortalidad infantil y materna, es importante recalcar que por medio de una financiación mucho más eficiente de sistemas sanitarios, un mejor saneamiento e higiene, más acceso médico, se podrían conseguir avances enormes al momento de salvar vidas y esto incluiría a millones de personas (Organización de las Naciones Unidas (ONU), S.F.).

Hay varios avances médicos en enfermedades con alto riesgo de mortalidad, las emergencias sanitarias son implicaciones como el COVID-19, pone en riesgo a todo el mundo y nos han dado a conocer que la preparación es vital, varias organizaciones como El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo dio grandes diferencias relativas a las capacidades de los países para lidiar con el COVID-19 y recuperarse de ella, pero el obstáculo para su cumplimiento es que las personas no colaboran con lo que la Organización Mundial de la Salud o cada país establece haciendo que el virus COVID-19 siga esparciéndose por el mundo (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2017).

1.1.4 Educación de calidad

La educación es la mejor herramienta que el Estado nos puede dar, ya que nos encamina hacia una mejor manera de vivir (Bazdresch, 2001), ya que permite una dinámica socioeconómica, siendo esta la clave para salir de la pobreza; durante los últimos años se logró ampliar el acceso en la educación, lo que se reflejó en un mayor porcentaje de matrículas en los establecimientos educativos a nivel mundial. No obstante, todavía existe un gran número de niños a nivel mundial con dificultades para acceder a educación, como también existe el caso de que niños y adolescentes que no alcanzan los niveles mínimos de competencia en lectura y matemáticas (Instituto de estadística de la UNESCO (UIS), 2017).

Por lo tanto, las Naciones Unidas (2018) dentro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) manifiesta “el garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (p. 27). Sin embargo, por motivos de pandemia el índice de niños sin educación ha ido en aumento, lo que trastorna su aprendizaje y hace que sus vidas cambien en su totalidad, especialmente los niños vulnerables, esta pandemia tuvo grandes consecuencias que ponen en peligro a quienes tanto les costó conseguir la mejora de la educación mundial. Es importante saber que mientras el COVID-19 siga vigente seguiremos con la medida que tomaron gran parte de países

que es cierre temporal de las escuelas, lo que afecto a más del 91% de todos los estudiantes en el mundo.

1.1.5 Igualdad de Género

La igualdad de género es un fundamento y derecho esencial para poder tener un mundo pacífico, sostenible y próspero, es un principio constitucional que menciona que los hombres y mujeres son iguales ante la ley, por lo tanto, todas las personas tenemos los mismos derechos y deberes ante el Estado y la sociedad. Lo mencionado se respalda dentro del objetivo 5 de los objetivos desarrollo sostenible en el que alude que su propósito es lograr la igualdad entre los géneros, empoderar a todas las mujeres y a las niñas (Naciones Unidas, 2018), a diferencia de cómo era antes, donde las mujeres no tenían ni voz, ni voto, con este objetivo también se quiere conseguir que el número de matrimonios de mujeres menores de edad disminuya.

En la actualidad, la mujer es más valorada y considerada por la sociedad, permitiéndole ocupar altos cargos como líderes, a diferencia de épocas anteriores donde le era difícil a la mujer poder acceder a este tipo de empleos o era muy limitado (Vega, 2014), este alcance a logrado ir consolidando la igualdad de género a lo largo de los años, cabe recalcar que es muy importante saber que ahora las mujeres desempeñan un papel desproporcional en la respuesta al virus, trabajadoras sanitarias en primera línea como también cuidadoras del hogar, los trabajos remunerando a la mujer tuvo un aumento significativo, las mujeres también se ven afectadas por la pandemia mundial ya que trabajan de manera desproporcionada lo que les expone a ellas y a sus familias a caer en la pobreza.

Los gobiernos de todo el mundo reconocen la igualdad de género entre mujeres y hombres como un derecho en el siglo XX, en el que las mujeres puedan participar en cargos públicos, como cargos de elección popular (Duarte & García, 2016). Sin embargo, por motivos de la pandemia estos casos fueron más visibles en lo que respecta salud, economía, seguridad y protección social, produciendo un incremento de la violencia contra mujeres y niñas; muchas mujeres se encuentran conviviendo con abusadores que les restringen el acceso a servicios o las intimidan.

1.1.6 Agua Limpia y Saneamiento

Dentro de los ODS se añade la garantía al acceso del agua potable, saneamiento e higiene, del cual es un derecho del cual tenemos toda la sociedad, sin embargo, todavía

existen millones de personas que siguen enfrentándose día a día a grandes dificultades para tener estos servicios que son muy elementales, aproximadamente 1.800 millones de personas a nivel mundial usan agua potable que está contaminada por restos fecales, millones de personas no tienen el acceso a servicios básicos de saneamiento, la escasez de agua afecta a casi la mitad de la población mundial y este porcentaje podría incrementarse, más del 80% de las aguas residuales se vierte en ríos o en el mar sin ningún tratamiento lo que provoca un gran porcentaje de contaminación (Naciones Unidas, 2018).

El propósito de este objetivo 6 es “el de garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos” (Naciones Unidas, 2018, pp.35); como antecedentes tenemos a más de 800 niños menores de 5 años que mueren por enfermedades que corresponden al agua y el saneamiento, es importante mencionar que la falta de inversión en el agua y saneamiento afecta considerablemente a la salud de a la población, por lo que, hay que trabajar para exigir que los gobiernos rindan cuentas, invertir en investigación y desarrollo de los recursos hídricos. En el país se tiene avances en infraestructura y gestión eficaz, sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia vital del saneamiento, la higiene y un acceso adecuado a agua limpia para prevenir y contener las enfermedades. El obstáculo para su cumplimiento es la falta de recursos para que todas las personas tengan agua limpia y saneamiento (CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), 2020).

1.1.7 Energía Asequible y No Contaminante

El acceso a la electricidad está siendo cada vez más alentador, ya que la energía está siendo más sostenible y más accesible en los países más pobres, comenzado a tomar fuerza y mejorar la eficiencia de energía, en que se ha logrado resultados éxitos en el sector eléctrico, respaldado por el ODS número 7 en el que "garantiza el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna" (Naciones Unidas, 2018, pp. 37), uno de los problemas que se tenía en cuanto a la energía es la falta de acceso en localidades rurales, lo que obstaculizaba comunicación y atención médica, aunque este problema ha ido mejorando todavía existen personas que viven sin acceso a la electricidad, y otras millones de personas que tienen un acceso muy limitado o poco confiable.

Las Naciones Unidas (2018) dentro del ODS número 7, también pone énfasis en la importancia de conocer el informe de progreso en materia de energía, ya que, dicho informe reúne los datos de energía de cada país y los evalúa en cada uno de sus pilares fundamentales, como también propone mejoras para su acceso y de tecnologías, con el fin

de expandir el uso de la energía renovable tomando en cuenta la priorización de los suministros de energía en los centros de salud y a los equipos de respuesta inicial, como también el de mantener a los consumidores vulnerables conectados, aumentar la producción de energía fiable, ininterrumpida y suficiente.

1.1.8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico

La fundación codespa (2017), aclara que se intenta estimular el aumento económico sostenible mediante el crecimiento de los niveles de producción y la renovación tecnológica, según la Organización Internacional del Trabajo existen 204 millones de personas desempleadas, por lo que se busca reducir las desigualdades y garantizar que todas las personas puedan acceder a una fuente de trabajo, sin embargo, también se debe considerar que las desigualdades han aumentado en poblaciones vulnerables. Por lo que se a creado e implementado varios mecanismos que ayuden a reducir el desempleo, entre estos mecanismos está el ODS

Las Naciones Unidas (2018) en el ODS número 10 menciona que todas las personas del mundo deben tener acceso a los servicios esenciales y la protección social, la desigualdad dentro de algunos países es algo muy continuo, esto mantiene una gran preocupación a pesar de la existencia de varios indicios positivos ante la reducción de la desigualdad de ingresos, en algunos países y estatus comercial. Un antecedente es que Las Naciones Unidas han exigido un refuerzo al apoyo internacional incluido un refuerzo de financiamiento para dar oportunidad laboral todas las personas a demás tengan acceso a satisfacer sus necesidades básica.

En este mismo objetivo se comenta que es de gran importancia conocer que gracias al COVID-19 se han dado muchas desigualdades existentes y han afectado muchísimo a las personas que escasos recursos y las comunidades más vulnerables, han salido a la luz desigualdades económicas, sociales, que hacen que las comunidades vulnerables tengan que sufrir las consecuencias de las crisis, así mismo desigualdades sociales, políticas, han agrandado los efectos de pandemia.

Ademas se menciona que con la llegada de la pandemia del COVID-19, el sistema sanitario resulto ser un reto para todo el mundo, ya que puso a prueba nuestra humanidad común, en el que en muchos casos ha despertado más solidaridad con las poblaciones mas pobres y vulnerables del mundo, las cuales están siendo muy afectadas por las crisis económicas y sociales, se implica un riesgo en los escasos avances que se han conseguido,

porque prácticamente en todos los ámbitos, iniciando por la salud y economía, desde seguridad hasta protección social, un obstáculo para no tener un trabajo decente es la explotación de empleados, falta de trabajo, escases de dinero.

1.1.9 *Industria Innovación e Infraestructura*

El ODS 9 resulta ser un objetivo complejo, ya que se encuentra articulado con otros objetivos, cobrando relevancia en la innovación e infraestructuras resilientes, este objetivo menciona que:

La industria, innovación e infraestructura desempeñan un papel clave al momento de introducir y promover nuevos avances tecnología, facilitando el comercio internacional y permitir el uso eficiente de todos los recursos, la industrialización inclusiva y sostenible con la innovación y la infraestructura, dan fuerzas económicas dinámicas y competitivas que dan empleo e ingresos, pero aún tenemos un amplio camino para que las personas sepan aprovechar al máximo todo ese potencial, los países subdesarrollados deben acelerar el desarrollo de sus sectores manufactureros si desean aumentar la inversión en innovaciones científicas, su objetivo es construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación, el antecedente principal es la innovación y el proceso tecnológico que son claves para solucionar desafíos económicos y medioambientales, ya sea el aumento de la eficiencia energética. (Naciones Unidas, 2018, pp. 43)

Es sumamente importante construir infraestructuras, ya que permite el crecimiento del sector manufacturero, sin embargo, con la pandemia de COVID-19 afecto gravemente a las industrias manufactureras provocando alteraciones de valores mundiales en el suministro de productos, como también la pandemia manifiesto que es urgente realizar infraestructuras resilientes, esta dará un rápido crecimiento económico y de desarrollo (Ocampo, 2020). En mi opinión, es necesario e importante la implementación de instalaciones para que este grupo vulnerable y afectado pueda tener un progreso notorio y recupere todo lo que se perdió durante esta época que nos ha afectado a todos desde diferentes perspectivas.

Algunos estudios destacan que hacer infraestructura resilientes a los desastres del cambio climático, la crisis ha hecho que se dé la digitalización de varios servicios o negocios, aquí también se incluye el teletrabajo así como el acceso a la sanidad, la educación, bienes y servicios especiales, promover nuevas tecnologías para facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos, las tecnologías de la información y la comunicación han estado como la primera respuesta para el COVID-19, el obstáculo es la crisis que acelero

la digitalización de muchos servicios, una vez que la crisis pase, los Gobiernos tendrán que invertir en infraestructura para acelerar la economía (Banco Interamericano de desarrollo (BID), 2020).

1.1.10 Reducción de las Desigualdades

El garantizar que nadie se quede atrás forma parte integral de la consecución de los ODS, reducir las desigualdades, la desigualdad en algunos países ya que existe estatus comercial, preferencia que beneficia a todos los países de bajos ingresos, pero la desigualdad aun continua, el COVID-19 ha intensificado las desigualdades ya existentes y como siempre quienes se ven más afectados son las personas que bajos recursos económicos o las comunidades más vulnerables. (Naciones Unidas, 2018, pp. 47-48)

(CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), 2020) en su informe N°3, menciona que ha salido a la luz las desigualdades económicas y las frágiles redes de seguridad social que las comunidades vulnerables tengan que sufrir las consecuencias de la crisis, referente a lo económico, la pandemia ha dado un número muy grande en el desempleo mundial y ha sido el causante de recortes de ingresos a los trabajadores, el objetivo fundamental de este ODS es de reducir la desigualdad en el país y en otros países, eso significa que debemos de buscar algún tipo de ayuda para la reducción total de la desigualdad ya que como siempre se vulneran los derechos de las personas con escasos recursos.

La Organización de las Naciones Unidas mujeres (ONU-Mujeres), (2020) explica en su nota técnica que antes de la pandemia había mucho más empleo de donde se sustentaban varias familias pero con esta pandemita muchas personas junto con su familia pasaron hambre y por eso fueron tomados como burla por no tener suficiente dinero para sobrevivir, es importante recordar que para el Estado todos somos iguales, no importa condición física, económica, social simplemente hay que hacer respetar nuestros derechos y cumplir con nuestros deberes como ciudadanos, ayudamos a erradicar todo tipo de desigualdad sea dentro o fuera del país.

Tomando de referencia del programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD), (2020); el COVID-19 ha puesto en riesgo los pocos avances que se han venido consiguiendo en la igualdad de género y derechos de la mujer, en todos los ámbitos existe desigualdad, los efectos del COVID-19 han agravado la situación de mujeres y niñas como consecuencia de su sexo, las desigualdades han aumentado para poblaciones vulnerables

en países con deficiencia sanitaria, como también países que enfrentan crisis humanitarias, los refugiados como también los migrantes, pueblos indígenas, ancianos, personas con discapacidad, y niños se encuentran en riesgo de ser excluidos, además de que el odio está dirigido a los grupos vulnerables está en aumento, la reducción de Desigualdad no se puede llevar a cabo porque en este momento de crisis las personas se aprovechan de los más vulnerables violentando sus derechos y creyéndose superiores por su economía.

1.1.11 Ciudades y Comunidades Sostenibles

De acuerdo con Manosalvas Paredes (2016), el mundo se ha urbanizado más y más, desde el año 2007, más de la mitad de la población está viviendo en ciudades y se estima que esa aproximación aumente mucho más dentro de 10 años, las grandes ciudades son potencias de una economía creciente, la urbanización ha provocado un creciente número de habitantes, la infraestructura y servicios inadecuados y sobrecargados, gracias a esto existe una gran contaminación del aire y una expansión urbana no planificada.

Concorde a las Naciones Unidas (2018), el ODS 11 se refiere a que las ciudades sean inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles, es decir que todas ciudades deben de ser un espacio inclusivo donde sus habitantes sientan paz, seguridad, bienestar, donde el ciudadano se sienta como y a gusto de donde reside, que su hogar sea capaz de resistir desastres, daños y pueda recuperarse por sí misma, hace algunos años las aéreas millones de personas vivían en asentamientos informales, en barrios marginales en todo el mundo, donde el hacinamiento también dificulta el cumplimiento de las recomendaciones como el distanciamiento social y el auto aislamiento por consecuencia del COVID-19.

En el 2019, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), dio una advertencia sobre el hambre y las muertes aumentarían muy gravemente en áreas urbanas, y no garantizan que los residentes pobres y vulnerables tengan un acceso a los alimentos, las ciudades están en primer lugar para hacer frente al COVID-19, a nivel mundial amenaza ciudades y comunidades, poniendo en peligro no solo a la salud, sino también a la económica y el nivel social.

Se ha tenido un avance significativo al momento de apoyar a los gobiernos locales, soluciones impulsadas por la comunidad, también promocionando datos urbanos, mapas basados en evidencias, y conocimientos para tomar decisiones favorables, el mitigar el impacto económico e iniciar la recuperación (Godoy, 2017), Como consecuencia de esto tenemos a las ciudades urbanizadas que serán afectadas gravemente por las condiciones del

COVID-19, poniendo en peligro la salud pública, economía, y ámbito social, ya que son los espacios con más personas y tengan fuertes caídas en la productividad, empleos e ingresos. Esto no se podría llevar a cabo si las infraestructuras no son resilientes, o tengan una mala infraestructura y servicios inadecuados.

1.1.12 Producción y Consumo Responsables

Las Naciones Unidas (2018) alude que el ODS 12 esta orientado a impulsar a la economía mundial, que está basada en el uso del medio ambiente, de recursos naturales de forma continua dando un impacto destructivo en el planeta, el proceso económico y social ha ido seguido de un daño ambiental que está poniendo en peligro el sistema de desarrollo del cual dependemos en el futuro, debemos darnos cuenta que está en riesgo nuestra propia supervivencia, cada año un tercio de todos los alimentos producidos equivale a 1.300 millones de toneladas por valor de más o menos \$1 billón, si la gente de todo el mundo tomara conciencia se podrían ahorrar 9.600 millones en el año 2050.

Este mismo ODS promueve garantizar los patrones de producción y consumo sean sostenibles, esto quiere decir que busca cuidar la producción de productos, que todos tengamos acceso al consumo de aquellos productos, si la población mundial llegara a alcanzar los 9.600 millones de personas aproximadamente en el 2050, se necesitaría el equivalente a casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales requeridos para mantener el estilo de vida actual y eso sería algo imposible, debemos de poner en consideración que estamos jugando con nuestra propia vida, es suma importancia desacoplar el aumento económico en cuanto a usos de recursos naturales que suponen cambios estructurales en ámbitos como producción y consumo, el gran desarrollo de la región es igualar el crecimiento económico con algunos cambios en patrones energéticos que son necesarios para desencajar el crecimiento o aumento de los gases de efecto invernadero.

Tomando de Ambientech (2020), dando un gran espacio a las fuentes de recursos renovables de energía, sobre todo el transporte y crecimiento de la eficiencia de la organización productiva y el total funcionamiento de las ciudades, en décadas pasadas era más fácil tener un control de los recursos pero con el crecimiento de la población hemos tenido que proporcionar más recursos para poder mantener el estudio de vida que llevábamos, la intensidad de la economía de la economía regional en cuanto al uso de las materias es comparativamente muy estable y la intensidad energética nos estamos refiriendo a la energía utilizada por unidad de producto, también nuestra estabilidad.

Cabe recalcar que la importancia de este ODS es despegar el aumento económico del uso de los recursos naturales, de modelos como producción y consumo, dando un mayor espacio a fuentes renovables, como avance tenemos la colocación productiva del funcionamiento de las ciudades. Conjuntamente, se debe aumentar el acceso y la asequibilidad de la energía para las personas más pobres, asegurando que nadie se quede atrás y todos gocen de cada uno del recurso que nos brinda la naturaleza (Naciones Unidas, 2018).

Una implicación más grande y notoria es que cada vez más aumenta la población y nos estamos quedando sin recursos para sustentar de forma digna a cada una de las personas, poniendo en juego nuestra vida y la estabilidad mundial, que sería de nosotros si en algún momento llegamos a quedarnos sin recursos, no podemos llevar a su objetivo este ODS ya que no todas las personas tienen o tenemos la misma conciencia sobre el cuidado de recursos renovables y cuidado del medio ambiente, un ejemplo claro es que si las personas de todo el mundo cambiaran sus focos a uno de bajo consumo energético, el mucho ahorraría millones de dólares anuales que estarían destinados a un mejor uso. (Gerbrands, 2015. párr. 5)

“El COVID-19 ofrece a los países la oportunidad de elaborar planes de recuperación que revertirán las tendencias actuales, y cambiarán nuestros patrones de consumo y producción hacia un futuro más sostenible” (Gerbrands, 2015, p. 4). Lo que, en el caso de Ecuador, la pandemia puso en evidencia los problemas que cruza el país, lo que se convierte en una oportunidad, para que el gobierno y su población puedan reinventarse en sus conductas.

1.1.13 Acción por el Clima

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2019) como primera instancia debemos tomar en cuenta que no hay ningún país en el mundo que no haya experimentado los drásticos efectos del cambio climático, esto se debe a las emisiones de gases de efecto invernadero, que continúan creciendo considerablemente y que está provocando cambios irreversibles si no se toman medidas urgentes que ayuden a pausar el gran daño que le estamos haciendo la planeta, las pérdidas anuales causadas por catástrofes que se relacionan al clima alcanzan los cientos de miles de millones de dólares.

Hay un gran impacto humano por la acción climática hay que abordar necesidades de los países en desarrollo en cuanto a adaptación al cambio climático e inversión en el desarrollo bajo en carbono, el apoyar a los países más vulnerables contribuye no solo al ODS

13, denominado Acción por el Clima sino también a otros Objetivos de Desarrollo Sostenibles (Naciones Unidas, 2018), todas estas acciones van de la mano con los esfuerzos destinados a integrar las medidas de reducción de riesgo por desastres, si tomamos medidas tecnológicas, aún tenemos la posibilidad de un tanto limitar el aumento de la temperatura media global, y para esto necesitamos acciones colectivas urgentes, se necesita de un apoyo global y para esto primero debemos de generar conciencia sobre el daño que le estamos haciendo al planeta y a su futuro a nosotros mismo.

El objetivo fundamental es tomar urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos, esto quiere decir que necesitamos ya tomar cartas en el asunto y en primera instancia deberíamos de concientizar a las personas sobre el grave daño que le hacemos al medio ambiente y por eso tenemos grandes consecuencias sobre el cambio climático (Naciones Unidas, 2018), eso haría que millones de personas que preocupen por cuidar el ambiente y tendríamos un cambio considerable en los niveles de dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero en la atmosfera, ya que hasta el 2019 estos gases alcanzaron nuevos records, está perturbando economías nacionales y afectando millones de vidas, los eventos climáticos se están volviendo muy extremos a tal punto que había un incremento de los gases ya antes mencionados, aunque se imagina que las emisiones de gases de efecto invernadero caerán alrededor del 6% en el presente año debido a las prohibiciones, restricciones, desaceleración económica, que tiene como resultado la pandemia de COVID-19.

Pero no sirve de nada está mejor porque será temporal, debemos tomar en cuenta que el cambio climático no se detiene, una vez que la economía mundial empiece a reactivarse y se recupere de la pandemia, se espera que las emisiones de estos gases vuelvan a ser niveles más altos.

Antes de la pandemia COVID-19 las emisiones de los gases de efecto invernadero eran bastante amplias pero con la cuarentena y las restricciones tomadas por cada país le ha dado al planeta un pequeño descanso, lo primordial es salvar vidas y medios de subsistencia requiere de urgentes acciones para englobar la pandemia y la emergencia climática, el acuerdo también tiene como objetivo fortalecer a capacidad de países para tomar cartas en el asunto a los impactos del cambio climático, a través de un marco tecnológico y un marco mejorado de creación de capacidad. (Rohde, 2018, Párr. 3)

Pero ante todo esto tenemos un obstáculo enorme que es concientizar a la gente porque no todas las personas piensan de igual manera, no todas querrán ayudar al medio ambiente no todos se preocuparán por el daño que le hacemos al planeta.

1.1.14 Vida Submarina

Los mares, océanos del mundo, su temperatura, composición química, corrientes y vida son el motor fundamental de los siguientes sistemas globales que hacen que el planeta tierra sea un lugar habitable para los seres humanos, flora, fauna. La manera en que gestionamos este recurso vital es muy fundamental para el ser humano y contrarrestar los efectos de cambio climático, la gestión cuidadosa de este recurso global que es muy esencial tiene una característica clave de un futuro sostenible, pero en la actualidad, no hay conciencia y existe un deterioro continuo de las aguas costeras que impulsa a la contaminación y la acidificación de los océanos pero da mucha pena saber que existe un efecto adverso sobre el funcionamiento de los ecosistemas y la biodiversidad, esto también afecta negativamente a la pesca en pequeña escala, el salvar nuestros océanos tiene y debe de ser la principal prioridad, la biodiversidad marina es fundamental para la salud de todas las personas que habitan en nuestro planeta (Naciones Unidas, 2018).

Las áreas marinas protegidas deben ser gestionadas de forma eficaz y contar con los recursos necesarios, y deben establecer regularidades para reducir la sobrepesca, la contaminación marina y la acidificación de los océanos, como objetivo fundamental tiene el de “conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos” (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2018, p. 63), es decir este ODS se encarga de la total conservación de océanos y buscar estrategias para la utilización sostenible de los océanos y los recursos marinos, antes las personas no le tomaban la debida importancia a la conservación de la vida submarina, a los mares u océanos, hemos tenido un gran avance en cuanto a la importancia de salvar nuestros océanos y debe de seguir siendo prioridad, la biodiversidad marina es un recurso fundamental para la salud de cada una de las personas y nuestro planeta, si no tomamos un plan urgente para la conservación de este recurso las áreas marianas se irán terminando de igual manera cada uno de estas áreas deben ser gestionadas de manera eficaz y contar con los recursos necesarios.

Deben establecer planes de regulación para reducir la sobrepesca, es importante reducir la contaminación marina y la acidificación de los océanos, tenemos un obstáculo enorme que la violación de leyes o acuerdos de parte de las personas que se dedican a la

sobre pesca o el no poder generar conciencia a las personas para que ayuden a la conservación de estos recursos.

1.1.15 Vida de ecosistemas terrestres

Debemos tener en claro que la naturaleza es nuestra casa de supervivencia, ella es quien nos da vida ya que nos proporciona oxígeno, regula nuestros cambios climáticos, nos da polen en nuestros cultivos, es quien produce nuestros alimentos, pero en medio de un estrés creciente, la actividad humana altera el 75% de la superficie terrestre.

El humano se ha encargado de que la naturaleza sea un rincón cada vez más pequeño, su objetivo es gestionar los bosques de forma sostenible, combatir la desertificación, detener y revertir la degradación de la tierra, detener la pérdida de biodiversidad, aproximadamente 1 millón de especies de animales y plantas están en amenaza de peligro de extinción, por causa del ser humano, según el Informe de evaluación global de 2019 sobre el servicio de biodiversidad y ecosistemas, pidió un total cambio para restaurar y proteger la naturaleza.

La salud de los ecosistemas de los que dependemos nosotros y todas especies nos estamos deteriorando y lo hacemos una manera tan rápida que ni cuenta nos damos es algo sorprendente como el deterioro se apodera de nosotros por no tomar medidas que de restauración o al menos de detención de esta degradación, afectando los cimientos de nuestras economías, medios de vida, seguridad alimentaria, salud y calidad de vida en todo el mundo.

La deforestación y la desertificación, causadas por las ocupaciones humanas y el calentamiento global, plantean relevantes retos para el desarrollo sustentable y han afectado la vida y los medios de permanencia de cientos de miles de personas, e invertir en la reposición de la tierra es elemental para mejorar los medios de vida, minimizar las vulnerabilidades y minimizar los peligros para la economía. Contribuir a los países a gestionar los desperdicios de COVID-19, ofreciendo un cambio transformador para la naturaleza y los individuos, laborar para asegurar que los paquetes de recuperación económica creen resiliencia frente a crisis futuras, y modernización de la gobernanza ambiental universal.

Para prevenir, detener y revertir la degradación de los ecosistemas internacionalmente, la Organización de las Naciones Unidas ha lanzado una Década de Reposición de Ecosistemas (2021-2030). Esta respuesta coordinada en todo el mundo a la

pérdida y degradación de hábitats se centrará en desarrollar la voluntad política y la capacidad para restablecer la interacción de la raza humana con la naturaleza. Además, es una respuesta directa al denominado de la ciencia, como se articula en el Informe Particular sobre Calentamiento global y Tierra del Panel Intergubernamental sobre Calentamiento global, y a las elecciones tomadas por todos los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas en las Convenciones de Flujo de agua sobre calentamiento global y diversidad biológica y la Convención de los países Unidas de Contienda contra la Desertificación. Tenemos un obstáculo gigante en este caso porque la contaminación no parara nunca.

1.1.16 Paz, Justicia, e Instituciones solidas

Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el ingreso reducido a la justicia siguen siendo una enorme amenaza para el desarrollo sustentable. El número de personas que huyen de la guerra, la persecución y los conflictos excedió los 70 cientos de miles en 2018, el grado máximo registrado por la agencia de la Organización de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR) en casi 70 años.

En 2019, Naciones Unidas rastreó 357 homicidios y 30 desapariciones obligadas de defensores de los derechos humanos, periodistas y sindicalistas en 47 territorios.

Y los nacimientos de cerca de uno de cada 4 chicos menores de 5 años internacionalmente jamás se registran de manera oficial, lo cual los priva de una prueba de identidad legal determinante para la custodia de sus derechos y para el ingreso a la justicia y los servicios sociales. Como objetivo tiene el de promover sociedades justas, pacificas e inclusivas, Los derechos humanos son primordiales para dar cuerpo a la respuesta a la enfermedad pandémica. Al respetar los derechos humanos en la actualidad de crisis, construiremos resoluciones más eficaces e inclusivas para la emergencia presente y la recuperación para mañana. Los derechos humanos ponen a los individuos en el centro del escenario.

Las respuestas que permanecen moldeadas por los derechos humanos y los respetan poseen como consecuencia superiores resultados en la batalla contra la enfermedad pandémica, asegurando la atención doctora para todos y preservando la dignidad humana. Es importante tener en cuenta que La agencia de la Organización de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR) intensificó los servicios de salud, agua, saneamiento e limpieza para defender a los refugiados e individuos desplazadas, haciendo un trabajo con los gobiernos para asegurar que los individuos forzadas a huir se encuentren incluidas en los

planes de preparación y respuesta de COVID-19. Y como obstáculos tenemos guerras, desacuerdos, injusticias.

1.1.17 Alianzas para lograr los objetivos

Muchas naciones necesitan ayuda oficial para el desarrollo para impulsar el aumento y el negocio. No obstante, los niveles de ayuda permanecen cayendo y las naciones donantes no han cumplido su promesa de aumentar la financiación del desarrollo.

Gracias a la enfermedad pandémica de COVID-19, se prevé que la economía mundial se contraiga extremadamente, en un 3%, en 2020, experimentando su peor recesión a partir de la Monumental Depresión. Es necesaria una cooperación mundial sólida ahora más que jamás para asegurar que las naciones tengan los medios para recuperarse de la enfermedad pandémica, rehacer mejor y conseguir las metas de Desarrollo Sustentable.

Como objetivo tenemos revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible, una agenda de desarrollo exitosa necesita alianzas inclusivas, a grado universal, regional, nacional y local, construidas sobre principios y valores, y sobre una perspectiva y fines compartidos que coloquen a los individuos y al mundo en el centro. Ningún país puede superar esta pandemia solo. La solidaridad global no es solo un imperativo moral, es de interés para todos.

La mayoría de los países en desarrollo no tienen suficientes recursos internos y espacio fiscal para financiar medidas adecuadas de respuesta y recuperación de COVID-19. La cooperación internacional y la financiación externa son cruciales

1.2 Análisis del objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)

El objetivo de este ODS, es “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2018, p. 39), el cual busca impulsar el nivel económico de un Estado o un país, este debe y tiene que ser sostenible y sustentable, el empleo es un derecho que todas las personas poseemos, tenemos el derecho de escoger un trabajo que sea de nuestro agrado, que sea decente y cubra cada una de nuestras necesidades básicas, se inspira el crecimiento económico por medio del incremento del trabajo, existen millones de personas desempleadas en el mundo, el ODS número 8 trabaja en minimizar las desigualdades laborales.

El trabajo decente y crecimiento económico tiene una gran importancia ya que impulsa a una mejora económica tanto para las personas como para el país, en los últimos años habido un incremento de poblaciones vulnerables que con empleos que han vulnerado sus derechos ya que en la mayoría de caso habido desigualdades laborales, el asegurar que todos sean partícipes de un trabajo digno es la parte fundamental del efecto de Desarrollo Sustentable.

Todos en el mundo deberíamos tener ingreso a los servicios fundamentales, en cada territorio es diferente la situación de desigualdad, en cuanto a ingresos y estatus comercial, pero es lo que este ODS intenta erradicar, hay que tomar en cuenta que los más afectados son los individuos de escasos recursos ya que pertenecen a la sociedad más vulnerable, se han dado desigualdades económicas, sociales, que hacen que las personas que pertenecen a las sociedades más vulnerables tengan grandes secuelas de crisis económica de la misma manera crisis sociales, políticas, que han tenido un aumento enorme durante la pandemia COVID-19, es de suma importancia tomar en cuenta que si una persona no tiene una fuente de ingresos, está en peligro la salud, económica, estabilidad social, un impedimento para el cumplimiento de este es el no tener un trabajo decente es la explotación laboral, falta de empleo, falta de dinero, es significativo fomentar el ODS 8 mediante “el aumento económico sostenido, inclusivo, y sustentable, el empleo pleno y beneficioso, un trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2018, p. 39).

Para los siguientes 5 años está previsto que aumente el desempleo; es posible haya cientos de miles de personas más sin empleo y muchas más atrapadas en una situación laboral vulnerable.

El propósito 8 tiene como fin “promover el aumento económico sostenido, inclusivo y sustentable, el empleo pleno y benéfico y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2018, p. 39).

Por lo tanto, este objetivo refleja las preocupaciones de los gobiernos y las poblaciones de todo el planeta, para la Organización Universal del Trabajo (OIT), el propósito 8 incluye los próximos temas prioritarios:

1.2.1 El empleo pleno y benéfico y el trabajo decente

Todos tenemos el derecho a un empleo que sea para nuestro beneficio, que sea de nuestro agrado, que nos haga sentir a gusto y seguros, donde no haya explotación laboral,

que sea un trabajo decente donde podamos desarrollarnos como personas que haya un ambiente sano donde cada uno pueda mostrar sus habilidades, donde no haya desigualdad donde todos los empleados sean tratados de igual manera que no tengan preferencia, sino que todo sea equitativo.

1.2.2 La diferencia salarial por razón de sexo

Hombres y mujeres tenemos que ser tratados de la misma manera, debemos aplicar la igualdad de género, ya que hombres y mujeres somos iguales tenemos las mismas capacidades y por ende necesitamos las mismas oportunidades, para poder desarrollarnos en todo nivel, pero este caso en el nivel laboral, sería algo absurdo tener una diferencia de salario entre un hombre y una mujer que tengan el mismo trabajo.

No debe de haber ningún tipo de discriminación ante la mujer porque se estaría violentando sus derechos, se estaría cerrando las puertas a muchas mujeres trabajadoras y emprendedoras, con lo cual estoy en totalmente desacuerdo con esto, ya que si las dos personas de distinto sexo realizan el mismo trabajo y no reciben el mismo valor de pago se estaría haciendo una grave injusticia, porque las dos personas realizan la misma acción sería correcto el que si ambas personas trabajan igual reciban un pago igual.

1.2.3 El desempleo entre los adolescentes

El proporcionar a los y las jóvenes trabajo digno y productivo es una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio.

No obstante, al analizar la tasa de desempleo juvenil, que ha sido escogido como guía para medir los adelantos en el desempeño de esta meta, se observa no solamente que ha habido pocos avances sino también que entre todas las metas se trata aquella con el peor desempeño.

El garantizar un trabajo a los adolescentes también tendría que ser una preocupación del estado, entre los jóvenes que sí trabajan, un gran porcentaje lo hace bajo condiciones precarias, inestables y con bajos salarios.

Hemos tenido avances muy escasos en la inserción laboral de los jóvenes significan una ingrata sorpresa dado que se suponía que tanto los avances de los sistemas de educación como los cambios de las características de la demanda como es el manejo de

nuevas tecnologías, mayor adaptabilidad que se supone que favorecerían a los jóvenes, en comparación con las personas adultas, los que tendrían los mayores problemas con los cambios en los modelos productivos y tecnológicas.

El hecho de que la tasa de desempleo juvenil supera a la de los adultos por sí solo no sería preocupante. Dado que entre los desempleados se hallan suspendidos como personas que buscan trabajo por primera ocasión y dado que para la monumental mayor parte de los individuos esta primera averiguación pasa en su adolescencia, es extraordinario si la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos.

Pese a, un desempleo juvenil persistentemente alto causa inquietud tanto por motivos económicos como sociales. En impacto, un alto desempleo juvenil representa una subutilización del capital humano realizado con apoyo de la inversión social de las naciones, lo cual involucra que no se aprovecha todo el potencial del incremento económico.

Considerando que la generación de empleo benéfico y la enseñanza históricamente fueron los canales más relevantes de la movilidad social, un desaprovechamiento de los adelantos de enseñanza implicaría que los graves inconvenientes que caracterizan la zona en términos de diferencia se tienden a profundizar.

Además, la inserción gremial débil, temprana o tardía, relacionada muchas veces con elevados niveles de deserción estudiantil, perjudica, más que nada, a adolescentes que proceden de domicilios pobres, con lo cual se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza. Al final, adolescentes con inserción gremial precaria son una gran parte poblacional de peligro con inconvenientes de habituación y marginación social.

Para ayudar a una mejor comprensión de los obstáculos para la inserción gremial de los y las adolescentes y al desarrollo de políticas y programas para mejorarla.

1.2.4 La supresión de cada una de las maneras de trabajo infantil

El concepto trabajo infantil tiene relación con la colaboración de chicos en maneras de trabajo prohibidas, en tipos de trabajo que hace falta remover por ser social y moralmente indeseables, al dañar su paz y comprometer su enseñanza, su desarrollo y su soporte futuro. El trabajo infantil usualmente se centra en la economía informal, en las superficies rurales y en otros sectores que están ocultos o fuera de la ciudad.

Los chicos dañados por el “trabajo infantil”, así sean pues aún no alcanzan la edad legal para laborar o pues trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no tienen la posibilidad de realizarse plenamente.

Ni desarrollar sus habilidades en un ambiente seguro, ya que muchas veces les obligan a trabajar en condiciones deplorables. Los empleadores y las empresas de empleadores tienen la posibilidad de desempeñar un papel fundamental en la guerra universal contra el trabajo infantil.

Los empleadores tienen la posibilidad de adoptar medidas bastantes colaborativas para eliminar el trabajo infantil en el sitio de trabajo, tienen la posibilidad de minimizar el peligro de situaciones peligrosas para los jóvenes y tienen la posibilidad de evadir la contratación de chicos.

Los empleadores y las empresas de empleadores tienen la posibilidad de usar su predominación para promover un sistema educativo eficaz y programas de rehabilitación, así como cooperar para que aumente la toma de conciencia pública y se haga un cambio de reacción.

1.2.5 La formalización de la economía informal

Los cambios evidenciados en nuestro estado a partir de la crisis de 2001 pusieron en costo la necesidad de crear consensos alrededor de modelos de producción que coloquen como centro la generación de empleo y la indispensable capacidad de producir salarios suficientes para solucionar las necesidades humanas, ya que la falta de recursos económicos y empleos afecto bastante a los grupos más vulnerables.

Esto nos lleva a usar el término de Trabajo Decente, dada su integralidad, mucho se ha avanzado en términos de generación de empleo, como condición fundamental para un empleo formal, en los que se inscribe la definición.

No obstante, y sin perjuicio, mucha resta por hacer en términos de calidad del empleo disponible y de ocupaciones que, aun cuando son independientes, son un fundamental elemento de trabajo, por consiguiente, corresponde protegerlas en plano de equidad.

El fundamental desarrollo de políticas públicas sobre la generación de empleos de calidad abre una controversia pendiente, no sola en nuestro país sino también a escala mundial.

Una problemática bastante diversa es el desempeño de la economía informal vinculado al respeto de las condiciones de trabajo de los trabajadores intervinientes en ella y los grados de precarización a los que permanecen sujetos trabajadores y trabajadoras, cualquier persona sea el tipo de unidad provechosa en la que dichos se desempeñen.

Diferenciar las maneras legales por las cuales se incurre en fraude del sistema de interrelaciones laborales resulta clave para distinguir artefactos de políticas concretas y hallar mecanismos de inclusión justos y adecuados a la condición del trabajador o trabajadora.

La controversia resulta estratégica hacia el interior del desplazamiento sindical, toda vez que la carencia de una positiva inclusión de dichos compañeros y compañeras se traduce en pérdida de poder sindical y representación de sectores y colectivos que pertenecen naturalmente a la órbita del trabajo.

1.2.6 *Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas organizaciones.*

Las empresas pequeñas, incluidas las dirigidas por féminas y adolescentes emprendedores, permanecen siendo las más dañadas por las secuelas económicas de la enfermedad pandemia. Las medidas de bloqueo sin antecedentes difundidas para contener la propagación del covid-19 han conducido a interrupciones de la cadena de suministro y una caída masiva de la demanda en la mayor parte de los sectores.

Para avanzar con el desempeñando papel determinante en la construcción de empleos decentes y la optimización de las vías de permanencia, las empresas pequeñas dependen más que jamás de un ámbito empresarial propicio, incluido la ayuda para el ingreso a la financiación, la información y los mercados, y un moderado volumen de facturación, son la fuente mayor de la mayor parte de las economías de todo el mundo y desempeñan un papel importante en las naciones en desarrollo.

1.2.7 La defensa de los derechos laborales y la promoción de un ámbito de trabajo seguro

Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano gremial que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores.

La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que se refiere primordialmente a la satisfacción de una extensa gama de necesidades de las personas reconocimiento, seguridad gremial, equilibrio empleo-familia, motivación, estabilidad, entre otros por medio de un trabajo formal y remunerado.

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un lugar de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le posibilita ejercer sus capacidades, obtener un ingreso remunerado y hacer aportaciones en beneficio de la sociedad. El trabajo tiene una fundamental trascendencia en la vida económica, política y social, y nace la necesidad de organizarlo e implantar leyes laborales que permiten regular las interacciones laborales.

El trabajo como acción e impacto de laborar hace referencia al esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. El trabajo, en su acepción de procedencia latín, denota dolor, sufrimiento y tortura. Conceptos que tienen la posibilidad de hallarse bajo la iniciativa de trabajo como sufrimiento y esfuerzo, el trabajo beneficioso y el trabajo no beneficioso.

El primero hace referencia al trabajo como componente generador de riqueza y el segundo es el trabajo como ocupación en la que puede tener cabida el tiempo libre.

1.2.8 Los trabajadores migratorios

El trabajo, a la falta de custodia gremial de los trabajadores migrantes socava la custodia general de todos los trabajadores. Las varias reglas de todo el mundo en materia gremial adoptadas durante los años por la Conferencia Mundial del Trabajo de la OIT son relevantes para salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores migrantes. En inicio, a menos que indiquen lo opuesto, cada una de las reglas de todo el mundo del trabajo es aplicable a los trabajadores migrantes. Las reglas de aplicación general, como por ejemplo las que se relacionan con defensa de los salarios y a estabilidad y salud en el trabajo, así como los Acuerdos de gobernanza relativos a la inspección del trabajo, la política del empleo.

Además de disfrutar de la custodia de las reglas de todo el mundo del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras migrantes y sus familias además permanecen protegidos por artefactos mundiales primordiales de los países unidos en materia de derechos humanos, aplicables a toda la gente, independientemente de su nacionalidad. Uno de ellos es la Convención universal sobre la custodia de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus parientes (Palacios, 2009).

Esta Convención complementa los 4 artefactos de la OIT involucrados con los trabajadores migrantes, sin embargo, su alcance es más grande, y trasciende los puntos laborales. En este convenio se dispone que los Estados que lo hayan ratificado deban facilitar las migraciones mundiales con objetivos de empleo, estableciendo y manteniendo un servicio gratuito de ayuda y de información para los trabajadores migrantes, por medio de la adopción de medidas contra la propaganda engañosa sobre la emigración y la inmigración. En este convenio además se establecen posiciones sobre los servicios doctores apropiados para los trabajadores migrantes y la transferencia de ingresos y ahorros.

Los Estados tienen que conceder a los inmigrantes que estén legalmente en su territorio un trato que no sea menos conveniente que el que conceden a sus nacionales en una secuencia de esferas, en medio de las que se incluyen las condiciones de empleo, la independencia sindical y la estabilidad social.

Derechos que Tutela: el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El trabajo es un derecho humano, mundial es un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. Pide respeto para las libertades y dignidad del que lo presta y reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres, debería darse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un grado económico digno para él o la trabajadora.

Todas las personas tenemos derecho al trabajo, el derecho al trabajo es la base para la ejecución de otros derechos humanos y para una vida en dignidad, existe la posibilidad de ganarse la vida por medio de un trabajo libremente elegido.

En la ejecución de este derecho, los Estados permanecen forzados a asegurar la disponibilidad de orientar técnicamente y profesionalmente, y a tomar las medidas apropiadas para producir un ámbito para que existan oportunidades de empleo. Los Estados tienen que asegurar la no discriminación relacionadas con todos los puntos del trabajo.

Las prioridades del trabajo decente están recogidas en otros objetivos. Es esencial obtener resultados concretos para mantener y promover la iniciativa de la integración. El destino del apoyo oficial para el desarrollo y otros fondos para impulsar el desarrollo, y ofrecerá ciertas fronteras para evaluar y examinar las elecciones de los gobiernos.

En lo que se refiere al Objetivo 8 y el programa de trabajo decente, Modificación de las políticas nacionales, si bien las metas son de todo el planeta, cada territorio establecerá sus propias metas nacionales. Los resultados dependerán sobre todo de las medidas que se adopten a nivel nacional, que obedecerán principalmente a la voluntad de los gobiernos de dar prioridad, las metas y ajustar sus políticas.

Habrá una fuerte demanda en los temas que se especifican en las metas del Objetivo 8: la defensa social, las competencias, las pequeñas y medianas empresas, el empleo de los jóvenes, el trabajo infantil, los derechos laborales, el entorno de trabajo seguro y sin riesgos y la migración.

Las estrategias nacionales integrales y eficaces que se tracen para llevar a cabo el fin 8, que comprende el empleo y el trabajo decente, deberán ir acompañadas de instrumentos de diagnóstico, indicadores confiables y una nueva concepción de las concesiones y las sinergias entre las diversas esferas de políticas. Será importante fortalecer las capacidades e instituciones nacionales, para lo cual habrá que empezar por recabar y analizar mejor las estadísticas del mercado laboral. La revolución de los datos requiere iniciativas públicas y privadas innovadoras para mejorar la junta y difusión a gran escala de estadísticas de desarrollo.

La OIT tendrá un papel importante en este ámbito. No hay poder para establecer medidas discriminatorias entendiéndose por estas a las distinciones, exclusiones, preferencias o limitaciones fundamentadas en: sexo, género, edad, credo religioso, ideología política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, raza, etnia o color de piel, y condición de salud o cualquier otra causa que desarrollen un conflicto en el empleo, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo.

Las reglas de trabajo tienen que asegurar la supresión de cada una de las maneras de discriminación directa e indirecta. Se entenderá por discriminación un trato distinto, dañino para la mujer por razón de su sexo, o el dado por cualquier otra cosa que afecte a la o el trabajador. Se entenderá por discriminación indirecta la que se da por tratamientos formalmente equivalentes de los cuales derivan secuelas dañinas para la trabajadora o cualquier otro trabajador.

No se considerarán discriminatorias al grupo de políticas y ocupaciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendiente a garantizar en el resultado final la estabilidad real entre hombres y mujeres.

No podrá ejercerse ninguna forma de discriminación hacia las damas expresada como maltrato física, psicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad. Es de interés social fomentar y observar la capacitación de las y los trabajadores como miembros de los componentes de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y las ventajas que estas tienen que producir tanto a las y los trabajadores como a las y los patrones garantizando el equilibrio de oportunidades para los dos sexos.

Asimismo, se tendrá que fomentar la colaboración de la dama en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a conseguir una representación equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados por la organización.

En estrecha interacción con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos involucrados con los sindicatos. Los Estados permanecen forzados a asegurar salarios justos, igual sueldo igualmente trabajo e equidad de remuneración por trabajo de igual costo. Los trabajadores tienen que garantizarse un sueldo mínimo que posibilite una vida digna para ellos mismos y sus familias.

Las condiciones de trabajo tienen que ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debería dar a los empleados horas de trabajo razonables, un tiempo libre conveniente y tiempo de descanso, así como vacaciones periódicas pagadas. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a poder comercializar de forma grupal para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida de cada uno de los trabajadores. Conservan el derecho a conformar y afiliarse a un sindicato de su elección. Los trabajadores poseen el derecho de huelga, continuamente y una vez que se haga de conformidad con las leyes nacionales.

Los derechos laborales colectivos no tienen la posibilidad de ser objeto de limitaciones de parte de los Estados diversas de las prescritas por la ley y que son elementales en una sociedad democrática, según los intereses de estabilidad nacional, orden público, o para la defensa de los derechos y libertades de los otros.

La persuasión del trabajo, en servicio de la sociedad, es un deber prioritario, de igual suerte de que todos los hombres poseen el derecho a recibir oportunidades suficientes de empleo, realizando a un lado el perjuicio de una tarea degradante, el trabajo del ser humano cobra una difusión importante. La sociedad y el Derecho deberán asegurar la plena ocupación en sus probables aplicaciones y maneras, del mismo modo los gobiernos democráticos deberán fundarse precisamente en el trabajo.

A lo largo de los últimos 25 años, tasa de trabajadores que viven en condiciones de pobreza extrema ha disminuido extremadamente, pese al efecto de la crisis económica de 2008 y las recesiones globales. En las naciones en desarrollo, la clase media representa hoy más del 34% del empleo total, una cifra que casi se triplicó entre 1991 y 2015.

No obstante, a medida que la economía mundial continúa recuperándose tenemos un incremento más lento, un crecimiento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza.

Conforme con la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2015), todavía hay más de 204 millones de miles de personas desempleadas. Por lo que las metas de los ODS apuntan al aumento económico sustentable por medio del incremento de los niveles de producción y la invención tecnológica (Naciones Unidas, 2018).

Impulsar políticas que estimulen el espíritu empresarial, construcción de empleo es determinante para este fin, así como además las medidas eficaces para eliminar el trabajo obligatorio, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en importancia, el propósito es conseguir empleo pleno y beneficioso y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para el 2030 (Naciones Unidas, 2018), por lo que debe ser prioritario, para la agenda después de 2015, estructurar burocracias nacionales competentes y que rindan cuentas de sus actos, así como organizaciones e instituciones eficaces para el mercado laboral.

En la actualidad es evidente que la cooperación funciona mejor cuando los organismos de todo el planeta y los gobiernos trabajan en colaboración con otros órganos,

como las organizaciones de la sociedad civil, el área privado, las autoridades locales y otros interesados.

Se necesita que las organizaciones que representan a los empleadores y los sindicatos participen en la puesta en práctica de la nueva agenda para asegurar que el diseño de políticas sea el conveniente y que haya procesos genuinos de vigilancia, evaluación y rendición de cuentas.

El apoyo oficial para el desarrollo seguirá siendo elemental para ciertos países en desarrollo y para ciertos sectores, pero será equivalentemente importante mejorar la orientación hacia el desarrollo de los marcos internacionales para el comercio, las finanzas, la inversión, la tecnología, la tributación, la migración y el medio ambiente. Los argumentos empíricos y económicos que motivan ese abandono resultan convincentes.

Así se presentaría la probabilidad de coadyuvar con organismos afines para forjar un convenio firme orientado a promover el crecimiento económico inclusivo, sostenible y generador de empleo.

De acuerdo a la Naciones Unidas (2018), las ocupaciones y metas correctivas que proponen las naciones Unidas mediante los ODS y, tomando el área de Asia y el Pacífico como escenario, se abordará la labor de los organismos de todo el planeta y las empresas privadas. Considerada el área más poblada de todo el planeta, Asia y el Pacífico compatibiliza altas tasas de empleo y aumentos en la productividad con importantes déficits de trabajo decente derivados de las debilidades estructurales de sus mercados laborales. Se pretende indagar en esta realidad, tomando el Banco Asiático de Desarrollo como ejemplo clave en los organismos internacionales y la compañía Inditex en relación a las empresas privadas.

Además que como consecuencia de la expansión de la fuerza gremial, se proyecta que la proporción de desempleados incremente en un millón todos los años y alcance los 174 millones de personas para 2020. Unos 700 millones de trabajadores vivieron en la pobreza extrema o moderada en 2018, con menos de US\$ 3,20 por día. Mencionan que la colaboración de las féminas en la fuerza gremial ha sido del 48 por ciento en 2018, comparativamente con el 75 por ciento de los hombres. Cerca de 3 de cada 5 de los 3.500 millones de personas en la fuerza gremial en 2018 eran hombres.

En total, 2 mil millones de trabajadores han tenido empleos informales en 2016, lo cual representa el 61 por ciento de la fuerza gremial mundial.

Muchas más damas que hombres permanecen subutilizadas en la fuerza gremial: 85 cientos de miles comparativamente con 55 cientos de miles de hombres. Con cada uno de estos datos nos damos cuenta que la tasa de trabajo cada vez baja más y más, es algo muy preocupante por que como podemos evidenciar millones de personas se quedaran sin trabajo es decir que millones de familias quedaran en la calle y sufrirán hambre.

Es bastante triste el saber que muchas familias viven con menos de 5 dólares diarios, y muchos de nosotros casos desperdiciamos en cosas innecesarias la cantidad de dinero y hasta más que con la que ellos viven en un día.

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)

Elementos del Derecho al trabajo, la definición del trabajo se debe de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, es decir que justifican su estudio sistemático. El maestro Lozano (2012) los aborda de la siguiente manera desde los literales a hasta la j:

a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social. Aquí nos habla de que el objetivo es constituir un derecho y deber social.

b) En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia. Nos hace referencia que el derecho al trabajo es fundamental es para la vida digna con oportunidades de superación económica para el trabajador y su familia.

c) La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón. El primero dueño de su fuerza de trabajo y el segundo dueño de los medios de producción. El trabajo que hace obrero es reciproco a los actos de trabajo es decir el trabajador y el patrón.

d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas. Las reglas del derecho laboral es una protección para los trabajadores, menos en la colectividad.

e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social. El trabajo está integrado, pero directamente por normas sociales.

f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal. Todos tenemos derecho a un trabajo digno el cual nosotros podamos escoger.

g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo. Las reglas del derecho laboral, son inevitable y absoluto. Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores.

h) En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas habitación. El derecho al trabajo en lo general, responde a beneficios de los trabajadores.

i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho del integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc. El derecho del paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital. Garantiza la integración de sindicatos, asociaciones, y utilidades que se puedan dividirse entre los dueños del capital.

j) En el caso actual del derecho laboral, impacta el desarrollo económico del país. Si no hay trabajo, habrá varias familias en la calle y pasaran hambre. Cuando se habla sobre la naturaleza del derecho del trabajo se evoca al mismo tiempo su origen. Se refiere a que si no hay trabajo millones de familias pasan hambre y vivirán en condiciones deplorables. (pp. 12-13)

Parte en la explotación del hombre quien intercambia su fuerza de trabajo para mantener su existencia y para obtener una vida digna: lucha consigo por su libertad económica con el objetivo de cambiar a la sociedad capitalista. La naturaleza del derecho del trabajo es una ubicación dentro del derecho público, privado o social.

El derecho público y privado: hace frente a un derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y cuando se tutela un derecho patrimonial, se está frente a normas

del derecho privado. Aunque hay que recordar que no todos los derechos patrimoniales son de derecho público.

Davalos (2016) afirma que es necesario ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o privado; si los sujetos se encuentran en el mismo plano, se hace frente a una norma de derecho privado; es decir una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, se hace frente a una norma de derecho público. Pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y sin embargo, las normas que los rigen son de derecho público, por ejemplo los tratados internacionales. Se debe diferenciar en que norma se rige el derecho público o privado, si uno de los dos derechos tiene una supremacía se refiera a un derecho público, también se pueden tener desigualdad.

Son importantes las partes que imponen a la otra las condiciones del contrato, se hace frente a normas del derecho público; pero si las partes tienen dificultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, se está frente al derecho privado. El derecho laboral se encuentra en el derecho social puesto que éste es producto de una moral colectiva. Se da a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.

Radbruch (2016) sostiene que la idea central que sustenta al derecho social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. Lo que nos quiere decir es que la nivelación de las desigualdades es el punto de partida de la igualdad.

Las razones del origen del surgimiento del derecho en el planeta han sido bastante distintas. Principalmente habría que resaltar las movilizaciones sociales en el continente como resultado de las revoluciones industriales.

El descubrimiento de enormes inventos tecnológicos, es la implementación de la máquina, que sustituyó la fuerza de trabajo, sino que ocasionó una verdadera revolución en la doctrina del ser humano.

El ser humano al sostener los medios de producción ahora además es del propietario de la maquinaria, dejando en el abandono al hombre propietario de su fuerza de trabajo, el que le se observó en la necesidad de calmar sus necesidades primarias.

Al hallarse falto de este derecho, más las malas condiciones laborales, se observó en la necesidad de emprender algo nuevo; una batalla que no tendría cuartel pues tendría que abonar con su propia vida para poder hacer en un futuro lo tan deseado, condiciones laborales, para que las generaciones disfrutaran del privilegio de estas posiciones normativas: como el éxito de la Declaración Mundial de los Derechos del Hombre.

La industria de la creación cuenta con su propia regulación plasmada conocida como: Estatuto de la Industria de la Construcción y una extensa normativa complementaria. Esta regulación específicamente atiende a las ocupaciones no laborales muestran propiedades, de donde resulta fundamental el implantar reglas especiales que regulen las acciones jurídicas que tienen sitio en su entorno según sus propias posibilidades.

Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dentro de la creación, no resulten aplicables en ningún caso, sino que esa aplicación opera en 2 casos. El primero por supletoriedad, una vez que un determinado instituto no está contemplado por la normativa específica —estatuto— y en tanto resulte compatible con la naturaleza y posibilidades de esa regulación particular. Se encarga de lo no laboral, donde implementa reglas que regulan un propio entorno.

El segundo, una vez que se verifica en forma objetiva y real la vocación de continuidad y permanencia del parentesco gremial, impropia de las obras principalmente, sin embargo, natural en plantas o establecimientos fabriles unidos a la actividad. Habla de verificar de una forma objetiva y permanente la relación gremial.

A partir de que haya sido objeto de modificación alguna, a medida que el dinamismo propio de la actividad de la creación nos muestra actualmente un horizonte muy diferente al que existía hace treinta y 3 años atrás.

Hace referencia a una regulación específica, lo cual por definición hace referencia a la necesidad de que esta última de los cambios que se dan en los hechos.

Debemos analizar, la normativa estatutaria de la industria de la creación, y bajo qué orientación serían objeto de mejoramiento para regular mejor manera a una realidad inconstante.

Se individualiza al desempleo como una de las causas más grandes del desfinanciamiento de los sistemas contributivos que forman la serenidad social, el trabajo plantea

un desvío en los registros, oculta la observación de sus causas y genera una derivación de recursos para asignar acciones no contributivas, que solo deberían ingresar quienes no pueden lograr punto por razones de dolencia, adelantada vida o situaciones particulares que se consideren, según los casos para su debido permiso.

Los sistemas de colección asistidos cuentan que los aportes de los trabajadores y contribuciones de los empleadores con aportes del fisco intentan prestar la deuda presupuestaria del sistema, en tanto esa participación es prácticamente paralelo en los guarismos, formando componente sustancial en su alimentación.

El análisis de la posibilidad de los modelos de firmeza social e instituciones están caracterizados por tres medios principales: una elevada inequidad en la distribución del ingreso y la fortuna, que no parece mejorar, o no lo orgulloso; altos índices de falta; y predominio de una capital bala perdida creciente como creador de división. Estos fenómenos se vigorizan y se correlacionan con elementos del ámbito socioeconómico y demográfico, conforman un marco complejo y trabajador de conformarse desde las políticas públicas de oportunidad del favor social y de viabilidad de los modelos e instituciones de firmeza social.

Frente a un cambio de globalización que deja como mercado laboral informal aborigen y en común desarrollo. Las instituciones de seguridad social mejoren su perfil de viabilidad política, económica y financiera-actuarial, poseen la validez de ser parte del desarrollo social el cual funcionan, de manera proactiva, el cual siempre reclamará una recia dosis de autocrítica y novedad.

Este estilo se revisa la legislación de hoy, la responsabilidad notarial ampara a los individuos, si se encuentran en situación de punto serio, restricción hecha del pago de un sueldo universal o concepción.

Algunos casos el amparo entrará, pero el incumplimiento desarrollará una actividad declarativa para interesar la existencia y modalidades de la afinidad profesional, justo lo establece la Ley de sobresueldo de la obligatoriedad. La acción declarativa, trámite mediante un expediente sumarísimo, reclamará un plazo desmesurado, generalmente enfrentado con la necesidad del deteriorado, por derivado el no cumplimiento del comienzo de inmediatez, relevante para la noción de la desenvoltura Social. De afinado al estilo de algunas reglas de probatoria de servicios impartidas por la administración nacional de la calma social, aprobarán a los trabajadores

Valverde (2018) afirma que “el toque de una tienda sindical calavera en la viabilidad de las instituciones de soltura social botica laboral tarambana y estrategias para acrecentar la viabilidad de las instituciones de tranquilidad social” (p. 7).

La obligatoriedad irresponsable de cautivar servicios aun cuando su empleador no lo hubiere registrado, permitiendo en determinadas situaciones integrar servicios, y en algunos casos ganar cobertura lo que escapa asimismo a las reglas del financiamiento de segmento contributivo.

La disposición clásica muestra, en materia de lineal de la obligatoriedad, claramente a través del Art. 79 que se refiere al trabajo de dirección e iniciativa del empleador, establece que el empleador misiona acatar con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, y de los sistemas de compostura social, de estilo de posibilitar el íntegro y adecuado de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

Aquí hablamos del trabajo como dirección del empleador que acata con todas sus obligaciones y beneficios.

El sentido de este es redimir una obligatoriedad pactado en el acatamiento de las obligaciones que las leyes y otras normas, especialmente de la calma social, ponen en capital del empleador y que han de posibilitar al espinoso la alegría íntegra y debida de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan a este último. Refiere a una variedad de supuestos (serio de vida instintivo, ensimismamiento de asignaciones parentesco, prestaciones por desempleo).

Su ingrediente impone al actuar dificultoso, es decir un actuar servicial, para posibilitar que el prestador de servicios pueda embobar de los ingresos de las normas del directo de obligatoriedad Social ponen al alcance de éste.

Varios ideólogos, enlazados a organizaciones transnacionales o a poderosos conjuntos económicos nacionales, declaran que el trabajo cada vez ser aún más escaso, por lo cual sus pretensores han de cesarse menores condiciones, que mantengan la aptitud empresarial en el mundo. Desde mi punto de vista es bastante preocupante el saber que cada vez el trabajo será más y más escaso, con la caída del trabajo habría una caída económica bastante alarmante.

Ligada a una visión economicista de la vida, donde actúa en los medios de comunicación y en los ambientes universitarios hasta que se muestra como panacea mundial. Los trabajadores, por varios movimientos de fuerza, la rechazan a medida que pensadores y políticos importantes la cuestionan. El saber que los trabajadores rechazaran esta predicción es bastante lógico ya que es muy duro el quedarse sin un sustento para nuestro hogar.

Para disminuir las reglas laborales, la Organización internacional del Trabajo activa paralelamente el Programa Mundial del Empleo (PME) y el Programa inter/nacional para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT), recordando que no debería realizarse disminuyendo el segundo.

El Desarrollo Social (Copenhague, 1995), asegura la necesidad del empleo como una prioridad, reiterada, el mandatario de Francia, Chirac, en la Conferencia ínter/nacional del Trabajo 1996 sostuvo:

Cabe reafirmar la empleabilidad, vocablo que designa una totalmente nueva organización de la sociedad a proyectar por los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para que los trabajadores, a lo largo de su historia activa, logren ocurrir de un empleo a otro, recibiendo una formación oportuna y conservando su custodia social (párr. 2).

Lo que Chirac hace referencia es a que todo trabajador durante su vida se busque uno y otro empleo.

Como dijo Palacios (2014):

No me hago ilusiones. Estoy lejos de pretender que haya resuelto graves problemas de organización científica del trabajo. Creo sólo haber dado un paso adelante, incorporando el método experimental al estudio de las clases productoras. He realizado esta labor, impulsado por un sentimiento de afecto hacia los obreros, a cuya elevación he consagrado mi vida, como miembro de un partido de ideas primero, como legislador y profesor universitario, después. (p. 2)

Por esa razón, para reactivar el consumo es fundamental que existan varios contratos laborales por tiempo indeterminado. Este contrato favorece el consumo ya que produce confianza en el trabajador, a medida que el empleo precario lo reduce objetivamente. Anterior a distribuir las horas de trabajo se debe generar empleo. El problema español de hoy es

superar el empleo precario, quedando solamente 3 figuras: el temporal, el de formación ligado a la universidad, el de tiempo indeterminado.

Arenas nos dice que jamás la económica tendrá un avance rápido, sino que este será lento por eso trae consigo muchos desempleos, justo por esto las reformas laborales trajeron contratos laborales por poco tiempo, para reactivar el consumo laboral es mejor que existan contratos laborables sin fecha de vencimiento ya que esto haría que se reactive más la economía.

El Estado debe estimular la contratación de trabajadores por tiempo indefinido y fortalecer los dispositivos de la estabilidad laboral, porque ayudan a la reactivación y el consumo, incentivan a la capacitación del personal, mejoran la calidad y la competitividad de las empresas.

Hoy en día hay unas varias maneras de empleo, muchos programas de empleo y aprendizaje gremial; el Estado paga 1.500 cientos de miles de dólares al año por seguros de desempleo. Lo antes mencionado es para lograr cambiar un sistema absoluto que ayuda al giro, empero no al empleo, afecta a la economía por sus derivaciones. Por venir de un ministro de un régimen que enfrente del socialismo español, las palabras de Javier Arenas no serían tildadas de ideologizadas. Es más bien un balance de un sendero transitado, que se debe tomar bastante presente.

Los acuerdos colectivos describen las categorías laborales, los trabajadores poseen labores comprendidas en uno de los dos, no tienen que ser forzados a otras diversas, salvo la necesidad de prestar auxilios extra comunes. Se tomará en cuenta una vez que, la movilidad servible, válida en labores exigidas por las NFOT, el empleador al taylorismo pretende tareas ajenas al puesto de trabajo.

Existen técnicas para medir y disminuir la carga, razón por la cual debería advertirse el mal su desproporción con el caso personal de los trabajadores logre provocar. La interacción gremial se realiza en un grupo de personas que interactúan entre componentes económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos. El empleador y los trabajadores transcurren la mayoría de su historia en ese ambiente, todos han de tender a su hominización. El a trabajo a distancia por ordenadores o el trabajo en el domicilio del operador se integra a un ambiente de trabajo específico por, insertos en una empresa concreta.

El riesgo laboral puede ser evadido al usar las técnicas adecuadas siendo así que el daño sea producto casual. La ley 24.467 permite a las empresas reducidas demorar la

adecuación de los locales de trabajo. En lo estructural la esfera de cada trabajador y de cada empleador. El primero debe negarse a cumplir tareas sin la debida protección y el segundo es usar todos los medios a su alcance para prevenir riesgos, aspectos ignorados por la doctrina tradicional, delimitada para reparar el daño causado.

El Consejo de compañía logra oponerse a la afiliación de varias tecnologías. El Tribunal Federal del Trabajo ha decidido que la entrada de mecanismos informatizados de control debe ser sometida al organismo ya mencionado, quedando fuera de las facultades unilaterales del empleador.

El Tribunal del Trabajo de Badén – Wurtemberg soportó a la introducción de sistemas de diseño asistidos por ordenador (CAO) ha de someterse al Consejo de compañía para solucionar si la unión de novedosas tecnologías significa permutas en la interacción gremial o se debería tomar en cuenta no sólo el número de trabajadores dañados sino la de incidencia en todos los puestos de trabajo. De acuerdo con el Congreso del Trabajo, el avance tecnológico no es un asunto de los empresarios personales sino un hecho social, a solventar en forma tripartita.

También como un elaborado social debería ser controlado a por el inicio y no sólo centrar esfuerzos en resolver inconvenientes posteriores, el proyecto orden /obediencia, no es cuestionado por la doctrina tradicional, el derecho de propiedad sobre la producción las facultades del empleador, sin advertir que los trabajadores son personas y no bienes por condescendencia.

La teoría sistémica, ante la institucionalidad de la empresa, destaca un vínculo colectivo en su seno. Es in/aceptable que un hombre, libre en la sociedad civil, se transforme en un objeto que apenas transpone la entrada del establecimiento. Equivalente a la conceptualización de obra en el Informe AUROUX que bajo el lema "ciudadanos en la Ciudad, ciudadanos en la empresa" presentó el proyecto de reformas laborales en Francia (1981). Trabajo es la actividad productiva del hombre en sí.

La afirmación dice que la carga histórica que traba el espontáneo colectivo por la melancolía, las guerras civiles, la década infame, la estabilidad monetaria más cara del mundo. Ante un peso colectivo cabe preguntar: ¿es posible exigir a la sociedad civil (dentro suyo los trabajadores) mal alimentada, sistemáticamente burlada por el mercado y el poder político, condenada a un autismo casi permanente, un ritmo de trabajo de ocho horas diarias? Obliga responder desde la propia realidad histórica. Estructuras de otras épocas

(Ocho horas de trabajo, ocho de descanso, ocho de formación). Es probable que la jornada normal deba ser inferior a las ocho horas.

1.3.1 Características

El obtener una idea clara sobre este objetivo es necesario; empezaremos recordando sus características generales, quienes permitirán constituir y expresar el objeto, con la finalidad, naturaleza y alcances jurídicos del área.

Acceso a trabajo digno, estabilidad laboral, prestaciones de seguridad social.

Ciertos autores han dado una idea de forma clara al derecho del trabajo, analizando las propiedades fundamentales, como los próximos: El maestro de la Caverna plantea que el derecho del trabajo en su aceptación más extensa, se entiende como una de las reglas que, a cambio del trabajo humano tratan de hacer el derecho de las personas a una vida que sea digna del individuo humana.

Este maestro nos trata de decir que el derecho del trabajo se entiende como una de los parámetros que por el trabajo humano se trata de inventar un derecho es decir del dar a todas las personas una vida digna.

En este sentido define al derecho del trabajo como “el grupo de principios, reglas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la ejecución de su destino histórico: socializar la vida humana” (Urbina, 2003, p. 39). Urbina nos quiere decir que el trabajo es un conjunto de principios que se exigen a todos trabajadores para tener una socialización humana (Davalos, 2016, p. 39)

El maestro Alvarado A. S. (2016) expresa que:

Derecho del trabajo es el grupo de principios y reglas que regulan en sus puntos, personal y colectivo, las colaboraciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, por medio de la participación del estado, con el propósito de tutelar a todo ese que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que logre conseguir su destino. (p. 39)

Sánchez manifiesta que es el conjunto de principios entre trabajadores y patrones, con el propósito de tutelar al servicio prestado y dar a todos una vida digna.

Tenemos la posibilidad de decir que el derecho del trabajo es el grupo de reglas jurídicas que regulan las interacciones obrero patronal, personal y colectivo, tienen por objeto lograr estabilidad y justicia social en las colaboraciones de trabajo.

El derecho tiene como característica sustancial su variedad de ramas, por ello el derecho gremial no corre a esta separación, su análisis se divide.

En Derecho Personal del trabajo, Derecho Colectivo del trabajo, Derecho de la estabilidad Social y Derecho procesal del trabajo. Entonces todos podemos decir que el derecho al trabajo es el conjunto de reglas jurídicas a que regulan todas las acciones. Y efectivamente es el derecho al trabajo es la unión de varias reglas jurídicas en controlan cada una de las acciones que este realiza.

La reforma operada por la ley 25.877 dio como eje el empleo decente, con el ataque señalado al empleo no reconocido como una de las maneras más perjudiciales de la precariedad que perjudica a los trabajadores, de tal situación carencial, no tienen derechos básicos que se avalan a los trabajadores, como ejemplo el ingreso a la obra social sindical, la probabilidad de tener cobertura en caso de desempleo y la formalización de aportes y el recibimiento de las contribuciones patronales que en un futuro determinarán sus beneficios.

La conceptualización respecto qué debería ser estimado empleo decente ha sido aportada por el propio Ministro de Trabajo de la Nación cuando señala que la regla se guiaba por dos criterios centrados: propiciar resoluciones que favorecieran la construcción de empleo decente, o sea, un trabajo de calidad, llevado a cabo en condiciones de independencia, igualdad, estabilidad y dignidad humana; y en segundo sitio, impulsar esas fórmulas legales que estimulen la negociación colectiva, la preeminencia de las reglas más favorables al trabajador y la solución de conflictos por medio del consenso.

El trabajador extranjero principalmente está en una situación de vulnerabilidad, lo cual ha motivado la inquietud de la OIT y el dictado del convenio 143 de hablado organismo. Este caso compleja del extranjero migrante en averiguación de empleo en territorio ajeno, se agrava y hace una problemática muchísimo más dificultosa, ya que, en muchas situaciones, lleva a casos de invisibilidad una vez que este trabajador es migrante, a su vez, es ilegal en el territorio de destino, y en varias situaciones carece de documentación que le posibilite circular, por lo que la misma es retenida por el dador de trabajo, dando sitio a los casos

conocidos de reducción a los empleados con objetivos de explotación sexual o de aprovechamiento gremial.

Trataremos de estudiar el marco normativo que regula la situación del extranjero y señalaremos ciertos casos jurisprudenciales paradigmáticos para que se puede tener una aproximación a el caso real vivencia de dichas personas, a las que sistemáticamente se somete a supuestos de vejaciones e iniquidades con la condición humana y en flagrante violación con los documentos, declaraciones y tratados que tienden a la protección del imperio del iuscogens, como marco referencial de la conciencia jurídica de la raza humana.

A manera de marco general, señalaremos que el caso de los trabajadores extranjeros, migrantes, tiene marco de defensa en diferentes artefactos mundiales. De esa forma, la declaración Socio Gremial del MERCOSUR dispone en el art. 1 que todo trabajador tiene garantizada la estabilidad positiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin excepción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, crítica política o sindical, doctrina, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las posiciones legales vigentes. Como declara el MERCOSUR todos los extranjeros tienen la posibilidad de obtener trabajo digno, y su estabilidad de derechos es positiva.

Se puede advertir de la mera del escrito creado en el campo del MERCOSUR se previene un papel activo estatal y proporciona un claro derecho a peticionar a ese trabajador que fuera víctima de la conducta di valiosa. El inicio de la nacionalidad que toma del Consenso Regional del Mercosur la nueva ley migratoria 25.871, da un cambio significativo en los criterios para la obtención de la residencia para laborar, exclusivamente el trabajador del MERCOSUR acredita su identidad y la documentación personal de rigor para entrar, sin necesidad de ofrecer una interacción gremial, ni acreditar documentación.

Ofrece una garantía estatal por medio de actos de sus 3 poderes, o sea, el legislativo por medio de el dictado de reglas de fuente heterónoma que hagan positiva la garantía proclamada, a bastante más de la debida verificación de cumplimiento de dichas reglas por medio de la actividad inspectora estatal, en su tarea de policía del trabajo y además en funcionalidad de la actividad jurisdiccional de custodia de este derecho humano importante.

El respeto del individuo no encierra solamente la estancia, sino que la regla se preocupa enfáticamente en garantizar en especial el respeto al individuo a partir del momento

mismo del ingreso. Corres nos dice que la meta principal es el cumplir con los compromisos mundiales sobre los derechos del hombre.

El derecho como discurso social determinada una esencia propia de la humanidad por medio de elementos comunes esenciales, deben estos garantizarnos igualdad y respeto ante todos, sin admitir exclusión o excepción alguna de trato preferencial o discriminatorio; sin embargo, debido a los elementos no esenciales del ser humano sean naturales o artificiales como: raza, color, sexo, etnia, orientación sexual, edad, nacionalidad, ciudadanía y otros; se han realizado construcciones tanto de orden jurídico como normas técnicas, que han roto esa igualdad material universal propia e ideal, permitiendo que la igualdad se convierta en un concepto meramente formal. (Ruales & Franco Valle , 2009, p. 4)

La disciplina como Derecho del trabajo y de la previsión social refiriendo dos temáticas, el vínculo laboral propiamente y aquella que tiene que ver con las instituciones que pretenden garantizar la certidumbre de vida quienes viven de su trabajo estableciéndolas una serie de satisfactorias fundamentales, vivienda, salud, otras (Cueva, 1970), el mismo autor denomina al derecho del trabajo como disciplina, intenta garantizar la calidad de vida de quienes se sustentan de su trabajo.

Resulta lógico que las expresiones iniciales conceptuales el derecho social (latu sensu) enunciara más de un objeto de medida e incluso se refiriera a todas aquellas cuestiones que se deseaba tutelar, pero, conforme avanza la disciplina, es lógico que la tendencia a la especialización separe las partes como una mejor forma de abordarlas.

El derecho obrero denominación cargada de razones ideológicas pero que resulta poco afortunada ya que, la normatividad al respecto regula la presencia y participación de los trabajadores, pero también la de los empleadores del siglo XX en las que la vena reivindicada de la revolución llevo a los teóricos de nuestra disciplina a excesos incluso peores que el referid (Castoñera, 2009), como lo fueron los cometidos por Alberto Trueba Urbina, quien incluso apreciaba en el marco normativo del trabajo mexicano elementos que llevaban a sostener que era el germen de la transición al socialismo. El derecho obrero esta direccionado ante la normativa que revisa la participación de los obreros, pero a la vez de quien los contrata.

Néstor de Buen Lozano se preocupa por dar una definición de trabajo, la cual refiere como una actividad humana y concluye que ni los animales ni los bienes realizan trabajo.

Buen (1977), considera que este constituye un acercamiento importante a la caracterización de lo que es objeto de regulación del derecho del trabajo: el esfuerzo humano destinado a valorizar bienes, incluidos los que se acercan al consumidor. Dicho autor habla también de que el concepto antitético de trabajo es el concepto de ocio y, por último, anota que no el trabajo esta sometió al derecho laboral, y menciona como variables que acotan al que sí lo está, particularmente la subordinación y la remuneración. Entonces, el trabajo personal subordinado a cambio de remuneración es el concepto al cual alude el derecho del trabajo.

Buen da una definición preocupada sobre el derecho del trabajo, el cual dice que ni los animales ni los bienes materiales realizan trabajo, hace un acercamiento a la caracterización al objetivo que rige el derecho del trabajo. De igual manera para Castillo C. (2006) existe una serie de conceptos que en su opinión son básicos para definir el derecho del trabajo.

En primer lugar, habla de lo que denomina la idea del trabajo y dice que es un vocablo con diversas acepciones: una primera como acción encaminada a transformar una materia, una segunda como acción y esfuerzo humano tendiente a producir riqueza. En realidad, el trabajo es transformador de los bienes de la naturaleza, pero resulta más adecuado hablar de que genera valor y no riqueza, como lo hiciera Karl Marx.

Se da varios conceptos a este derecho, pero para empezar habla del dominio del trabajo, transforma una materia y como segundo punto dice que el ser humano es quien produce riqueza, pero es mejor decir que da un valor y antes que riqueza tomando como referencia a Marx. (Castillo C. R., 2006, p. 3)

Posteriormente se refiere al trabajo productivo y al improductivo para concluir con la definición marxista de fuerza de trabajo como mercancía y después de analizar los aspectos jurídicos del trabajo pone énfasis e intenta puntualizar a los aspectos jurídicos del trabajo pone énfasis e intenta puntualizar a los sujetos del vínculo laboral, concretados en el trabajador, la empresa y el representante del empleador.

Reynoso 2006 habla sobre un el trabajo productivo tanto como al improductivo para tener una conclusión sobre esta idea Marxista, es decir el trabajo puntualiza los aspectos jurídicos.

En conformidad con Castillo C. R. (2006) la designación más adecuada es derecho del trabajo, ya que además de dar una disciplina jurídica propone la especialidad de esta y con ellos sus especificidades. En el caso concreto, la tutela del trabajador, y otras a las que se mencionaran en el desarrollo de capítulos.

Hay coincidencia entre los laboristas comentados y algunos más en cuanto a que la relación social que regula la disciplina jurídica laboral es aquella que implica realizar cierta actividad (trabajo) de manera sujeta y a cambio de un salario que es lo que todo trabajador recibe a cambio por su trabajo.

Cueva (1970) afirma que esta subordinación respecto a la materia del trabajo no atenta contra el trabajador, sino es una condición fundamental del vínculo. Es imposible suponer que el trabajador hará o que quiera con absoluta y total libertad y, a la vez, creer que sus resultados sean del interés de quien le paga. Igualmente, hay consenso respecto a que el prestador del servicio subordinado lo hace con la finalidad de obtener una paga, el salario, que les es necesario para producir su fuerza de trabajo.

La materia del trabajo no perjudica al trabajador, es absurdo saber lo que le trabajador hará o quiere en absoluto. El escenario de la sociología del trabajo y la económica laboral surge en el concepto de norma laboral, el cual se refiere al marco regulador del trabajo, pero también a las políticas en materia de empleo, seguridad social, salario y otras que corresponden a nuevas dimensiones del trabajo.

Se abre paso a las nuevas tecnologías, que en la era de la globalización se convierten en fundamentales (como los convenios internacionales y las políticas públicas en materia de trabajo).

En sociología del trabajo se contiende incluso sobre la eficacia de conceptos de hoy en día, validados (como el de subordinación), con la finalidad de dar paso a realidades laborales de la actualidad relegadas al sector informal de la economía, y por lo tanto, desprotegidas por el derecho del trabajo.

Existe un reciente diseño que considera al derecho del trabajo a la luz de los derechos humanos con una connotación más amplia de derechos: los derechos humanos relacionados con el trabajo. Este planteamiento estima que el derecho del trabajo tiene tres elementos fundamentales:

1. El componente de libertad, definido como la libertad de ejercer una profesión y oficio sin injerencias de las autoridades públicas. Se define como libertad es hacer o ejercer algo que sea de tu preferencia en este caso sería tu profesión.
2. El derecho a tener un trabajo, como el correlativo deber del Estado y de los empleadores de proporcionarlo. Todos tenemos el derecho a un trabajo digno de calidad, donde el individuo se sienta bien y pueda desenvolverse.
3. La garantía general de condiciones de trabajo justas para los trabajadores y patrones, inmenso de este el concepto de dignidad del ser humano, Garantiza las condiciones de trabajo entre trabajadores y patrones.

No se pretende poner en cuestionamiento la denominación del derecho laboral, ni mucho menos apreciar la importancia que tiene que existir, en este mundo tantas innovaciones ponen en cuestionamiento los paradigmas de la ciencia.

La intención es inventar la construcción de un derecho del trabajo que responda al presente, que aprecie la necesidad de la interdisciplinariedad, camino fundamental en el cual dará respuesta a los restos del futuro y se mantendrá la vigencia de los derechos sociales, entre ellos el derecho del trabajo. El paralelo al perfeccionamiento del sistema de elaboración capitalista como la necesaria regulación de las relaciones de producción, con relación al trabajo humano no se puede colocar a la par con otras variables en el proceso productivo: tierra y capital.

El trabajo se debe apreciar con un apoyo en la virtud innovadora de la naturaleza que solo el hombre es capaz de la producirlo. Hay un enfoque, a pesar de la crisis que vive el derecho del trabajo los cambios saldrán fortalecidos, sin aceptar que desplacen los cambios actuales para formar parte de la historia.

El derecho del trabajo se relaciona con la economía porque es el conjunto normativo de algunos aspectos económicos (el proceso productivo) y en el mundo el hombre participa en las fases anteriores de este, el trabajo como categoría económica regula los mínimos y máximos con la finalidad de no usufrutuen los logros actuales, de aquellos que para vivir solo tienen su fuerza de trabajo.

El derecho del trabajo tiene relación con la medicina, la higiene y la salud de manera tan importante una regulación laboral tiene que ver con las condiciones de higiene y seguridad en las cuales se realiza el trabajo, así como con los riegos y accidentes de trabajo, la disminución de la vida como consecuencia de laborar en condiciones que la ocasionan,

fenómenos determinados por la medicina se enfrentarían mediante un límite y evite la afectación a la salud.

Esta es la finalidad que debe tenerse, pero en México las normas establecen, como se verá en el capítulo correspondiente, cuánto cuesta la afectación de la salud.

El derecho al trabajo ha ampliado una visión interdisciplinaria y en la actualidad se relaciona con la joven disciplina psicología, en la que incluso se ha desarrollado una línea autónoma de psicología del trabajo con importantes aportaciones que los juristas del trabajo deben considerar para iniciar reformas, plantear demandas o resolver controversias con base en las afectaciones que el trabajo puede causar en carácter emocional o de otros aspectos, como hoy en día inquina a los estudiosos, denominado bullying laboral o mobbing.

Estas trascendentales aportaciones del trabajo deberán orientar nuestro que hacer en la normatividad laboral para buscar, cada día más, que el trabajo no sea el castigo del hombre pecador, sino parte del placer de su realización.

En estos años el derecho laboral ha tenido un cambio significativo de la administración, por el desarrollo autónomo de la teoría de la administración del trabajo, en los años de la posmodernidad y escenarios organizacionales de la empresa, que no toma a consideración los grandes avances que la humanidad alcanzó en la reivindicación del ser humano en su quehacer laboral los avances de negocios que hacen referencia a la crítica: nos referimos a los planteamientos que hacen dominio outsourcing, benchmarkin, (procesos de rediseño en las organizaciones), downsizing, reingeniería, outplacement, etc.

El trabajo no es lo que Karl Marx hace referencia sino, por lo menos ya que no queremos que sea el del escenario oscuro, incomodo, en la industria textil alude el teórico indicado.

El equilibrio que debe haber entre el hombre y su entorno laboral. Es una especialización principal de la psicología, biología, y la ingeniería, así como también de otras disciplinas que lo complementan la anatomía y la física de todos los aspectos útiles un ejemplo claro sería el pretender resolver cuestiones vinculadas con la fuerza, la talla, etc.

Al nacer hombre o mujeres recibimos un crédito vital, que es el conjunto de posibilidades para desarrollarse, dando un uso certero y responsable dependiendo del

destino de cada uno y de los cambios sean positivos o negativos que han comenzado por conductas que tuvieron influencia en ellos.

La extensión y la riqueza de la duración y calidad de vida no pueden separarse del entorno social por los acontecimientos económicos, sociales, culturales, y políticos los condicionan a un punto que la vida es más larga y satisfactoria con la sociedad que lo manifiesta. El tiempo que se dedica al trabajo es la relación subordinada, que integra el crédito vital.

La perspectiva de la jornada laboral se analiza dentro de la vida activa, tomando en cuenta los descansos necesarios.

Define la prioridad entre trabajo y vida: el hombre trabaja para vivir, pero es algo muy tonto el saber que vivimos para trabajar. El 1 de mayo Día del trabajo, recuerda al obrero por el viaje sindical de ocho horas. Conmemora la recriminación de las huelgas desatadas en los Estados Unidos para obtener dicho confín.

El Congreso había sancionado el 25 de junio de 1868 la ley INGERSOLL por la que el recorrido en los trabajos públicos se fijaba en 8 horas luego en el movimiento privada continuaba en 11 o 12. Las organizaciones sindicales concretan una entidad doméstica, la Federación agrupado, con sede en Pittsburg (1881) después transformada en la federación americana del compromiso (AFL). Sacralidad organización nacional diseñó una planificación de certamen para ganar la jornada de 8 horas mediante negociaciones con los empleadores que como término límite fronterizo de la actividad el 1 de mayo de 1886. La movilización comenzó en Chicago, siendo sus dirigentes August Spies, Albert Parsons, Adolph Fielden, George Engel, Louis Lingg, Michel Schwab, Samuel Fielden y Oscar Neebe (1886), quienes comenzaron a negociar con los empresarios, sin resultados inmediatos, el despido masivo de 1.200 trabajadores de la entidad Cyrus McCormick, realizó una marcha de pro- mollera el 4 de mayo de 1886, dispersada reciamente por las fuerzas policiales que abrieron fogata contra los manifestantes, matando a varios e hiriendo a muchos. (Paz & Miño, 2017, párr. 1)

Decretado el estado de emplazamiento de Chicago, numerosos trabajadores fueron encarcelados, entre ellos los dirigentes mencionados, cuyo dolor de muerte fue, solicitada por el fiscal. Fueron ejecutados Spies, Parson y Engelel 11.11.1887. LINGG se suicidó en la celda. A los restantes se les conmutó la decisión de muerte por prisión eterna. Fue enorme el sacrificio que tuvieron que hacer este grupo de personas para que se conceda el derecho

al trabajo digno, con remuneración, y de tan solo 8 horas diarias. (Paz & Miño, 2017, párr. 1-2)

1.3.2 Enfoques Críticos

El principio de la Revolución industrial se ubica en el año de 1760. No puede entenderse como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses. Ashton (2004) confirma que incluso, la precisión de nombre Revolución Industrial, es extensamente discutible, debido a que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino además han sido sociales e intelectuales y que el sistema de interacción entre los hombres que fue denominado capitalismo, se derivó mucho antecedente de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho luego de 1830.

Además, dice que la Revolución Industrial ha tenido varios cambios que afectaron a la industria, temas sociales e intelectuales, alcanzo el desarrollo máximo en 1830.

Entonces nos planteamos la siguiente pregunta: ¿cuáles han sido, respecto de los trabajadores, las secuelas más relevantes de la Revolución Industrial? Consistió en la junta de varios trabajadores en un solo sitio, lo cual implicaba un importante respecto de los pequeños talleres artesanales.

El segundo efecto, derivaba la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación recargada de la jornada de trabajo.

Cuenta se llegaba a laborar de doce o quince horas cotidianas pese a que, en algunas ocasiones, eran niños por debajo de los 7 años de edad. Hombres y mujeres cobraban, por trabajo igual, sueldo inferior al de los hombres y ésa es una de las causas de que la mano de obra fuera formada por chicos y adolescentes (Ashton, 2004).

El 17 % de los 252 trabajadores eran menores de 10 años y menos de un 30% excedían de dieciocho años. Es bastante doloroso saber que existen niños menos de 10 y 8 años que tengan que trabajar.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran contrarias a la salud o la totalidad física de los trabajadores. Se tomaron varias medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la Ley sobre la salud y Moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y niveles mínimos para la limpieza y la enseñanza de los trabajadores.

Sin embargo, se logró una vez que el peor lapso de la Revolución industrial había pasado, tampoco han tenido ni esta ley, ni otra en 1819, aplicable a los hombres libres e indigentes, la efectividad que el parlamento estimaba.

La económica de los trabajadores era desastrosa, en cierta medida por causas que Ashton 1760 - 1830 menciona en la carencia de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del sueldo con vales o fichas, lo cual alcanzó constituir un sistema común de saciar, por el jefe, sus obligaciones salariales. Ashton (2004) señala que la baja económica era por falta de moneda fraccionada, por saciar un bien común, por la aparición de jefe y pagos de salarios.

La necesidad persistente de lograr dinero que gozaba la industria, concluyó una expansión del crédito, a corto y a largo plazo, lo que obligó a generar un sistema de pago diferido, por lo cual se expandieron las letras de cambio, con fecha de caducidad a 3, 6 y 12 meses.

Esto ocurría en Inglaterra, territorio de la naciente industria empezaba a tener el control de mercados internacionales, obteniendo mayor riqueza, lo cual pasaría en otros territorios, Francia, donde las condiciones económicas eran muchísimo más precarias.

Motivó un desplazamiento de actitud que no tardó en extenderse por toda Europa y después en el planeta.

Está asociada a prejuicios de acontecimientos históricos, políticos o gremiales, como esos involucrados con los movimientos anarquistas del siglo XX, que, al descreer del criterio de patria, no permitieron las normativas legales que se impongan con sus conceptos internacionalistas.

Origen la vida de leyes o reglamentos que vedan el ingreso de tales nacionales o ascendientes a cargos públicos, en función de reglas de rango inferior que se comparan con los tratados mundiales y que fueron cuestionados de forma terminante por la jurisprudencia a su descalificación constitucional, una vez que el cargo carece de connotaciones que logren denotar que se encuentre implicada una situación de peligro real o potencial vinculada con la estabilidad del Estado.

Una regulación destinada a ciertos cargos críticos o propensos del Estado podría ser compatible con la estabilidad y la idoneidad.

Más ello no pasa en situaciones como las ahora enjuiciadas, en tanto la interdicción legal impugnada no da cabal respuesta a la pregunta sobre cuáles objetivos importantes que realizan al ejercicio de funcionalidades primordiales del Estado justifican que a una profesora en enseñanza física, nacida en el Uruguay, sin embargo íntegramente formada en el territorio, que procura mostrar su idoneidad específica, se le impida la probabilidad de entrar al sistema de educación pública o de forma indirecta se le imponga, como elección, la tramitación y obtención de la ciudadanía argentina. El Estado lograría ser compatible en cuanto a estabilidad e idoneidad, no nos da una respuesta a la pregunta antes planteada, procura demostrar su idoneidad, se impide la posibilidad de tener un sistema educativo público.

Se tiene presente que nuestros territorios se unen entorno del MERCOSUR, la discriminación por causa de nacionalidad trastra una confusión si se pretende evidentemente la unión, debido a que uno de los pilares, es la independiente circulación de los trabajadores de un territorio a otro de los miembros del bloque con equidad laborales.

Se debería destacar que, en lo cual refiere a la discriminación hay antecedentes con basamento directo en la Constitución Nacional de 1853, anterior a la integración del iuscogens en el entorno normativo supremo, en funcionalidad del postulado que surge del art. 20 de esa Carta Magna.

En dicha línea se ha expresado que si bien es cierto que la Constitución no consagra derechos absolutos, y que los consagrados en ella tienen que ser ejercidos conforme a las leyes que los reglamentan, dicha reglamentación en lo cual hace a los derechos civiles, no podría ser dictada discriminando entre ecuatorianos y extranjeros, puesto que entonces no constituiría un ejercicio legítimo de la facultad reglamentaria, pues entraría en pugna con otra regla de igual rango que la reglamentada, y no puede constituir criterio interpretativo válido, el de anular unas reglas constitucionales por aplicación de otras, sino que, debería analizarse el grupo como un todo armónico, dentro del cual cada disposición ha de interpretarse según el contenido de las demás.

Aquí nos habla sobre que la Constitución no se encarga de los derechos absolutos y los consagrados conforman las leyes reglamentarias, lo que da paso a la discriminación, entonces no constituiría un ejercicio legítimo de facultad reglamentaria.

El resto, en materia probatoria se ha señalado que cuando se impugna una categoría infra constitucional basada en los principios nacional corresponde considerarla sospechosa de discriminación y portadora de una presunción de inconstitucionalidad correspondiente a la

demandada levantar. Cuando se contradice el infra constitucional y portadora de una presunción inconstitucional a levantar la demanda.

La inversión del onus probandi que esa presunción de inconstitucionalidad trae aparejada, el Tribunal puntualizó que aquella sólo podía ser levantada por la demandada con una cuidadosa prueba sobre los objetivos que había intentado resguardar y sobre los medios que había usado al efecto. La inconstitucionalidad trae consigo la demanda prueba sobre los objetivos de los medios que había usado al efecto.

Se paga con los aportes individuales de los afiliados y las contribuciones patronales, las recaudaciones provenientes de los impuestos de afectación específica al sistema jubilatorio.

Hoy en día, la regla preserva la obligación de realizar aportes y contribuciones para solventar las ventajas en la proporción por el aporte personal de los trabajadores relacionados es de un once por ciento (11%), y la contribución al mando de los empleadores del dieciséis por ciento (16%). Por su lado, el aporte personal de los trabajadores autónomos va a ser (27%).

Los aportes y contribuciones obligatorios van a ser ingresados por medio del Sistema exclusivo de la Estabilidad Social (SUSS). Los mismos son declarados e ingresados por el trabajador autosuficiente agente de retención de las obligaciones al mando de los trabajadores y de contribuyente al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).

El Derecho del trabajo se divide en partes o bloques jurídicos cada vez más certeros. El contrato del trabajo, la conciencia colectivo de trabajo, la seguridad social o el proceso de trabajo, son aptos, sin perder el nexo de la relación laboral, de tratamiento jurídico diferenciado, y dotado de autonomía, en la contemplación general de la regla.

Aun cuando goza de autonomía y sustantividad, se orienta a facilitar a los alumnos de la UNED la preparación de esta parte, programa oficial que se adapta completamente. El concepto de quien sea trabajador es de una importancia para nuestra disciplina, por cuanto el orden jurídico laboral surgió, precisamente para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y es el destinatario básico de sus normas.

El trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico.

El concepto jurídico laboral de trabajar es restrictivo y específico, el trabajador, viene dado por el propio Estatuto de los trabajadores, el trabajador la persona física que presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, llamada empleador (Neves, 2015).

En efecto esta rama del derecho, que agrando al amparo de regulación progresiva de todas las manifestaciones de más prestaciones de servicios por cuenta impropia efectuadas bajo obediencia, como instrumento guía del desarrollo de más sociedades capitalistas e industriales, se vio mayormente acosada por el mayor ataque en su contra desde su creación, procedente del ámbito económico, preocupado de desarrollar el mercado como fórmula para los problemas sociales, como del político, preocupado por enaltecer el nivel del ejercicio.

La revolución desde el Derecho del trabajo, y su popular tendencia expansiva, que llevó a la doctrina a hablar sin temor del imperialismo de la norma laboral, por su insatisfecha actitud de incorporar nuevas zonas de trabajo a su regulación tutelar imperativa e inderogable por las porciones, fuertemente se pasó a una provocadora reducción de su radio de acción, produciendo un adelgazamiento tal que no hubo ni pocos pronosticaron de su pronta desaparición.

La crisis económica y su consecuencia en el empleo, junto al proceso de globalización económica, desencadenaron una fuerte demanda de flexibilidad en el mercado de trabajo, que se traducirá en la necesidad descubierta de eliminar todos los obstáculos legales al empleo de mano de obra mediante la prolongación o recuperación de las prerrogativas de dirección de la empresa, colocando en el eje de las acusaciones de buena parte de las denotadas rigideces al Derecho del trabajo, tendrá que cargar en adelante con el estigmatízate rotulo de culpable.

Los lapsos serán duros: a la destrucción de los propios Estados acometen contra la normativa laboral, por medio de la desregulación normativa, se unirá el golpe de gracia de las propias partes, mediante las nuevas técnicas de descentralización productiva, reducción de plantillas y reingeniería, que provocaron lo que con acertada fórmula se describió como la huida del Derecho del trabajo.

En consecuencia, de todo este círculo tendrá aperturas de los noventa ribetes dramáticos: para los más radicales, la solución es la simple y llana desaparición del Derecho

del trabajo y su reemplazo por el Derecho Civil, para los más moderados, la propuesta es "más elegante" debe surtir el derecho protector por el derecho promotor del trabajo.

A comienzo del siglo XXI, siguen soñando las voces de la resistencia, la evidencia empírica es clara: ningún Estado derribó de manera completa el entramado normativo del Derecho del trabajo en la década de los ochenta, y la insatisfacción social que se causaron las transformaciones más viscerales, han colocado sobre la mesa la necesidad de reequilibrar la económica, al modo neoliberal, con la racionalidad de protección de ciertos mínimos socialmente aceptables, promoviendo desde diversos sectores reformas laborales.

La demanda de flexibilidad se ha moderado: por el momento no se pretende la desregulación de inicio de los ochenta, y lo cual está de moda es una vivencia más inteligente hablando políticamente, establecida en el postulado de la flexibilidad pactada, donde la supresión de rigideces se efectúa, ahora, por la vía de la negociación colectiva.

El Derecho del trabajo deja de esta forma de ser, una fórmula tan preciada como poco precisa en nuestro medio, un grupo de doctrinas o teorías, reglas e instituciones cuyo fin es la reclamación y defensa de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles, para entenderse como un grupo de reglas jurídicas que regulan una cierta interacción de trueque de servicios, que prestados en una representación de producción capitalista, tiene por finalidad importante certificar la preservación del mismo, por medio de la adhesión y regulación del problema social inherente, el cual es lo mismo, en otros términos, la adhesión de la clase trabajadora en la dinámica político- institucional del sistema capitalista intervenido, evitando la emancipación por sus propios medios.

Para poder tener relación del problema propio de un sistema capitalista, el derecho del trabajo tendrá que intervenir el mercado de trabajo, por la vía de alterar la independiente negociación de las piezas, se logre un resultado a partir de la representación social, siendo en aquel escenario evidente que el papel dentro del sistema beneficioso de esta rama del derecho no sea a redistribución de la riqueza entre los actores de la interacción gremial, a partir del empresario trabajador.

El sin sentido sistémico que representa la huelga es un excelente ejemplo de esta lógica de subversión tutelada del derecho del trabajo. En impacto, que cosa más extraña e ilógico (y por consiguiente subversiva) para un sistema económico que se funda en el control absoluto de los medios productivos en la manos del titular y dueño de la compañía, control jurídicamente blindado por medio del derecho de propiedad personal obtiene en los sistemas

jurídicos occidentales, que la probabilidad legalmente aceptada que los trabajadores se encuentren en condiciones de impedir al dueño el ejercicio de una de las protestas naturales de la propiedad como el derecho a utilizar las cosas.

Empero dicha subversión se admite a cambio de la tutela y el control: las normas tienen que afirmar que la huelga sólo significará una privación temporal del derecho, y que finalmente del día, el dueño recupera su plena disposición y goce.

Sera objeto de serios cuestionamientos por parte del pensamiento económico dominante, que llevará una de las más potentes ofensivas contra el modelo tradicional del derecho del trabajo desde la década del setenta, sosteniendo una perspectiva propia y distinta de la funcionalidad económica, y quedará sitio a un modelo de contenido institucional de reemplazo conocido como derecho flexible del trabajo.

En impacto, como se ha acentuado con amplitud, las continuas crisis económicas a partir de 1973, y su duro impacto sobre el empleo, han traído como consecuencia el que exija al derecho del trabajo, al que en buena distinta.

En fin, como es simple de advertir aquella nueva perspectiva de la funcionalidad económica del Derecho del trabajo, más allá del contenido institucional concreto que adoptará en cada territorio, dará sitio a un modelo de regulación flexible, que va a tener ciertos aspectos usuales.

En aquel escenario de oposición tanto científica como operativa a las categorías jurídicas del civilismo ante la nueva realidad del trabajo industrial, la iniciativa va a ser distinguir del nuevo derecho del Derecho Civil, sin embargo, no superarlo.

Diferenciado, en cuanto la interacción esencia de la regulación normativa será descuidada del peligro de las interacciones de trueque de trabajo por dinero reguladas por la normativa civil, por el momento no con base a la inicial y débil exclusión entre obligación de actividad de contrato, trabajo y de resultado contrato civil diseñada por la primera ideología civil, en la tradición romana: hay contrato como consentimiento independiente de voluntades, hay capacidad, hay derechos y obligaciones derivadas de la soberanía personal etcétera.

Al final, por medio de una síntesis dogmática y política perfecta: por una sección, se inserta dentro del esquema locativo civil a la nueva figura del contrato de trabajo, el nuevo derecho a la tradición civilista dominante, lejos de la iniciativa de un derecho social de clase,

con espíritu obrero, y se da, un cauce jurídico formal por medio de la construcción de la figura normativa del trabajador dependiente, a la nueva y cada vez más grande legislación de custodia social.

La operación política dogmática de la ideología dirigida a colocar en el interior de la legislación gremial a la idea de subordinación o dependencia jurídica, podría ser explicada como el tránsito de una figura social de alusión (la del obrero de principios del industrialismo que ha tenido la calamidad de no nacer dueño)

Nos hemos referido en los párrafos anteriores, desde un tipo social determinado, está dedicada, paradójicamente, por medio de lo cual frecuenta llamarse operación de calificación jurídica, a volver a la verdad obtenida: su funcionalidad es la de servir para discriminar en los hechos al que le debería recibir custodia.

Por medio de una labor de inducción de ciertos aspectos socioeconómicos del prestador, en el plano de la construcción del derecho, una figura normativa tradicional, la que está referida, ahora en el plano de la aplicación del derecho, a volver a la verdad como filtro de calificación.

Tomando de referencia a las Naciones Unidas (2018), describiendo literales desde la a hasta la l

a) Mantener el crecimiento económico cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados. Debemos de ayudar a que la económica crezca para formar un gran capital, y esto no solo ayudaría al crecimiento económico del país sino también individual.

b) Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. El objetivo es lograr metas bastante altas en cuanto a productividad económica, con ayuda de los avances tecnológicos, tomando más hincapié en las zonas con mayor uso de mano de obra.

c) Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el

crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. El incentivar el desarrollo de medidas productivas, apoyan a la obtención de nuevos cupos de trabajo decente eso genera más empleo y asegura una vida digna a más personas y familias, el promover el aumento de empresas ya sean grandes, pequeñas, medianas nos garantiza un aumento de empleo.

d) Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados. Debemos enfocarnos en el futuro estamos hablando del año 2030 donde la producción y consumo deberán ser suficientes para todo el mundo, pero debemos separar el crecimiento económico de la degradación del planeta, tomemos la iniciativa tomando cursos de consumo y producción.

e) De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Nos enfocaremos en el año 2030 donde se debe alcanzar un empleo tanto como para hombres, mujeres, jóvenes, personas discapacitadas, y como tal erradicar por completo las desigualdades en cuanto a un salario por el trabajo prestado.

f) De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. Para este año el objetivo era aumentar el número de empleos para todos los jóvenes, para los que no cursan estudios ni mucho menos reciben algún tipo de capacitación.

g) Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Es necesario tomar medidas fuertes que garanticen eficacia al momento de borrar por completo los trabajos forzosos, el ponerle de una vez un punto final a la esclavitud, fulminar por completo la trata de personas, asegurar una educación efectiva para los

niños y quitar por completo el trabajo infantil ya que los niños deben estar en una escuela mas no en una calle trabajando.

h) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Garantizar una protección de los derechos no solo laborales sino entorno al trabajo, el incentivar un trabajo seguro para aquellas personas que son excluidas por el ambiente laboral como son migrantes o personas de bajos recursos, lo que no tomamos en cuenta cuando discriminamos es que todos tenemos una necesidad básica que solventar, debemos incluir a todas las personas.

i) De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales. Si fomentamos el turismo en nuestro país, nos estamos dando más oportunidades de crecer económicamente asegurando un trabajo digno para varias personas fomentando el aprendizaje de la cultura de nuestro país.

j) Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos. Bueno aquí debemos endurecer a las entidades financieras ampliar un acceso a varios servicios que nos ofrece una institución de este tipo, ya sean financieros o puede ser un seguro de vida.

k) Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio. El generar un apoyo inicial para dar la mano al comercio en países que aún se encuentran en desarrollo.

l) De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo. (pp. 39-40-41)

Se estimaba que para el año que estamos finalizando se pondrá en marcha un plan global para que los jóvenes tengan un empleo digno.

Conforme puntualiza Gil Domínguez (2017) en un agudo estudio:

El derecho a la no discriminación da una evolución normativa y simbólica del inicio de equidad. En la medida positivista en constituciones de todo el mundo tomando el status de derecho importante y derecho humano con un contenido esencial constitucional protegido por la prohibición de ciertas cosas, clasificaciones o categorías. (párr. 3)

Por cuanto posibilita la creación de un equilibrio frente a la ley desde la seguridad de varias particularidades nativas o adquiridas que permiten a los individuos hacer frente a los demás equitativamente lo que sigue la discriminación es implantar en la igualdad de una conciencia de aceptación del padecimiento que sufre como una algo natural de su ser o de su elección, y previene la soledad del individuo transformada en obstáculo frente a la discriminación halla el apoyo de la ley.

Justamente, la discriminación sigue el quiebre de la subjetividad de todos, para que éstas creen que les sucede exclusivamente por su 'culpa', conforme a la cual tienen que padecer.

Una vez que muestra como tal a originar la inserción y unión gremial de los inmigrantes que residan en forma legal para el mejor aprovechamiento de sus habilidades individuales y laborales con el propósito de contribuir al desarrollo económico y social de país.

Cada una de las cosas que hacemos referencia aquí es para erradicar la discriminación, para que todas las personas tengamos un trabajo digno donde podamos desarrollarnos de manera segura sin miedo ni complejos.

Los supuestos residentes temporarios, tomaron en cuenta al trabajador migrante que quienes ingresen al territorio para dedicarse al ejercicio de alguna actividad lícita, remunerada, con autorización para quedar en el territorio por un mayor de (3) años, prorrogables, con entradas y salidas diversas, con permiso para laborar bajo interacción de dependencia.

Es decir que el Estado si les da la oportunidad de trabajar y poder desarrollarse a los migrantes mientras el trabajo sea digno y asegure el bienestar tanto del migrante como del país.

El trabajo y alojamiento de los extranjeros, especificando en 3 artículos el status de los mismos.

De esta forma poseemos, el caso del residente persistente, del residente transitorio y del extranjero con residencia irregular, tomando en este último caso que los extranjeros que residan irregularmente en la región no van a poder laborar o hacer labores remuneradas, así sea por cuenta propia o ajena, con o sin interacción de dependencia.

Los migrantes que no se encuentren regularmente en el país no podrán tener un trabajo o una labor con un salario o remuneración.

En materia gremial, se conciertan resultados que proceden de convenios irregulares llevadas a cabo con trabajadores extranjeros. De esa forma, ninguna persona de realidad visible, pública o privada, podrá asignar trabajo u ocupación remunerada, con o sin interacción de obediencia, a los extranjeros que residan irregularmente.

La aplicación de la presente ley no eximirá al empleador o dador de trabajo del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación respecto del extranjero, cualquier persona sea su condición migratoria; de esta manera, en ningún modo se perturbarán los derechos adquiridos por los extranjeros, en efecto de los trabajos ya hechos, cualquier persona sea su condición migratoria.

Y ello se complementa con las sanciones que tienden a desalentar naturalmente tal modalidad de contratación ilegal, llegando a ser fijadas en cincuenta salarios mínimos, importantes y móviles por cada trabajador irregular de esta forma contratado, lo cual se incrementa a cien veces esa unidad una vez que se encuentre en presencia de menores de 14 años, fijando límites en atención a el caso de reincidencia y la capacidad económica del transgresor.

Comentando la ley 25.877, Ministro del trabajo (MDT) (2021) señalaba que el nivel del déficit de trabajo decente que verifica en la actualidad es bastante grande y fue abundantemente documentado en algunos estudios.

La carencia de trabajo decente percibe tanto un aspecto cantidad haciendo referencia a desocupación y subocupación horaria como una vista cualitativa como es la mala calidad de una gran parte de los empleos existentes”.

Si bien los datos estadísticos presentan una caída relativamente fundamental del empleo clandestino, debido a que el promedio nacional ascendía al 44,2% y en 8 de propias provincias superaba al 50%, al día de hoy el fruto de la política de control instrumentada a través del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Estabilidad Social (SIDITYSS) ha descendido a límites del 33%, lo que si bien todavía es un dato de relevancia y duda, debido a que involucra que uno de cada tres trabajadores que se desempeñen está situación total o parcial de informalidad, entorno de los extranjeros se da legítimamente a la precariedad avanza conforme señalara.

En el origen de la legislación social antecedente contiguo del Derecho del trabajo no aparece nada ni en las normas ni en los que hablan sobre las normas que se llame subordinación o dependencia jurídica.

Legislación de emergencia dictada bajo fuertes impulsos políticos, no se funda bajo ninguna lógica dogmática, sino como respuesta a las condiciones económicas que da lugar la segunda revolución industrial, intentando mejorar a específicos grupos de trabajadores, mujeres, menores o accidentados, que solo tienen en común la explotación de que son objeto.

En efecto, en la primera hora del Derecho del trabajo, la mediación del legislador tiene por objetivo aliviar la situación de explotación de las clases trabajadoras, y a tal fin, es ansiedad secundaria la identidad precisa de una condición general, a la que ligar la acción preservadora, la situación económica social suficientemente expresiva sobre los sujetos necesitados de protección.

Nos planteamos una pregunta que es ¿cómo llega, en ese escenario, el sometimiento a transfigurarse en la noción cardinal del Derecho del trabajo?

Pues la respuesta es muy sencilla, no llega, sino que está llega con el Derecho del trabajo. Mientras no aparece aquella tampoco existe aquel.

Antes del acatamiento existe un grupo dispar de leyes dictadas para proteger a determinados grupos de trabajadores, cuya condición de explotación es tal que resulta evidente necesidad de tutela. Así que estas disposiciones de intervención estatal en las relaciones laborales no consideraran, ni siquiera preciso fijar, con en rigor propio de la técnica jurídica, su ámbito subjetivo de aplicación.

En ese sentido, la subordinación jurídica como criterio de calificación de las relaciones de trabajo protegidas por el sistema de protección laboral cumplió la función fundamental de conceder autonomía a la legislación social, tanto en el plano normativo como en el dogmático, accedió la unificación de la dispersa preceptiva de tutela dictada hasta el momento, construido en torno a la dependencia, surgiendo Derecho del trabajo como sector especial, permitió fundar una unidad de reflexión científica distinta al resto de las relaciones de trabajo entre particulares, especialmente las derivadas de los contratos civiles, dotando de autonomía conceptual al estudio de esta nueva normativa, formándose de lado el Derecho del trabajo como ciencia o disciplina de estudio jurídico.

Para lograr la composición del problema propio de un sistema de producción capitalista, el Derecho del trabajo deberá intervenir el mercado del trabajo, para que, por la vía de alterar la libre negociación de las partes, pueda lograrse un resultado aceptable desde el punto de vista social, siendo en ese escenario evidente que el rol dentro del sistema productivo de esta rama del Derecho no sea otro que la redistribución de la riqueza entre los actores de la relación laboral, desde el empresario trabajador.

Trastornando la libre contratación de las partes, propio de esquemas financieros y civiles, el Derecho del trabajo conduce un resultado negociable, que de no ser por su intervención no se habría producido los efectos patrimoniales a favor del empresario, en posición de agente económico dominante, se ven reducidos a favor del resultado económico del trabajador, quien de ese modo recibe una suerte de asistencia o subsidio estatal, mediante una serie de reglas no negociables por la normativa irrenunciable del orden público laboral.

En ese sentido, el Derecho del trabajo interviene premeditadamente a favor de una de las partes de la relación laboral, restando la capacidad negociador de las mismas es decir la regulación de orden público del contrato del trabajo, para reducir las ganancias económicas del empresario y favorecer las del trabajador, generando una distribución de la riqueza del primero hacia el segundo es la función económica, que el libre mercado no habría producido, logrando de ese modo, debilidad económicamente hablando, fije al manteniendo de las reglas de mercado alternadas.

La función política del Derecho del trabajo tiene un carácter defensivo, buscando integrar, el conflicto social inherente y propio del sistema capitalista, respondiendo a una necesidad exógena del sistema productivo en conjunto como de hacer frente al riesgo político de su alteración, lo que le da a dicha función un evidente carácter permanente.

La experiencia jurídica concreta que en nada parezca a una eliminación o sustitución del Derecho del trabajo, como la predecían las más oscuras profecías sobre esta rama del derecho en los ochenta, tampoco lo habrá en el futuro cercano, atendido la ligazón ineludible, como elemento de contención social y defensa, con propio sistema capitalista.

Una cosa distinta será lo que ocurrirá con la función económica del Derecho del trabajo, dicha función responde a una necesidad de distribución de riqueza entre los actores del mundo del trabajo los empresarios, los trabajadores, los desempleados, que están ligadas al contexto político y económico dominante, en la manida disputa entre el modelo clásico y el modelo flexible.

Para ser realistas no hay que preocuparse tanto la experiencia también demuestra que nadie está en condiciones de imponer forma absoluta de sus términos, en la construcción del contenido institucional del Derecho del trabajo seguirá primando, como un rasgo constitutivo de este sector del orden jurídico, su naturaleza transaccional, es la negociación permanente de las reglas legales que regulan el trabajo por cuenta ajena bajo lógicas económicas distintas.

Se excluye de su ámbito de aplicación la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas cuando, el amparo de una ley dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. Determinadas categorías de trabajadores gozan de un régimen jurídico laboral peculiar, fundado en sus condiciones o circunstancias personales.

Estas condiciones subjetivas no dan lugar al nacimiento de contratos de trabajos especiales, sino a determinadas reglas especiales o peculiares, no predicables del común de los trabajadores. Mencionamos como tales categorías de trabajadores a los menores, las mujeres y a los trabajadores extranjeros. Factores tales como la edad, el sexo, o la nacionalidad, adquieren así relevancia jurídica en el ordenamiento laboral, condicionando la regulación de su prestación.

La dignidad del trabajador es el eje alrededor del cual gira toda la organización de los derechos primordiales del orden constitucional.

Hagamos de esto un sendero donde todos seamos parte. Empresarios, dependientes, sindicatos, delegados, letrados, legisladores, jueces: la sociedad generalmente. Es una

realidad que a todos nos engloba y nos comprende. Comprometernos es el primer paso ya que un sendero está producido, no nos olvidemos, de sucesivos pasos, simultáneos y concretos.

El sistema de colaboraciones laborales en nuestro estado se caracteriza por un alto nivel de incumplimiento y evasión de reglas y regulaciones, así como por una insuficiencia del orden jurídico y del artefacto de control para defender correctamente a los trabajadores ante dicha situación.

Resulta primordial producir mecanismos adecuados y de acción conjunta que faciliten utilizar un control conveniente para evadir conductas di valiosas y antijurídicas con el fin de sancionar, razonable y oportunamente, todo incumplimiento de los deberes de prestación y de conducta por parte de los empleadores. A estos efectos, el conjunto de expertos ha hecho propuestas a las que adhiero y a las que añado varias consideraciones.

En el ordenamiento gremial vigente el trabajo de los menores, entendiendo por trabajador menor, el de menos de dieciocho años, sigue presentando peculiaridades no aplicables al trabajador adulto, que poseen una finalidad eminentemente defensora, tanto de su totalidad psicofísica como de su formación moral y cultural.

La mayoría de la ideología gremial y nuestra jurisprudencia del Tribunal Constitucional se inclinan por tener en cuenta derogado el Reglamento de 26 de julio 1957, referente a las prohibiciones que tiene para el trabajo de la dama tesis no pacífica, más que nada a la vista.

Objetivo confesado de cada una de aquellas posiciones es lograr el equilibrio en el empleo, la estabilidad en el trabajo y que no sean burlados, por el mecanismo de la simulación empresarial, los derechos a los trabajadores.

La funcionalidad del trabajo de Derecho del trabajo puede resultar errónea, debido a que no es una sola funcionalidad en el orden jurídico, el Derecho del trabajo es aplicado como una solución defensiva del Estado liberal por medio de reglas protectoras de los trabajadores, se encargan se resolver conflictos con la igualdad del sistema económica.

1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)

A continuación, se detalla los artículos que establece el vigente Código de trabajo, las normas fundamentales que amparan los derechos y libertades, que organizan el Estado y las

instituciones democráticas e impulsan el acceso a un trabajo digno, estabilidad laboral, prestaciones de seguridad social.

“Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo (Código de trabajo, 2017). Nos da una norma para que los empleados y trabajadores tengan una buena relación laboral. Pienso que es de importancia fundamental que los trabajadores y los empleadores tengan una buena relación en el establecimiento y en sus funciones laborales.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes (Código de trabajo, 2017). El trabajo es algo que a ninguna persona se le puede negar, ya que es el sustento de cada persona para tener una vida digna. Por lo que todos tenemos el derecho de ejercer un trabajo digno y libre donde podamos generar un recurso económico estable y sustentemos de una u otra manera a nuestras familias.

Tomado de referencia los artículos del código de trabajo tomado de la última reforma realizada en el 2017.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Cada persona es libre de escoger un trabajo de nuestro agrado donde pueda desarrollarse de la mejor manera y se sienta cómodo. Se dice que un trabajo debe ser remunerado obligatoriamente y muy aparte de la labor que se ejerza se debe atribuir una remuneración salvo a que sea de suma emergencia o tal vez por situaciones laborales extremadamente complicadas.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario (Código de trabajo, 2017). Estos derechos cubren y salvaguardan a cada uno de los trabajadores, estos derechos son

inevitables. Ya que cada trabajador tiene sus respectivos derechos y las personas que no los cumplen deben ser sancionadas por qué no salvaguardan a las normas prestantes.

“Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de trabajo, 2017.). Trabajadores judiciales y administrativos tienen como obligación dar una protección y garantizar que los derechos sean cumplidos. Por lo que todos los funcionarios públicos y privados tienen el derecho y la obligación de dar protección a todos los empleados todos estos derechos son inevitables y en no se puede hacer ningún tipo de excepción respecto a ello ni al trabajo que se haga.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código de trabajo, 2017). Los funcionarios jurídicos y administrativos ayudaran con aclaración de dudas por parte de los trabajadores sobre disposiciones legales, o reglamentarias. En lo que los funcionarios políticos están en la obligación de asegurar en que los trabajadores tengan un sentido mucho más favorable, además siempre podemos tener una contravención en contra de los funcionarios que no acaten y sean justos con las personas que tengan el derecho de protestar por algo justo.

Tomado del código de trabajo (2015)

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (p. 4)

Cada una de las personas tenemos el derecho de obtener un contrato individual ya que cada persona tiene distintas habilidades, por prestar un servicio por una remuneración. Las personas cuando obtienen un trabajo debemos hacer un contrato individual con los agentes principales de la empresa además tenemos el derecho de tener una remuneración justa por nuestro trabajo.

“Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (CN,

2012, p. 7). Toda persona que preste un servicio y sea remunerado se denomina trabajador. La persona que ofrece un servicio se denomina trabajador y tiene como objetivo ejecutar actividades las cuales sean destinadas a lo laboral.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. (p. 7)

Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, también tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. El empleador es la persona que contrata al trabajador para la prestación de un servicio, la determinada la cantidad de empleados.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. El contrato es la solución más viable para tener un acuerdo entre el empleador y el trabajador ya que llegan a acuerdos mutuos. (pp. 8-9)

El código de trabajo (2019) expresa que se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. Por lo que cada persona tiene el derecho de la adquisición de un contrato, tácito es la relación que tiene el empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando,

además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (p. 9)

Se entiende por remuneraciones al pago que da el empleador a los servicios prestados por el empleado estos son un derecho que todos poseemos. La remuneración es el pago que recibe el trabajador por el servicio prestado.

Art. 27.- Autorización para salida de enganchados. - La Dirección Nacional de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o enganchador, de la escritura o documento en que conste la caución de que trata el artículo anterior. (p. 14)

En lo que respecta a Migración se afirma que está en lo correcto al no autorizar la salida de trabajadores que fueron enganchados. Está bien las acciones que toma Migración al no dejar salir a los trabajadores enganchados, ya que le dan seguridad al empresario o enganchador.

Art. 29.- Enganche para el país. - Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche. (p. 14)

Si el enganche fue hecho en el país, se hará un contrato y este debe ser escrito en el cual estarán los gastos que se emplearán los cuales serán costeados por el empleador, también se deberá detallar en lugar donde fue hecho el enganche. Es muy importante que el contrato este por escrito ya que el gasto estará a cargo del empleador, y también es de gran importante detallar donde fue realizado el enganche.

Art. 31.- Trabajo de grupo. - Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador. Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo. Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Se debe fijar un pago único para el grupo, todos los integrantes tienen derecho a un pago dependiendo de lo ya acordado, si un integrante del grupo se aleja del grupo antes de terminar el trabajo, este tendrá su parte de pago proporcional al pago que corresponda en el trabajo realizado. Está bien que el empleador escoja un jefe de grupo para que los demás trabajadores acaten sus órdenes, y este no sea quien represente a todos, estoy de acuerdo que el pago sea grupal ya que todos los integrantes del grupo tendrán derecho a su remuneración.

Art. 32.- Contrato de equipo. - Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes. Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, faltas de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

Si un grupo de trabajadores teniendo una organización jurídica o no, celebrare un contrato de prestación de servicio con uno o más de un empleado, estos no tendrán distinción de derechos u obligaciones entre quienes conforman el equipo, tanto el empleador no podrá despedir al grupo ni mucho menos a uno o más trabajadores, y si incumple con esto se hará

una indemnización grupal es decir para todos, la falta de cumplimiento será resuelta por un Juez del trabajo, el trabajador tendrá el derecho a recibir indemnizaciones, de acuerdo a cada una de las normas. Es lo más correcto ya que se hace un contrato por grupo no individual, todos son responsables de sus obligaciones en el equipo.

“Art. 34.- Sustitución de trabajador. - Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste” (Código de trabajo, 2017).

En el caso de que alguna persona por algún motivo llegase a dejar el grupo, pues este podrá ser reemplazado, claro después de que el empleador lo haya aprobado, si el empleador podría en su lugar a ayudantes este no es ni será considerado como un miembro más del grupo. La sustitución de un trabajador debe ser previa y debe ser aprobada por el empleador, claro que el nuevo integrante no es considerado como miembro de este.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. -Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Cada tipo de trabajo debe ser seguro para los empleados, aunque los riesgos que vienen del trabajo no estarán a cargo del empleador, y si el trabajador sufre algún tipo de daño personal, el empleador tiene la obligación de hacerle una indemnización establecida por cada código. Todo riesgo que corra el trabajador estará a cargo del empleador ya que él debe de darle un espacio seguro para que pueda desarrollarse de la mejor manera, y por supuesto debe hacerse cargo de indemnización si algo le llegara a pasar a este.

Art. 39.- Divergencias entre las partes. - En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes. Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo. (p. 17)

Si existen discrepancias entre el empleado y empleador sobre algún tipo de remuneración ya antes acordada, se determinarán diferentes tipos de remuneración por los servicios prestados durante el último mes, si esto no abarcara las particularidades para llegar

a un acuerdo, se estará a la costumbre establecida en la localidad. En este caso el empleador debe cumplir con el pago acordado con el trabajador, si por distintos motivos no llegan a un acuerdo el pago se lo determinara mediante se acostumbra en la localidad.

Art. 48.- Jornada especial. - Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Estas comisiones ya sean sectoriales o de trabajo establecerán a las industrias el que no permita el trabajo mientras se cruce una jornada completa, fijándose en el número de horas. El fijar un número de horas de trabajo es un gran beneficio para el trabajador ya que cumplirá con un horario establecido y no sufrirá abuso por parte del empleador.

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Si la jornada es nocturna tendrá un aumento del veinticinco por ciento a la jornada de diurna. Es algo justo ya que la jornada nocturna es mucho más complicada que la de urna y tiene una justa remuneración por el servicio prestado.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Todos los trabajadores tenemos el derecho a un límite de horas laborales y a un descanso establecido a las horas trabajadas, los fines de semana serán descansos forzosos. Todas las personas merecemos descansar después de prestar nuestros servicios a alguien, creo que todas las jornadas de trabajo deberían tener descanso todos los fines de semana.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

El trabajador tiene como derecho establecido un descanso que será por turnos si lo exigieren las labores que realizan. Tenemos derecho a descansar después de cumplir con nuestra jornada laboral, y en caso de que no sea los fines de semana está bien que se realice por turnos, pero la idea es que el trabajador descanse.

Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos. - Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

- a) Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro.
- b) La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público. Solo en ese caso es necesario el trabajo ya que muchos empleadores abusan de los horarios y de sus empleados haciéndoles trabajar hasta fines de semana innecesariamente.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado. - El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

Aquí se está asegurando el pago del día que el trabajador no pudo asistir por casos forzosos y el pago será de dos días. El descanso también es remunerado y está bien que el pago sea íntegro, y jamás será menor al pago mínimo.

“Art. 56.- Prohibición. - Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede” (Codigo de trabajo, 2017). Es de suma importancia este artículo ya que por ninguna situación será posible acordar más horas de

trabajo diario. Se debe cumplir con las horas establecidas por trabajo diario, por ningún motivo el contrato debe exceder la duración del trabajo.

Art. 59.- Indemnización al empleador. - Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

Aquí ampara la indemnización al empleador, que, si el trabajador no cumple con el horario establecido sin ninguna causa, el trabajador no tendrá el pago completo, sino que se le dar un proporcional. Es muy justo ya que el trabajador no está laborando las jornadas completas, si el trabajador no cumple con el horario establecido no tendrá el pago completo sino será proporcional a las horas laboradas.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

El pago por un trabajo prestado debe ser igual para todos ya sean hombres, mujeres, jóvenes, será sin discriminación, no habrá distinción de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión. No debe de haber ningún tipo de discriminación todos merecemos ser tratados de igual manera, no importan nuestras diferencias el pago por el servicio prestado debe ser igual para todos sin señal a nadie por distintas distinciones.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

El sueldo es el pago que recibe el trabajador por un servicio prestado, el empleador es quien hace este pago, los salarios son distribuidos según el labor y jornadas, pueden ser

por jornal, por unidades de tareas durante el trabajo, o como puede ser también por meses, poniendo los días no laborados. Como sabemos el sueldo es el pago que recibe el trabajador del empleado por haber prestado sus servicios y haber cumplido con el horario establecido.

“Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117” (Codigo de trabajo, 2017).

Empleando las palabras de Código del trabajo (2017)

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

Nota: Incisos segundo, tercero y cuarto agregados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre del 2010.

El pago de sueldos se acordará, pero ninguno de ellos podrá ser menores a los mínimos ya establecidos, ya conformados en el artículo 117 de cogido presente.

Sera de carácter progresivo la revisión de cada año de los salarios básicos, hasta alcanzar el salario digno ya acordado con La Constitución de la República del Ecuador y el presente código, cabe destacar que, si puede existir remuneraciones adicionales, pero no están incluidos en el salario ya acordado. Es la decisión del empleador el pago que les dará a sus empleados, pero este no puede ser menor al sueldo mínimo ya establecido, en mucho

caso existen empleadores consientes del trabajo que realizan sus empleados, pero en la mayoría de casos los empleadores abusan de sus empleados.

Código del trabajo (2016) art. 86 y art. 216.

Art. 86.- A quién y dónde debe pagarse. - Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Hay un lugar establecido para el pago de sueldos o salarios y estos obviamente deberán de ser pagados solamente al trabajador, o también puede ser por alguna persona designada, y debe de ser en el lugar donde se prestó el servicio, por un contrato establecido. Se debe pagar única y directamente al trabajador ya que nunca estamos salvos de estafas, no se debe citar al empleado en lugares distintos de donde cumple con su trabajo para el pago.

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Todos los trabajadores tienen derecho a una jubilación, por veinticinco años o más de haber trabajado, ya sea continuada o interrumpidamente, es un deber irrevocable para el empleador el dar una jubilación a sus empleados. La jubilación es un derecho que todos tenemos después de haber prestado nuestro servicio durante veinticinco años o aún más tiempo, el empleador es el responsable de dar la jubilación a sus empleados.

A continuación, se detalla los artículos que establece la Constitución del Ecuador (2008), amparan los derechos y libertades, que organizan el Estado y las instituciones democráticas e impulsan el acceso a un trabajo digno, estabilidad laboral, prestaciones de seguridad social.

Constitución del Ecuador, en los: Art. 1, Art. 33, Art.34, del 2008. 24 de julio 2008.
(Ecuador)

Art. 33. -El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Debe quedar claro que el trabajo es un derecho que todo individuo tiene este es un deber social, derecho económico, este es un impulso de práctica individual, este artículo garantiza a cada uno de los trabajadores respeto con dignidad, una vida digna, un pago justo, el trabajo debe ser escogido por el trabajador. Todas las personas tenemos el derecho a un trabajo digno, es la fuente de realización individual y el sustento fundamental para una vida de calidad, el Estado es el encargado de garantizar un ambiente de trabajo digno, de respeto, y remunerado, el trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Cada empleado tiene el derecho de un seguro social, este será un derecho ineludible para todas las personas y será responsabilidad principal del Estado, el seguro social estará administrado por principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para atender a todos.

Se garantizará el derecho a la seguridad social, aquí están incluidas las personas que realizan trabajo en el hogar y no son pagados. La seguridad es un derecho que todos poseemos y no podemos renunciar a él, quien se encarga de la seguridad es el Estado y este se rige por la solidaridad, equidad, etc. Se hará efectivo el derecho a la seguridad, aquí están incluidas las personas que tienen un trabajo no pagado en casa.

A continuación, se detalla los artículos que establece la Ley Orgánica (2015), donde se determinada la estabilidad laboral, prestaciones de seguridad social. Art. 3, art. 4, art. 33, art. 34, art. 326, art. 328, art. 331, art. 332, art. 119, art. 187, art. 455.

Art. 3.- de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y

consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

El Estado garantiza el deber de gozar de todos los derechos constitucionales, seguridad social, erradicar la pobreza, incentivar el desarrollo sustentable de recursos. Es de vital importancia del Estado el certificar que no exista ningún tipo de discriminación y que todas las personas gocemos de los derechos constitucionales, para garantizar la seguridad social y planificar el desarrollo nacional.

Art. 33.- de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Establece que el tener acceso a un trabajo es un derecho y un deber social, económico, es una inspiración para la realización individual, El Estado asegura a todos los trabajadores el respeto a su dignidad, una vida digna, un sueldo justo, un trabajo escogido libremente. El trabajo es un derecho que cada persona posee es un deber social y un derecho económico, por el cual toda persona se realiza.

Art. 34.- de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Este derecho es irrenunciable porque todas las personas tenemos el derecho a la seguridad social, y de manera obligatoria el Estado hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que trabajan en el hogar, y encuentran sin empleo. Gozamos del derecho a la seguridad social y el Estado es quien se encargará de esto, incluye a las personas que trabajan ya sea por un sueldo o no.

Art. 326.- de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario; Que, el mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración; Que, de acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

No podemos renunciar a los derechos laborables, se establece que el trabajo corresponde a una justa remuneración, todas las personas tenemos el derecho a desarrollar actividades en un lugar adecuado. El trabajo corresponde a una remuneración, todas las personas tienen derecho a laborar en un ambiente adecuado que garantice su salud, seguridad, etc.

Art. 326.- de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente.

Aquí habla de todas las personas tenemos el derecho a un trabajo digno, el Estado será quien garantizará el cumplimiento de los derechos sin discriminación alguna, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir. El tener un trabajo digno es un derecho, el Estado garantiza el cumplimiento de todos los derechos sin discriminación, e impulsa el desarrollo sustentable para tener una vida digna.

Art. 328.- ibidem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. Garantiza remuneración justa para todos los empleados y un salario digno para cubrir las necesidades básicas del empleado. El pago por prestar un servicio debe justo, un pago que cubra las necesidades básicas de cada persona o familia, para tener una vida de calidad.

Art. 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las

desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

El pago que recibirán los trabajadores será justo, un sueldo que cubra con las necesidades básicas del trabajador. El Estado debe garantizar la igualdad para todos en este caso para las mujeres para que tengan un empleo de calidad

Art. 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

El estado debe garantizar que se cumplan los derechos de todos los trabajadores, erradicando el riesgo de labores. El Estado garantiza el cumplimiento y respeto de todos los derechos reproductivos de todos los trabajadores.

Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios. - Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones.

Este Consejo deberá asesorar al ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.

El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo. Corresponden a la fijación de remuneraciones, y ejecución de la política del trabajo. Este Ministerio expondrá una normativa en segundo plano pero que es necesario para el cumplimiento del artículo ya antes mencionado. Se desarrolla el dialogo sobre las políticas del trabajo, también se llega a un acuerdo en cuanto a la remuneración.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será

considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Se garantiza que en caso de despido no impedirá que el trabajador siga siendo parte de la directiva hasta la finalización del periodo establecido.

Este es un seguro para aquellas personas que dirigen un sindicato y fueron despedidos este no impedirá que el individuo siga dentro de la directiva hasta llegar al término del periodo. Cuando se despide a un trabajador miembro de la directiva será tomado como un acto ineficaz, su despido no será motivo para que el siga perteneciendo a la directiva, hasta la finalización del periodo.

“Art. 455.- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.”

Asegura la indemnización al trabajador, este cogido pagara al trabajador la suma equivalente al sueldo de un año. Además, asegura la indemnización al empleado, se indemnizará al trabajador por una suma equivalente al sueldo de un año. El trabajador tiene el derecho a recibir una indemnización por el trabajo cumplido.

Art. 3.- Riesgos cubiertos. - El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:". Las personas afiliadas al seguro social serán protegidas por el mismo, de acuerdo a cada caso.

Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el

aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación. Una vez afiliadas deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para todo trámite o solicitud de prestación ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconversión previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

Se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses, así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.”. El trabajador debe ser inscrito en el seguro social de forma obligatoria por el empleador, únicamente los trabajadores del sector agrícola se les remite el envío de entrada y salida.

A continuación, se detalla los artículos que establece el Reglamento Interno Código del Trabajo (2019), donde se habla de los derechos y deberes tanto de los empleados como de quien le contrato. Art. 6, art. 7, art. 10, art. 11, art. 12, art. 16, art. 17, art. 18, art. 33, art. 34, art. 35.

Art. 6.- De las y los trabajadores. -Se consideran trabajadores o trabajadoras de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo a las personas que luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos de Planificación y Desarrollo, presten servicios en actividades propias de la Institución en relación de dependencia, sujeta al código de empleo.

Los trabajadores son aquellas personas que cumplieron con los requisitos de ingreso, y están en condición de prestar un servicio. Trabajadores son las personas que prestan sus servicios, después de haber pasado por una selección o entrevista, y puede seguir cumpliendo con un horario establecido.

Art. 7.- Competencia. - la admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llenar nuevas necesidades de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo es de exclusiva potestad de la máxima autoridad o su delegado. Como parte del proceso de selección, esta Secretaría podrá exigir a los aspirantes la rendición de pruebas teóricas o prácticas de conocimiento y competencias, e incluso psicológicas de aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

Para este proceso la entidad encargada deberá pedir a los aspirantes la rendición de pruebas de conocimiento y diferentes aptitudes para el ingreso. El ingreso de nuevos trabajadores es únicamente decisión de la máxima autoridad.

Art. 10.- Contratación. - Como norma general, las y los trabajadores que ingresen por primera vez a prestar sus servicios en la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, deberán suscribir un Contrato Individual de Trabajo, al tenor de lo prescrito en el artículo 19 del Código del Trabajo, el mismo que deberá ser registrado por la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Quienes bajo cualquier modalidad contractual de naturaleza laboral hayan prestado servicios en el pasado en la Institución y reingresen, deberán suscribir un nuevo Contrato Individual de Trabajo, cumpliendo con todos los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente reglamento.

Las y los trabajadores que fueren contratados, se ceñirán a la realización de las actividades y funciones determinadas en sus respectivos contratos y demás que fueren inherentes a su puesto de trabajo o naturaleza de sus funciones, de conformidad con las

diferentes modalidades contractuales previstas en el Código del Trabajo o la normativa legal vigente de la materia.

Los trabajadores deberán firmar un contrato de individual, el cual será registrado en la Administración de Talento Humano, cumpliendo con todos los requisitos que establece la ley. Se debe firmar un contrato individual por cada trabajador, y este será registrado en Talento Humano, bajo los requisitos de la ley.

Art. 11.- Del Contrato. - El contrato de trabajo, cualquiera fuere su clase, que se encuentre debida y legalmente suscrito y registrado, será el único documento que faculte al trabajador para el ejercer de las actividades del puesto de trabajo en calidad de dependiente de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

Un contrato de trabajo de cualquier clase, será el único documento que respalda al trabajador para ejercer sus actividades. El contrato es el único documento que tiene el trabajador para poder realizar sus actividades en su trabajo.

Art. 12.- Asignación de lugar, sección o dependencia. - La determinación o asignación del lugar, sección o dependencia en la que la o el trabajador prestará sus servicios cuando ingrese por primera vez en la Institución, quedará a criterio de la Dirección de Administración del Talento Humano en coordinación con la Dirección Administrativa, conforme la detección de necesidades institucionales.

Para las y los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios en la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, la Dirección de Administración del Talento Humano efectuará procesos de selección de personal, de conformidad con el marco jurídico vigente.

Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador requiere recibir a su cargo bienes, equipos o implementos de propiedad de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, firmar un acta de entrega - recepción y de descargo, según corresponda, aceptando la responsabilidad por su custodia, conservación y cuidado; debiendo devolverlos a la Senplades, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata al momento de la conclusión de su relación laboral.

La Secretaría verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por

el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa, negligencia o intención del trabajador/a, debidamente comprobada, será de responsabilidad directa de éste.

Aquí se asigna un lugar para que el trabajador pueda desarrollar sus habilidades al momento de ingresar al trabajo. La ubicación del trabajador es donde el prestara sus servicios cuando sea la primera vez que ingrese a la institución, dependiendo del caso se realizara los procesos de selección personal.

Art. 16.- Jornada de trabajo. - La jornada máxima de trabajo de las y los trabajadores de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo será de ocho (8) horas diarias, de lunes viernes, de manera que no exceda las cuarenta (40) horas semanales, con una hora adicional para el almuerzo.

El tiempo para almuerzo podrá ser reducido o aumentado según las necesidades institucionales, establecidas por la máxima autoridad, pero nunca podrá ser inferior a 30 minutos ni mayor a dos horas, sin perjuicio de los horarios especiales que se establezcan.

En lo relativo a las jornadas especiales, nocturnas, en días de descanso obligatorio, descansos forzosos, límites de las jornadas y el pago por horas suplementarias y extraordinarias de trabajo, se observará lo establecido en el Código del Trabajo.

El horario establecido para el almuerzo será definido con el jefe inmediato y tendrá una duración de sesenta minutos, y podrá ser cambiado solo para cumplir con actividades inherentes a la secretaria.

La Jornada es el tiempo que el trabajador laborará ya sea diariamente o semanal, más el tiempo de almuerzo, y este de ninguna manera podrá ser mejor a 30 minutos ni mucho menos mayor a 2 horas. Se determina la jornada de trabajo para los trabajadores y estas serán de 8 horas entre semana, y semanales no deben exceder a más de 40 horas a la semana, cuentan con una hora para el almuerzo, en las jornadas nocturnas tienen descansos obligatorios, el tiempo para el almuerzo será de una hora, jamás podrá ser menor a media hora.

Art. 17.- Horas suplementarias y extraordinarias de trabajo. - En el caso de requerirse que un o una trabajadora labore en horas suplementarias y extraordinarias, estas estarán sujetas a lo dispuesto en el artículo 35 del Código de Trabajo y demás disposiciones internas

que regulan este tipo de labor, siendo necesario su registro en el sistema de control de asistencia establecido para el efecto por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

No se considerarán trabajos suplementarios los realizados en horas que exceden de la jornada ordinaria, ejecutados por los trabajadores que ejercen funciones de confianza y dirección por así disponerlo el artículo 58 del Código del Trabajo, así como también los trabajos realizados fuera de horario sin autorización del jefe inmediato, por lo que para el pago de horas extras se deberá tener la autorización del jefe inmediato y de la máxima autoridad o su delegado.

No se entenderá por trabajos suplementarios o extraordinarios los que se realicen para: recuperar descansos o permisos dispuestos por el gobierno, o por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo al artículo 60 del Código de Trabajo.

Las horas extraordinarias de trabajo, si se requiere horas suplementarias, se sujeta al artículo 35 del Código de Trabajo. Si se requiere que un trabajador, trabaje en horas adicionales, se regularan según del artículo 35 del código del trabajo, su registro es necesario en el sistema de control de asistencia.

Art. 18.- Horario de trabajo. - Las y los trabajadores están obligados a cumplir con exactitud y puntualidad los horarios de trabajo establecidos por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, en un horario que comprende desde las 8:00 a 17:00 horas, y un periodo de 60 minutos destinado al almuerzo, el cual no es parte de la jornada de trabajo.

La Dirección de Administración del Talento Humano controlará su estricto cumplimiento, de acuerdo con el presente Reglamento Interno.

Los horarios, así como los turnos de trabajo, deberán exhibirse en lugares visibles para las y los trabajadores. Todo cambio o variación que se disponga en ese sentido se comunicará a las y los trabajadores con antelación de por lo menos veinticuatro (24) horas.

El establecer horarios de trabajo es bueno porque cada individuo debe cumplirlo y la Dirección de Administración de Talento Humano es quien controla esto. Los horarios establecidos deben ser cumplidos obligatoriamente, talento humano está a cargo de controlar el cumplimiento de estos horarios.

El pago de un sueldo es obligatorio después de haber prestado un servicio, pero el trabajador en uno de los casos renunciare sin haber tenido vacaciones que le corresponden recibirá total o parte proporcional de lo que dejó de percibir. En caso de que el trabajador renuncie o es despedido sin haber tenido vacaciones le corresponden, recibirá todo el dinero conforme lo diga la ley.

Art. 33.- Prohibiciones a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. - Son prohibiciones a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo en su calidad de empleador, las siguientes:

- a) Disponer la ejecución de actos en contra de la o el trabajador abusando de su posición jerárquica y al margen de las normas constitucionales, legales y reglamentarias;
- b) Cambiar al trabajador de su ocupación actual sin su consentimiento; y,
- c) Las demás dispuestas en el artículo 44 del Código de Trabajo.

Aquí vemos varias prohibiciones de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo en calidad de empleador. Aquí se detallan prohibiciones que haga el empleador.

Art. 34.- Derechos de las y los Trabajadores. - A más de los derechos establecidos en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y las demás disposiciones laborales conexas, la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo garantiza a sus trabajadores sometidos al presente Reglamento, los siguientes:

- a) El ejercicio del derecho de defensa y debido proceso con sujeción a la constitución, la ley y este reglamento interno;
- b) El derecho a realizar la actividad clasista o sindical con sometimiento a lo que dispone la ley; y,
- c) El derecho a la estabilidad conforme a las leyes, reglamentos y contratos.

Todos los trabajadores tienen varios derechos y en este artículo mencionamos algunos de ellos sometidos al reglamento presente. Cada trabajador tiene derechos, aquí encontramos algunos de los que goza el trabajador.

Art. 35.- Obligaciones de la o el Trabajador. - Son obligaciones de las y los trabajadores:

- a) Observar estricta disciplina en el trabajo y acatar las disposiciones legítimas verbales o escritas emanadas por sus superiores jerárquicos, de acuerdo a las funciones para las que fueron contratados y conforme a la ley;
- b) Iniciar y culminar las labores y actividades diarias en la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo con puntualidad y de acuerdo con el horario establecido;
- c) Utilizar la ropa de trabajo, herramientas y demás implementos de seguridad, durante las horas y jornadas de trabajo.

Mantener respeto a sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros de trabajo, así como robustecer la armonía y unidad dentro de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

- e) Permanecer durante toda la jornada diaria de labores en su puesto o lugar de trabajo, excepto en los casos que por la naturaleza de sus funciones requiera ausentarse del mismo, previa la autorización correspondiente;
- f) Sujetarse a las medidas de seguridad e higiene establecidas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo;
- g) Informar a su inmediato superior sobre cualquier anomalía e irregularidad que se detecte o que puedan producir riesgos o siniestros inminentes, que amenacen a las personas o bienes de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo;
- h) Presentar los reclamos por escrito, respetando el órgano regular establecido por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo;
- i) Prestar toda la colaboración necesaria en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a los bienes de la Institución;
- j) Cuidar adecuadamente de los bienes (mobiliario, suministros, equipos, computadoras, etc.) Que le han sido asignados para el desempeño de sus funciones, con la finalidad de mantenerlos en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y dar aviso a las autoridades, su jefe inmediato o bajo quienes se encuentren a cargo, sobre cualquier novedad producida en ellos;
- k) Entregar a la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo todos los bienes, enseres, útiles, documentos, valores, etc., que tuvieran bajo su custodia al momento de separarse de sus funciones o al salir en goce de vacaciones, licencias o permisos;
- l) Apagar y desconectar los bienes eléctricos o electrónicos que le fueren entregados para su trabajo diario al final de la jornada laboral;
- m) Realizar su trabajo con responsabilidad, dedicación y profesionalismo, manteniendo al día el trabajo asignado, debiendo comunicar a su jefe inmediato cualquier hecho que le impida cumplir dentro del tiempo asignado la tarea encomendada;

n) Atender a las y los usuarios y público en general, que requieran los servicios de la Institución, con calidad, calidez, continuidad, eficacia, eficiencia, racionalidad, responsabilidad, solidaridad y transparencia;

o) Asistir obligatoriamente a los cursos, talleres, charlas, eventos de capacitación o perfeccionamiento a los que hayan sido convocados, en relación con su labor;

p) Guardar estricta reserva de la información, documentación, hechos, asuntos a los que tuviere acceso por el desempeño de su trabajo, y de la que fuere considerada por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, como reservada o confidencial;

q) Efectuar el trabajo asignado con responsabilidad, eficiencia y eficacia, evitando causar daños en los materiales y bienes de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

r) Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, bienes y todo el material usado para desempeñar su trabajo;

s) Dedicar el cuidado necesario y atención en el manejo de instrumentos, instalaciones, máquinas y vehículos, con el fin de evitar desperdicios de materiales y daños;

t) Conocer y acatar en el ejercicio de sus funciones las disposiciones contenidas en el Código de Ética Institucional y demás disposiciones internas establecidas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, así como aquellas que consten o constaren en la normativa expedida por la Contraloría General del Estado, Ministerio que conste o del Trabajo; y, de más órganos competentes;

u) Las demás previstas en el artículo 45 del Código del Trabajo;

v) Observar obligatoriamente las directrices, órdenes, circulares, memorandos que emita la máxima autoridad institucional, el Coordinador General Administrativo Financiero, el Director de Talento Humano.

x) Respetar las disposiciones incluidas en el Reglamento para Servidores Públicos de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades, en lo que les sea aplicables y que no esté contemplado en este reglamento y no se contraponga a disposiciones legales y constitucionales referente al régimen jurídico de los obreros del sector público.

y) Para el ingreso, instalación y utilización de equipos de audio, video u otros implementos electrónicos ajenos a la institución, deberá contar con la autorización previa de la autoridad competente.

Iniciaremos diciendo que en un contrato de trabajo existen varias reglas ya sean implícitas y explícitas, hay cosas que no aparecen pero que se dan por entendido. Un contrato está regido por el Código del Trabajo, que tiene diversos libros, títulos y capítulos. Para el impacto de los contratos personales, se usa el primer libro, donde se explicitan definiciones, reglas y maneras de realizarlos.

Se denomina trabajador a una persona se impone a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia persistente y bajo la dirección rápida o encargada de ésta y por una retribución de cualquier clase o forma. El contrato de trabajo es por el que una persona se impone por medio de una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia persistente y dirección instantánea o encargada de ésta. El consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa, son recursos usuales, fundamentales y presentes en todo contrato.

Se detallan las obligaciones de todos los trabajadores, en un contrato existen varias reglas las cuales el trabajador debe acatar, trabajador es la persona que presta sus servicios a cambio de un salario.

1.5 Antecedentes del caso

1.5.1 Resumen

A la parte accionante se le niega el recurso de apelación de la sentencia No. 0349-2012 impuesta ante los jueces.... En la cual se ratificó la resolución emitida por el juez de primer nivel referente al caso en contra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo cual el accionante interpone una acción de protección ante La Corte Constitucional del Ecuador, ya que alega que se le han violentado en los Derechos Constitucionales, por consiente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en respuesta a la demanda presentada por el accionante afirma que no se ha violentado ningún derecho constitucional puesto que hay otras vías como el contencioso administrativo que pueden dar resolución a la controversia planteada, el accionante también alega que las resoluciones autos, sentencias emitidas por los órganos de justicia deben ser legalmente fundamentados en lo que corresponde a hecho y derecho apegándose al contexto de cada una de las controversias y no solamente sustentarlo en base a leyes, sin tomar en cuenta la motivación que debe estar clara y precisa para cualquier persona.

Citando el oficio No. 22011300-1084 de 28 de mayo de 2012, presentado por el jefe provincial del Sistema de Pensiones de Manabí del IESS, donde se menciona que las disposiciones legales que contienen las condiciones y requisitos básicos y necesarios para acceder a la jubilación ordinaria de vejez, no vulnera el derecho a la jubilación universal, ya que no afecta al contenido esencial, en tal virtud se encuentra esto justificado y así garantizar la jubilación universal de las personas.

1.5.2 Partes procesales

- a) Jesús Honorio Quijije Bailón (parte accionante)
- b) Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (parte accionado)
- c) Procuraduría general de Estado Ab. Marcos Arteaga Valenzuela, director nacional

1.5.3 Controversia

El señor Jesús Honorio Quijije Bailón como ex trabajador de la empresa SEAFMAN, menciona que se violenta el debido proceso y falta de cuerpo legal para la emisión de la sentencia dictada en primera instancia, al igual que dentro del cumplimiento de sus imposiciones al Seguro social son de 220 imposiciones en el sistema HOST con 66 años de edad.

1.6 Argumentos del órgano de justicia

- 4. Artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con los artículos 63 y 191 numeral 2 literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 5. Artículo 3 numeral 8 literal c),
- 6. Tercer inciso del artículo 46 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional,
- 7. Artículo 59 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 8. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador,
- 9. Artículo 4 numeral 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 10. Artículos 24 y 168 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 11. Artículo 208 numerales 1 y 3 del Código Orgánico de la Función Judicial,
- 12. Artículo 172 de la Constitución de la República,
- 13. Artículos 86 y 88 de la Norma Suprema,
- 14. Artículos 39, 40 numeral 3, y 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 15. Artículos 86 y SS de la Constitución de la República,
- 16. Artículos 39, 40 y 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
- 17. Artículo 40 de la Ley de Control Constitucional en su numeral 3,

18. El numeral 4 del Artículo 42 [sic] ibídem,
19. Art. 68 y 125 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,
20. Art. 68 y 125 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,
21. Artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
22. El numeral 4 del artículo 42 de la Ley Orgánica Ibídem,
23. Artículos 86 y SS de la Constitución de la República,
24. Artículo 75 de la Carta Suprema
25. Artículo 173 de la Constitución de la República,
26. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República. Otras consideraciones de la Corte Constitucional,
27. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República,
28. Artículo 173 de la Constitución de la República,
29. Artículo 40 de la Ley de Seguridad Social,
30. Artículo 37 numeral 3 de la Constitución de la República,
31. Artículo 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
"Art. 39,
32. Artículo 173 de la Constitución de la República,
33. Artículo 41 de la misma ley,
34. Artículo 16 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República,
35. Artículo 37 numeral 3 de la Constitución de la República.

1.7 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados

a.- El Estatuto Codificado del IESS vigente a la fecha de dicho cese, señalaba en su artículo 150 que: "Los asegurados que dejaren de estar sujetos al Seguro Social y que no hubieren retirado sus aportes, conservarán, para los efectos del Seguro de Vejez, la calidad de asegurados activos, durante el período igual a la mitad del tiempo cubierto por imposiciones.

b.- Literal "L, numeral 7o. Art. 76 de la Constitución de la República. (...) La motivación consiste en que los antecedentes que se exponen en la parte motiva sean coherentes con lo que se resuelve y nunca puede ser válida una motivación que sea contradictoria con la decisión, en otras palabras la motivación es justificación, es argumentar racionalmente para justificar una decisión aplicativa, es exposición de las razones que se han dado por los jueces para mostrar que su decisión es correcta o aceptable en el presente caso la justificación no se refiere a las causas que han provocado la sentencia constitucional...".

c.- Dentro de la demanda de acción extraordinaria de protección formulada por Jesús Honorio Quijije Bailón, se alega en lo principal la vulneración del derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación, consagrado en el artículo 76, numeral 7, literal 1 de la Constitución de la República del Ecuador.

d.- Atento a lo señalado en el artículo 87 de la constitución.

1.8 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

- a) Declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, reconocido en el artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador.
- b) Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
- c) Como medidas de reparación se ordena:
- d) Dejar sin efecto la sentencia de 5 de diciembre de 2012) dictada por la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Manabí dentro de la acción de protección (apelación) No. 0701-2012.
- e) Dejar sin efecto la sentencia de 3 de agosto de 2012, dictada por el Juzgado Quinto de lo Civil de Manabí, dentro de la acción de protección N. ro. 0349-2012.
- f) Declarar que una vez realizado un análisis integral respecto de la vulneración a los derechos del accionante. Por tanto, se ordena el archivo de la causa.
- g) Notifíquese. Publíquese y cúmplase.

Mi criterio personal es que al señor Jesús Honorio Quijije Bailón como persona dentro de un estado de derecho debe ser tratado como tal, si cumple con todos los requisitos para ser jubilado debe hacerse cumplir su derecho como ciudadano.

Capítulo Dos

Materiales y métodos

La investigación jurídica concebida como el conjunto de procedimientos de carácter reflexivo, sistemático, controlado, crítico y creativo; cuyo objetivo es la búsqueda, indagación y el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad (Baquero, 2015).

En este orden, el proyecto: “Preferencias académicas de los egresados de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods) a través del estudio de sentencias” ha sido ejecutado conforme a lineamientos metodológicamente válidos para examinar fenómenos jurídicos desde distintas perspectivas e identificar en varias dimensiones, falencias y limitaciones de orden cultural e ideológico, estructural y social.

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Conocer los factores que confluyen en el Egresado de la Carrera de Derecho de la UTPL para desarrollar preferencias por áreas específicas de la ciencia jurídica y su futura especialización en éstas.

2.1.2 Específicos

Valorar si las competencias aprendidas por los alumnos en las asignaturas de su preferencia, pueden contribuir a solucionar los problemas jurídicos de tipo global.

Obtener proyecciones sobre las áreas jurídicas en donde los futuros abogados planifican ejercer la profesión dentro del mercado laboral público y privado.

Incentivar mejores prácticas de corresponsabilidad social de los Egresados, a través del estudio de casos y de su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2.2 Hipótesis

Las competencias que el estudiante de Derecho está adquiriendo en las asignaturas de su preferencia son importantes, pero pueden no ser suficientes para responder a las tipologías de conflictos jurídicos generados por los cambios estructurales actuales.

2.3 Metodología

Definir la metodología para el desarrollo de una investigación jurídica no es una tarea sencilla, se deberá considerar como lo sostiene Lariguet (2015), la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo jurídico.

La correlación entre asignaturas de una malla curricular con instituciones específicas de carácter jurídico como los derechos, y su vinculación con proyectos de interés global como la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible a través del análisis de sentencias, es un proceso que puede generar nuevas experiencias y expectativas para el futuro profesional. Para Haba (2007, 133), las investigaciones propiamente dichas requieren que mediante ellas se arribe a algún conocimiento que no sea bastante trivial y no esté ya adquirido antes. Una investigación no tiene sentido si no es para arribar a alguna novedad.

En el desarrollo de la investigación se aplicó el **método sistemático**, porque la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva.

La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas y doctrina es de tipo **teórico - deductiva**; por integrar una vinculación entre el Derecho y los fenómenos sociales y económicos, tiene el carácter de **socio-jurídica**. Para el estudio minucioso de sentencias y los elementos motivacionales expuestos para resolver sobre la tutela de bienes jurídicos (vida, integridad personal, salud, medio ambiente) se aplicó el método de **análisis y síntesis**.

Se aplicó también el **método exegético**, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Como lo indica Días (2013,92), será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán datos obtenidos de la misma realidad, tanto si

lo hacemos en forma breve como si es el fundamento de nuestra investigación en caso de que realicemos investigaciones exploratorias o a nivel explicativo.

La investigación desarrollada tiene el carácter de *jurídico exploratoria*, porque se analizaron enfoques previos sobre el estado situacional de fenómenos jurídicos, identificando sus variables y características. También se ajusta al tipo *jurídico proyectiva*, porque se realiza una predicción acerca del funcionamiento de una institución jurídica, partiendo de premisas actualmente vigentes (Romero, 2016).

En el ámbito de la temporalidad, la investigación se circunscribe a analizar sentencias expedidas desde el año 2015 hasta el año 2020.

2.4 Técnicas de investigación

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del trabajo de titulación fueron el fichaje y el estudio de sentencias a través de la investigación en línea, utilizando el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

2.5 Fichaje

Se elaboraron dos fichas; la Ficha Informativa que contiene información sobre aspectos relacionados con percepciones del egresado, sobre las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, sobre la asignatura de preferencia, factores que impulsaron a desarrollar afinidad por ésta materia y otros elementos que permitan obtener indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los resultados de aprendizaje, y en función de éstos, diseñar proyecciones para fortalecer la transferencia de conocimiento jurídico en la Carrera de Derecho; y,

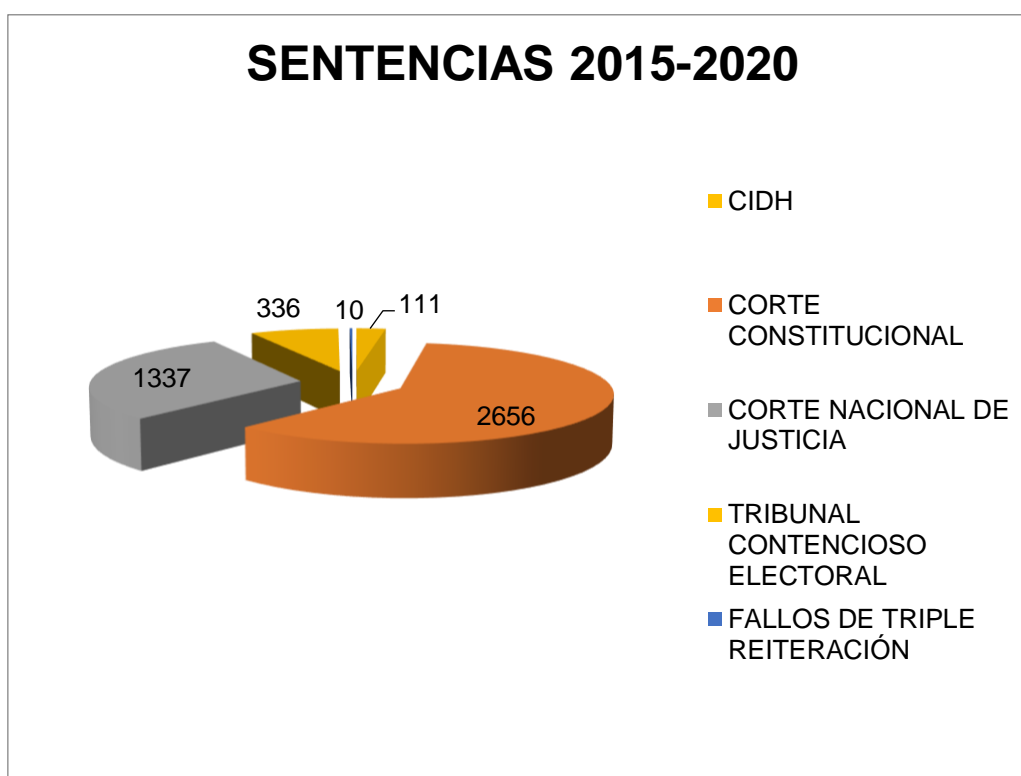
La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene la descripción del ODS, datos de la sentencia y del órgano de justicia que la expidió, las partes del fallo como los antecedentes del caso, argumentos del órgano de justicia, las normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados, la resolución de los jueces y un comentario personal explicando el vínculo entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada.

2.6 Estudio de| sentencia

Para la investigación, selección y análisis de la sentencia, se consideró una variedad de fallos dictados por diferentes órganos de justicia nacionales e internacionales, como la Corte Nacional de Justicia a través de sus salas especializadas, la Corte Constitucional, el Tribunal Contencioso Electoral y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; el rango de búsqueda para la elección de la sentencia fue durante los años del 2015 al 2020. Se contó con un amplio espacio de datos para la elección del fallo, aproximadamente 4450 sentencias publicadas por los referidos órganos de justicia, tal como se proyecta en la siguiente gráfica:

Figura 1

Sentencias 2015-2020



Nota: Tomado de Lexis Finder

Acepta Acción Protección por Derecho a Jubilación Ordinaria de Vejez y que ha sido objeto de estudio y relación con la materia de preferencia (Derecho Civil) y el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. (8), fue expedida por la Corte Constitucional el 28 de marzo 2018, signada con el No. 116-18- SEP-CC, dentro del Caso Acepta Acción Protección por Derecho a Jubilación Ordinaria de Vejez

2.7 Investigación en línea

La investigación jurídica se realizó en línea, utilizando los recursos digitales que provee la UTPL a través de su Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) y de las bases de datos de información científica disponibles dentro de la biblioteca virtual. Necesitamos formar abogados que vinculen su conocimiento teórico y práctico con destrezas informáticas y el uso estratégico de aplicaciones virtuales, Para Bordingnon (2017, p. 168) el diseñar, el hacer y el construir se han resignificado y expandido hacia nuevas capacidades y límites con la aparición de las tecnologías digitales.

No fue necesario exponerse a visitar in situ bibliotecas u otros lugares para obtener la información para desarrollar la investigación. La jurisprudencia, las referencias legales, conceptuales o doctrinarias y demás instrumentos informativos, se los encontró previa búsqueda y revisión de las siguientes bases de datos e información científica:

✓ **Jurisprudencia, Leyes, Doctrina**

- | | |
|---------------------------|------------------|
| a) Lexis | c) Fiel Web Plus |
| b) CEP web Software Legal | d) Vlex |

✓ **Libros Digitales**

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a) E-Libro | f) eBooks7-24 McGraw-Hill |
| b) Ebook Central | g) Pearson Ebooks |
| c) Alfa Omega Cloud | h) Springer Ebooks Gratis |
| d) Cengage Ebooks | |
| e) Digitalia | |

✓ **Artículos de Revistas**

- | | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| a) Isi Web of Knowledge | g) Scimago Journal & Country Rank |
| b) Dialnet Plus | |
| c) Scopus | h) Proquest |
| d) GALE | i) Science Direct |
| e) DOAJ | j) UNESCO |
| f) Open DOAR | |

Además de las bases de datos referidas, se buscó y obtuvo la información requerida en otras direcciones web:

✓ **Otras páginas web para consultar sentencias**

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/servicio/produccion-editorial>

<http://www.tce.gob.ec/>

✓ **Otras páginas web para consultar libros**

<https://books.google.es/>

<https://scholar.google.es/schhp?hl=es>

<http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/index.php?lang=es>

2.6 Recursos

2.6.1 Humanos

Alumno (a): Carlos David Nazate Chamorro.

Director (a) de Trabajo de Titulación: PhD. Henry Martínez Ruque.

2.6.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.6.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo Tres

Resultados

En esta fase se muestran resultados obtenidos en relación al problema, objetivos e hipótesis planteadas, estableciendo concordancias con las preguntas formuladas en la ficha informativa y las variables señaladas en forma preliminar.

En este acápite también se ponen de manifiesto, las ventajas o limitaciones de lo investigado, se responden preguntas, respecto de cómo este estudio puede aportar social y jurídicamente para mejorar el entorno social y profesional; en qué medida, los datos investigados pueden mejorar las competencias del futuro abogado, y si el nuevo conocimiento jurídico obtenido y que ha sido vinculado a agendas sociales globales y políticas públicas nacionales, aporta a construir una sociedad más justa y democrática.

3.1 Ficha informativa

1. Ficha Informativa (MARQUE CON X, MÁXIMO TRES VARIABLES)

Nro.	Pregunta	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8	Variable 9
		Decisión O Convicción Propia	Influencia Familiar	Le Motivó Un Fenómeno Social	Le Motivó Una Experiencia Personal	Construir Un Patrimonio Solido	Le Pareció Una Carrera Relativamente Fácil	Presión Social	Por Ser La Más Accesible	Le Inspiró El Ideal De Justicia
1	Que Le Impulsó A Estudiar La Carrera De Derecho	X			X					
2	Por Qué Asignatura Ha Tenido Mayor Preferencia O Afinidad.	Derecho Penal Y Procesal Penal	Derecho Civil Y Procesal Civil	Derechos Humanos Y Derecho Constitucional	Derecho Internacional Público/Privado	Derecho Ambiental	Derecho Laboral	Mediación	Derecho Administrativo Y Tributario Contratación Pública	Derecho Societario
		X	X				X			
3	Por Qué Asignatura Ha Tenido Menos Interés	Derecho Penal Y Procesal Penal	Derecho Civil Y Procesal Civil	Derechos Humanos Y Derecho Constitucional	Derecho Internacional Público/Privado	Derecho Ambiental	Derecho Laboral	Mediación	Derecho Administrativo Y Tributario/Contratación Pública	Derecho Societario
					X				X	

4	Cuando Se Gradué De Abogado, Qué Actividad Piensa Realizar	Ejercer La Abogacía	Trabajar En Una Institución Pública	Asesorar En Una Empresa Privada	Aspirar A Un Cargo De Elección Popular	Ser Docente En Una Universidad Y Hacer Investigación Jurídica	Se Dedicaría A Defender De Forma Gratuita A Personas Sin Recursos	Aspira Ser Jueza O Juez	Aspira Ser Fiscal	Le Gustaría Dedicarse A La Mediación
			X					X	X	
5	Que Efectos Considera Que Puede Causar El Covid19, En El Ejercicio Del Derecho	No Causa Ningún Efecto	Obliga A Dar El Salto Hacia La Justicia Digital O En Línea	Reducción De Trabajo E Ingresos Para El Abogado	Obliga A Disminuir Costos De Honorarios	Innovar En Tecnologías Virtuales Para Atender Al Cliente	Aumento De Nuevos Tipos De Problemas Jurídicos	Mayor Recurrencia A La Mediación	Obliga A Aumentar Costos De Honorarios	Los Abogados Perderán Su Trabajo Y Deberán Dedicarse A Otro Oficio
		X								
6	Que Habilidades O Destrezas Considera Haber Adquirido Durante Su Proceso De Aprendizaje En	Identificar La Injusticia En Distintas Dimensiones	Aprender A Hablar En Público	Redactar O Escribir Documentos Jurídicos	Utilizar Técnicas De Mediación Para Arreglar Los Problemas	Aprender Técnicas De Litigación Oral	Construir Argumentos Y Expresarlos Con Precisión	Conocimiento Profundo De Leyes Y Procedimientos Legales	Facilidad Para Hacer Amistad Con Operadores Jurídicos	Conocimiento Superficial, Ya Que Considera Que El Aprendizaje

	La Carrera De Derecho									Ocurre Con El Ejercicio De La Profesión
								X		
7	Si Tuviese La Oportunidad De Continuar Formándose Académicamente, Elegiría Un Posgrado En:	Criminalística	Contratación Pública	Derecho De Seguros	Derecho Administrativo Y Tributario	Derecho Ambiental	Propiedad Intelectual	Delitos Informáticos Y Protección De Datos	Derecho Laboral Y Seguridad Social	Derecho Societario Y Corporativo
									X	
8	Si Decidiese Estudiar Una Segunda Carrera Que Se Complemente Con La Abogacía, Por Cual Se Inclinaria:	Contabilidad Y Auditoría	Administración De Empresas	Economía	Ingles	Gestión Ambiental	Ingeniería En Sistemas	Seguridad Y Salud Ocupacional	Psicología	Ciencias Políticas
										X
	Que Metodologías Considera	Clase Magistral Presencial	Clase En Línea O Por	Mas Conocimiento	Mas Conocimiento	Clases Compartidas	Mejorar La Metodología Para El	Laboratorios Inteligentes	Asistencia Y Acompañamiento Desde El	Mejorar Las Técnicas De

9	Deberían Fortalecerse Para Un Mejor Aprendizaje Del Derecho		Plataforma Virtual	Práctico Que Teórico	Teórico Que Practico	(Dos Docentes)	Estudio De Casos (Sentencias)	, (Realidad Aumentada)	Primer Ciclo, En Casos Jurídicos Reales, Que Patrocinen Los Abogados De La Universidad	Investigación Jurídica
		X		X					X	
10	Si Decide Dedicarse Al Ejercicio De La Abogacía, Por Que Opción Se Inclinaria	Instalar Su Propia Oficina Jurídica	Asociarse Con Otros Colegas Para Instalar Una Oficina Jurídica	Atender A Sus Clientes Desde Su Casa	Incorporar Asesorías En Línea, Consultas Jurídicas Por Zoom, Mejorar El Dominio De Las Nuevas Aplicaciones Virtuales (Audiencias Por Videoconferencia)	Esperar Un Tiempo Hasta Tomar La Mejor Decisión	Tratar De Ingresar Al Sector Público Como Asesor Jurídico	Ser Asesor Jurídico De Una Empresa Privada (Bancos, Empresa Constructora, Minera, Bananera, Petrolera)	Trasladarse A Otra Ciudad, Donde Exista Un Mercado Laboral Más Prometedor Para El Ejercicio De La Abogacía	Dedicarse Medio Tiempo A Pro Bono (Servicios Jurídicos Gratuitos); Y El Resto Del Tiempo A Prestar Sus Servicios Legales, Con Retribución Económica
							X			

3.2 Análisis de resultados

¿Qué le impulsó a estudiar la Carrera de Derecho?

En la pregunta 1, se marcaron dos variables, la primera razón por la cual estudie la carrera de derecho es por decisión y convicción propia, misma que desde muy corta edad ha despertado en mí, la justicia y hacer cumplir la misma, como también la necesidad de proporcionar leyes que sean en beneficio de una sociedad que necesita que se haga lo correcto; la segunda razón es por una experiencia personal donde al terminar mi secundaria tuve la grata experiencia de servirle a mi patria desde el sector público donde el campo en el cual me desarrollaba era netamente jurídico, mismo que profundizaba mi interés por las leyes.

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

El derecho penal y procesal penal abarcan temas sumamente profundos, donde nítida y transparentemente tiene que ver con delitos sumamente graves, donde está involucrado directamente el individuo, despertando en mi la necesidad de una investigación profunda; lo civil y procesal civil han nacido en mi como la necesidad de ver lo directamente con lo conyugal y en el campo laboral hacer respetar el derecho y obligaciones de los diferentes trabajadores en el campo que se desarrollan diariamente.

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

Poco interés he tenido en derecho Internacional Público y privado por el campo en el que se desarrolla, leyes variantes de cada organismo internacional y continuas reformas sin una acertada publicación, como también el incumplimiento en varias leyes por desconocimiento de las entidades que se acogen.

Cuando se gradué de abogado, qué actividad piensa realizar

Luego de cumplir con este reto, pienso postular en un cargo público donde pueda desarrollarme en el campo que me gusta y he descubierto mis habilidades en el transcurso de mi vida, como también que este gran reto sea cumplido por méritos propios mas no tener que deber un favor a nadie ni mucho menos por cuestiones políticas; la función judicial es un campo hermoso en el cual uno llega a tomar decisiones correctas frente a los casos presentados, donde cumple y hace cumplir la justicias de nuestro país de la mejor manera;

como no tener que ver o involucrarme dentro de la Fiscalía General un campo donde llegan los diferentes, para su investigación y así defender o acusar en materia de derecho.

Que efectos considera que puede causar el covid19, en el ejercicio del derecho.

Pienso que ningún efecto provoca el covid19, en el ejercicio del derecho ya que jamás las leyes se van alterar, los procesos serán de la misma manera, al momento de defender o acusar a una persona se la realizara de la misma forma, mas no se alterara porque la justicia no cambia, las leyes no cambian a excepción de una reforma.

Que habilidades o destrezas considera haber adquirido durante su proceso de aprendizaje en la carrera de derecho.

Pienso que en estos casi 5 años de formación como estudiante superior, he logrado profundizar el conocimiento de las leyes en nuestro país, al igual que sus reformas, cada uno de los diferentes procedimientos que se deben tomar frente a la aplicación de las mismas y el momento correcto, como no mencionar que frente a un estudio minucioso y muy interesado cada día uno va descubriendo el amor a su carrera, familiarización y diferentes campos de acción.

Si tuviese la oportunidad de continuar formándose académicamente, elegiría un posgrado en:

Los derechos y obligación de cada uno de los trabajadores es un campo que me encanta defender, como no ser parte de los trabajadores de mi patria y ser uno más de ellos en la lucha diaria que emprende cada uno, discutir y pelear para que se haga lo correcto y se pague lo que es justo por el cumplimiento de sus labores diarios.

Si decidiese estudiar una segunda carrera que se complemente con la abogacía, por cual se inclinaría:

Todo campo y toda materia tiene o está ligada al derecho, como no estudiar ciencias políticas con las cuales están ligadas directamente a un estado de derechos y obligaciones con los ciudadanos, la política estudiada como una ciencia viene a ser algo bello donde esta principalmente el servir a nuestra patria mas no servirse de la misma, crear, reformar ser parte de las leyes donde cada ciudadano de determino territorio se sienta libre y sea libre haciendo y cumpliendo las leyes que le cobijan de la mejor manera.

Que metodologías considera deberían fortalecerse para un mejor aprendizaje del derecho.

Lamentablemente en mi Ciudad de Tulcán a duras penas tenemos un centro Universitario que se sostiene con la buena administración que le da su personal, mucho menos vamos a tener el acompañamiento de abogados que sean material de apoyo en el caso de tener procesos reales, la educación en este caso de modalidades es autoeducación donde cada uno de nosotros tenemos que buscar la forma de responder a las múltiples interrogantes que el docente no puede contestar, es difícil pero no imposible.

Si decide dedicarse al ejercicio de la abogacía, porque opción se inclinaría.

Durante el transcurso de mi vida Universitaria y preparación para ser un futuro abogado realice mi practicas pre-profesionales, mismas que fueron como asesor o jurídico en el sector público, donde cristalice y encontré más vocación por lo que estoy luchando, ser jurídico en el sector público o asesor jurídico es algo que también me apasiona y sé que con mucho esfuerzo y dedicación lo voy a lograr.

3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada

DATOS DEL ALUMNO:	
NOMBRES:	Carlos David Nazate Chamorro.
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	Derecho Civil
MATERIA:	Derecho Civil
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	
OBJETIVO NRO. 8	Trabajo Decente Y Crecimiento Económico.
DERECHOS QUE TUTELA:	Acceso Al Trabajo Digno, Estabilidad Laboral, Prestaciones De Seguridad Social.

DESCRIPCION DEL ODS Nro. (8)

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.

Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) viera sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020. A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.

Este objetivo promueve el crecimiento económico sostenible, sostenido e inclusivo, el trabajo pleno, trabajo decente y escogido para todos.

A través de este ODS, se busca estimular el aumento económico que se sustente

	<p>mediante el alcance de niveles de productividad y la invención tecnológica.</p> <p>Un aproximado de la mitad de la población mundial aún vive con el equivalente a 2 dólares diarios y en algunos lugares el tener un empleo no siempre garantiza la capacidad para escapar de la pobreza.</p> <p>Seguidamente se busca lograr una mejora para el trabajador para satisfacer cada una de sus necesidades, mediante la innovación de la tecnología.</p>
DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ORGANO DE JUSTICIA:	Corte Constitucional
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	28 de marzo del 2018, No. 116-18-SEP-CC
DESCRIPCIÓN	
ANTECEDENTES DEL CASO	
<p>1. Resumen</p> <p>A la parte accionante se le niega el recurso de apelación de la sentencia No. 0349-2012 impuesta ante los jueces.... En la cual se ratificó la resolución emitida por el juez de primer nivel referente al caso en contra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo cual el accionante interpone una acción de protección ante La Corte Constitucional del Ecuador, ya que alega que se le han violentado en los Derechos Constitucionales, por consiente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en respuesta a la demanda presentada por el accionante afirma que no se ha violentado ningún derecho constitucional puesto que hay otras vías como el contencioso administrativo que pueden dar resolución a la controversia planteada, el accionante también alega que las resoluciones autos, sentencias emitidas por los órganos de justicia deben ser legalmente fundamentados en lo que corresponde a hecho y derecho apegándose al contexto de cada una de las controversias y no solamente sustentarlo en base a leyes, sin tomar en cuenta la motivación que debe estar clara y precisa para cualquier persona.</p> <p>Citando el oficio No. 22011300-1084 de 28 de mayo de 2012, presentado por el jefe provincial del Sistema de Pensiones de Manabí del IESS, donde se menciona que las disposiciones legales que contienen las condiciones y requisitos básicos y necesarios para acceder a la jubilación ordinaria de vejez, no vulnera el derecho a la jubilación universal, ya que no afecta al contenido esencial, en tal virtud se encuentra esto justificado y así garantizar la jubilación universal de las personas.</p> <p>2.Partes procesales</p>	

1. Jesús Honorio Quijije Bailón (parte accionante)
2. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (parte accionado)
3. Procuraduría general de Estado Ab. Marcos Arteaga Valenzuela, director nacional

3.- Controversia

El señor Jesús Honorio Quijije Bailón como ex trabajador de la empresa SEAFMAN, menciona que se violenta el debido proceso y falta de cuerpo legal para la emisión de la sentencia dictada en primera instancia, al igual que dentro del cumplimiento de sus imposiciones al Seguro social son de 220 imposiciones en el sistema HOST con 66 años de edad.

ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA

1. Artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con los artículos 63 y 191 numeral 2 literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
2. Artículo 3 numeral 8 literal c),
3. Tercer inciso del artículo 46 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional,
4. Artículo 59 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
5. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador,
6. Artículo 4 numeral 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
7. Artículos 24 y 168 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
8. Artículo 208 numerales 1 y 3 del Código Orgánico de la Función Judicial,
9. Artículo 172 de la Constitución de la República,
10. Artículos 86 y 88 de la Norma Suprema,
11. Artículos 39, 40 numeral 3, y 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
12. Artículos 86 y SS de la Constitución de la República,
13. Artículos 39, 40 y 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
14. Artículo 40 de la Ley de Control Constitucional en su numeral 3,
15. El numeral 4 del Artículo 42 [sic] ibidem,
16. Art. 68 y 125 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,
17. Art. 68 y 125 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,
18. Artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional,
19. El numeral 4 del artículo 42 de la Ley Orgánica Ibídem,
20. Artículos 86 y SS de la Constitución de la República,
21. Artículo 75 de la Carta Suprema

22. Artículo 173 de la Constitución de la República,
23. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República. Otras consideraciones de la Corte Constitucional,
24. Artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República,
25. Artículo 173 de la Constitución de la República,
26. Artículo 40 de la Ley de Seguridad Social,
27. Artículo 37 numeral 3 de la Constitución de la República,
28. Artículo 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. "Art. 39,
29. Artículo 173 de la Constitución de la República,
30. Artículo 41 de la misma ley,
31. Artículo 16 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República,
32. Artículo 37 numeral 3 de la Constitución de la República

NORMAS JURÍDICAS INVOCADAS POR LOS JUECES, EN RELACIÓN A LOS DERECHOS VIOLENTADOS

1.- El Estatuto Codificado del IESS vigente a la fecha de dicho cese, señalaba en su artículo 150 que: "Los asegurados que dejaren de estar sujetos al Seguro Social y que no hubieren retirado sus aportes, conservarán, para los efectos del Seguro de Vejez, la calidad de asegurados activos, durante el período igual a la mitad del tiempo cubierto por imposiciones.

2.- Literal "L, numeral 7o. Art. 76 de la Constitución de la República. (...) La motivación consiste en que los antecedentes que se exponen en la parte motiva sean coherentes con lo que se resuelve y nunca puede ser válida una motivación que sea contradictoria con la decisión, en otras palabras la motivación es justificación, es argumentar racionalmente para justificar una decisión aplicativa, es exposición de las razones que se han dado por los jueces para mostrar que su decisión es correcta o aceptable en el presente caso la justificación no se refiere a las causas que han provocado la sentencia constitucional...".

3.- Dentro de la demanda de acción extraordinaria de protección formulada por Jesús Honorio Quijije Bailón, se alega en lo principal la vulneración del derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación, consagrado en el artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador.

4.- Atento a lo señalado en el artículo 87 de la constitución.

RESOLUCIÓN

- 1.- Declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, reconocido en el artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador.
- 2.- Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.
- 3.- Como medidas de reparación se ordena:
 - 3.1.- Dejar sin efecto la sentencia de 5 de diciembre de 2012) dictada por la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Manabí dentro de la acción de protección (apelación) No. 0701-2012.
 - 3.2.- Dejar sin efecto la sentencia de 3 de agosto de 2012, dictada por el Juzgado Quinto de lo Civil de Manabí, dentro de la acción de protección N. ro. 0349-2012.
- 4.- Declarar que una vez realizado un análisis integral respecto de la vulneración a los derechos del accionante. Por tanto, se ordena el archivo de la causa.
- 5.- Notifíquese. Publíquese y cúmplase.

COMENTARIO PERSONAL EXPLICANDO EL VINCULO ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA

La materia que se encuentra dentro de la malla curricular antigua de la carrera de derecho de la Universidad Técnica Particular de Loja es Derecho Civil, ya que está a despertado un gran interés en mi como estudiante, su formación temática y campo de acción sé que es de fundamental aprendizaje para el abogado.

Al hablar de Derecho Civil nos estamos refiriendo directamente a todos los actos que tengan que ver con los ciudadanos, las relaciones familiares, propiedad, contratos, obligaciones y las sucesiones.

El Derecho Civil no es más que una rama del derecho en general, donde agrupa directamente las relaciones civiles entre estas y los particulares, tomando en cuenta que no existe la intervención del estado como derecho público.

El derecho civil ha sido desde la antigüedad perteneciente al derecho privado.

El objeto de mi ODS, es que, este se encarga de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, el cual quiere decir impulsar el nivel económico de un Estado o un país, este debe y tiene que ser sostenible y sustentable, el empleo es un derecho que todas las personas poseemos, tenemos el derecho de escoger un trabajo que sea de nuestro agrado, que sea decente y cubra cada una de nuestras necesidades básicas, se inspira el crecimiento económico por medio del incremento del trabajo, existen millones de personas desempleadas en el mundo, el ODS número 8 trabaja en minimizar las desigualdades laborales.

3.4 Análisis de resultados

La materia que se encuentra dentro de la malla curricular antigua de la carrera de derecho de la Universidad Técnica Particular de Loja es Derecho Civil, ya que está a

despertado un gran interés en mi como estudiante, su formación temática y campo de acción sé que es de fundamental aprendizaje para el abogado.

Al hablar de Derecho Civil nos estamos refiriendo directamente a todos los actos que tengan que ver con los ciudadanos, las relaciones familiares, propiedad, contratos, obligaciones y las sucesiones.

El Derecho Civil no es más que una rama del derecho en general, donde agrupa directamente las relaciones civiles entre estas y los particulares, tomando en cuenta que no existe la intervención del estado como derecho público, el derecho civil ha sido desde la antigüedad perteneciente al derecho privado.

El objeto de mi ODS, es que, este se encarga de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, el cual quiere decir impulsar el nivel económico de un Estado o un país, este debe y tiene que ser sostenible y sustentable, el empleo es un derecho que todas las personas poseemos, tenemos el derecho de escoger un trabajo que sea de nuestro agrado, que sea decente y cubra cada una de nuestras necesidades básicas, se inspira el crecimiento económico por medio del incremento del trabajo, existen millones de personas desempleadas en el mundo, el ODS número 8 trabaja en minimizar las desigualdades laborales.

3.5 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8)

El sistema económico del Ecuador es social y solidario por definición constitucional (CE, 2008, art. 283), ya que propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza. A partir de esta definición, se busca garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el Buen Vivir, en el cual interactúan los subsistemas de economía pública, privada, popular y solidaria. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, pág. 79). Existe solidaridad en el sistema económico por definición constitucional, consiste en una relación dinámica y equilibrada entre el país, se pretende garantizar la producción y reproducción de materiales e inmateriales que ayuden con el Buen Vivir.

Es importante mantener un sistema económico financiero en el que todas las personas puedan acceder a recursos locales para convertirse en actores esenciales en la generación de la riqueza nacional. El fortalecimiento de la dolarización es un medio que permite la

estabilidad relativa de las variables macroeconómicas nacionales y el crecimiento económico, basándose en el análisis de los efectos económicos producidos sobre las condiciones internas del país, relacionadas con la generación de empleo, renta nacional y exportaciones. En este marco, el modelo económico social y solidario surge como principio alternativo y virtuoso frente a la crisis del capitalismo mundial, debido a sus patrones de consumo insostenibles en el tiempo. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

3.6 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

Referente a la Sentencia No. 116-18-SEP-CC y su caso No. 0127-13-EP, los efectos y percepciones que provoca la sentencia dentro de la realidad en la que estamos, podemos decir que múltiples casos han quedado de la misma manera, inconclusos o sin cumplir el debido proceso dando un veredicto desfavorable para una de las partes.

Dentro del veredicto emitido por los jueces en primera instancia y frente a la demanda de acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada el 5 de diciembre de 2012 a las 1026, por los jueces de la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, donde se niega el recurso de apelación y se confirma la sentencia emitida, podemos mencionar que para poder emitir todo esto y dentro del proceso jamás se realizó la investigación debida como también el recogimiento de todos los datos necesarios para dar este veredicto; acorde al informe presentado por el Instituto ecuatoriano de seguridad social donde se menciona que el señor Jesús Honorio Quijije Bailon no reúne los requisitos establecidos para acceder a la jubilación ordinaria de vejez, ya que en el tiempo en el cual accedió, él tenía o contaba con 66 años de edad y solamente 220 imposiciones en el sistema HOST, habiendo cesado el 30 de septiembre de 1997, en la empresa SEAFMAN; acorde al estatuto del IESS, vigente a la fecha, este señalaba en su artículo 50, *"Los asegurados que dejaren de estar sujetos al Seguro Social y que no hubieren retirado sus aportes, conservarán, para los efectos del Seguro de Vejez, la calidad de asegurados activos, durante el período igual a la mitad del tiempo cubierto por imposiciones. En ningún caso este período de protección podrá tomarse como tiempo de imposiciones ni ser menor de 10 años"*, como bien se lo señala estaría demostrando esto acorde a la fecha del cese del señor Quijije.

La inconformidad que embarga a una persona por no ser remunerada de la manera correcta, mucho menos que no se retribuya por los años prestados dentro de su carrera laboral, permite que se busque todos los medios necesarios para alcanzar los objetivos planteados, como también reclamar incansablemente todo lo que le corresponde por ley, es así que ante la negación al cumplimiento de sus derechos se presenta un reclamo

administrativo donde el Juzgado Quinto de lo Civil de Manabí niega una vez más y menciona que no es procedente la reclamación e improcedente el recurso de apelación porque carece de motivación al igual que la entidad demanda tendrá que resolver lo pendiente dentro del plazo fijado; en lo manifestado acorde a la negación se dice lo siguiente, *"En la sentencia apelada no se ha plasmado por escrito cuales son las razones, argumentos, y racionalidad que sirvieron de base, en la resolución,...es indispensable y necesario la motivación y fundamentación de las sentencias, tal como lo determina el literal "L, numeral 7o. Art. 76 de la Constitución de la República. (...) La motivación consiste en que los antecedentes que se exponen en la parte motiva sean coherentes con lo que se resuelve y nunca puede ser válida una motivación que sea contradictoria con la decisión, en otras palabras la motivación es justificación, es argumentar racionalmente para justificar una decisión aplicativa, es exposición de las razones que se han dado por los jueces para mostrar que su decisión es correcta o aceptable en el presente caso la justificación no se refiere a las causas que han provocado la sentencia constitucional..."*.

Según los derechos que presuntamente se han vulnerado por los jueces y no se ha dado un correcto veredicto esta la vulneración al artículo 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador, donde menciona que Artículo 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas.

El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados; es aquí donde el afectado menciona que se ha violentado en contra de sus derechos constitucionales, solicitando que se deje sin efecto lo emitido en primera instancia por la sala Primera de lo Constitucional, Civil y Mercantil de Manabí el 05 de diciembre del 2012.

Lamentablemente la justicia en nuestro país es necia y se porta con oídos sordos a los diferentes pedidos de la ciudadanía, es así que se pide que se acepte la acción extraordinaria de protección.

De una forma posterior se solicita a los jueces miembros de la Corte Constitucional y con los argumentos presentados se acepte la acción extraordinaria de protección y se señale fecha y hora para que puedan escuchar a las partes y tomar una decisión.

La Corte Constitucional amparado bajo el ejercicio de sus idoneidades es competente para conocer y resolver las acciones extraordinarias de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, de conformidad con lo previsto en los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 63 y 191 numeral 2 literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y con el artículo 3 numeral 8 literal c) y tercer inciso del artículo 46 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional.

Con la finalidad de dar solución al problema planteado la Corte Constitucional procede a dar una solución coherente, observando que existe la vulneración al debido proceso en la garantía de la motivación, consagrado en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución de la República del Ecuador, "En la sentencia apelada no se ha plasmada por escrito cuales son las razones, argumentos y racionalidad que sirvieron de base, en la resolución...", pidiendo se de cómo improcedente la sentencia dictada por los Jueces de la Primera Sala delo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

En correlación con lo constitucional, el artículo 4 numeral 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, determina que:

La justicia constitucional se sustenta en los siguientes principios procesales:

Motivación. - La jueza o juez tiene la obligación de fundamentar adecuadamente sus decisiones a partir de las reglas y principios que rigen la argumentación jurídica. En particular, tiene la obligación de pronunciarse sobre los argumentos y razones relevantes expuestas durante el proceso por las partes y los demás intervinientes en el proceso.

Es decir, la motivación de una sentencia no solamente incluirá una enunciación de normas y hechos, sino además deberá determinarse la conexión de estos con la finalidad de alcanzar a una conclusión en el caso concreto, de lo contrario se generaría una "sentencia arbitraria, incongruente, incompleta, oscura, infundada, irrazonada, contraria al ordenamiento positivo constitucional y legal sustantivo y procesal"

En consecuencia, la motivación impone al juez el deber de expresar en la sentencia los motivos de hecho y de derecho que sustentan lo decidido, bajo el único afán de alcanzar una doble finalidad, por un lado, controlar la arbitrariedad del sentenciador, pues le impone justificar el razonamiento lógico que siguió para establecer una conclusión y además, garantizar el legítimo derecho a la defensa de las partes, considerando que estas requieren conocer los motivos de la decisión para determinar si están o no conformes con ella.

Acorde a la resolución que debería ver sido emitida en dicha sala de Manabí podemos mencionar que los jueces se saltaron alto totalmente importante dentro del debido proceso, y al tratarse de una decisión judicial emitida dentro de la acción de protección esta debería constar de una forma completa dentro del proceso que se está apelando, no tienen un análisis jurídico motivado ni coherente respecto al proceso y alegación respectivas de los accionaste dejando de administrar la justicia, siendo al contrario una decisión que no tiene ningún fundamento.

Acorde a lo que se manifiesta dentro del proceso la Corte debe analizar este caso para aclarar si existe o no vulneración de derechos y emitir un veredicto, adicionalmente mirar como los jueces esquivan el análisis de los derechos constitucionales alegados por el accionante, ratificando lo que se mencionó en primera instancia sin un análisis profundo pronunciando que "una vez más que el accionante no se encuentra en estado de indefensión" y que en aplicación a lo dispuesto en el artículo 173 de la Constitución de la República, el administrado podrá activar las vías administrativas y judiciales pertinentes a fin de impugnar los actos de la administración.

La sentencia emitida el 03 de agosto del 2012, por el Juzgado Quinto de lo Civil de Manabí, vulnera una vez el derecho constitucional al debido proceso en garantizar el debido proceso establecido en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Carta Magna, como también esta presenta coherencia y armonía entre los martes que la conforman, por tal motivo incumple con lógica que forma parte de la garantía de motivación.

En este caso, al encontrarse vulneraciones, tanto en la sentencia de segunda, como en la de primera instancia, corresponde que esta Corte, emita una decisión debidamente motivada, que cumpla con restituir los derechos vulnerados por las actuaciones judiciales.

Podemos para finalizar que la corte debe manifestar sin el derecho a la jubilación surge de la relación al trabajo prestado a lo largo de la vida del afiliado, como un premio o

retribución al esfuerzo prestado, cuya aplicación se sustenta en los principios de homile y de favorabilidad pro operario, establecido dentro de la constitución de nuestro país.

Para ser crítico y referente al tema escogido para tema de investigación y estudio profundo puedo manifestar que la jubilación es un derecho que se tiene una persona luego de haber dado prestaciones laborales dentro de un determinado tiempo, mismo que consta dentro de nuestro Código del Trabajo.

Acorde al veredicto emitido por los jueces en primera instancia debería ser motivado acorde a todo lo presentado por el IESS y el señor Quijije, mas no una toma de decisión sin fundamento alguno motivado por alguna corazonada o fuerza alguna.

En nuestro país la justicia ha cambiado tanto que muchos se hacen guiar por dadivas como también por amistades o parentescos con los litigantes, mas no por todo tipo de evidencias presentado dentro de un proceso, la justicia debe cambiar como también quienes le hacen cumplir.

Cada uno de los diferentes veredictos deben ser motivados y como profesionales en formación y poco a graduarnos hacer que eso cambie, que nuestras leyes cumplirlas con rectitud como también ejercerlas con transparencia dentro del cualquier campo, porque sin uno es corrupto todo se vuelve corrupto.

Sin dejar a un lado como preferencia la rectitud y derechos u obligaciones de cada persona, sabemos que estamos en un país libre de derechos, pero, así como libre debemos ser conscientes que la existencia de leyes es con el fin de mejorar y que todo marche de la mejor manera.

Conclusiones

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas que están asociadas, tienen como objetivo hacer que las naciones y cada una de las personas del mundo en todas partes lleguen al logro de las metas de los ODS.

Las Naciones Unidas con sus ODS da una visión general, integrada, transformada y basada en los derechos de las personas como obtener un desarrollo sostenible, exista paz, y sobre todo seguridad para las personas, esto se aplica en todo el mundo.

Esta investigación está centrada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (8) el cual tiene como objetivo incentivar el crecimiento económico el cual debe ser sostenido, inclusivo, y sostenible, donde existan empleos dignos y decentes para todos, por otro lado, este objetivo hace evidente la preocupación de los gobiernos y persona de todo el mundo.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (8) incluye varios temas que son prioritarios como el empleo pleno, la desigualdad salarial, el desempleo, eliminación del trabajo infantil, formalizaciones de la economía informal, pequeñas, medianas, grandes emprendimientos, protección de derechos laborales, trabajadores migratorios, su prioridad es el dar un trabajo decente a todas las personas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son objetivos mundiales, pero es decisión de cada país el tomar sus propias metas nacionales, y sus resultados, estarán bajo las medidas que cada país desee adoptar.

Recomendaciones

Sociabilizar el contenido de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los trabajadores deben adaptarse al nuevo modelo, hay que tomar en cuenta las observaciones del director.

Aumentar el equilibrio laboral, personal y mantener la comprensión.

Determinar las horas de trabajo, anime y capacite a los trabajadores para que no realicen más del trabajo solicitado.

Tomar en cuenta el descanso, el ejercicio, respirar aire para promover un estilo de vida saludable, un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Cumplir con el tiempo establecido en la recepción de tareas o ajustes.

Referencias

- Aguayo, S. (2016). *Acción extraordinaria de protección, como recurso por la violación de los derechos constitucionales en el Ecuador*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Aguirre, V. (2010). *El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos*. Obtenido de Revista de derecho: https://www.academia.edu/17758900/El_derecho_a_la_Tutela_Judicial_Efectiva_CA_SO_ECUATORIANO_
- Aguirre, G. (2010). *La seguridad jurídica*. Obtenido de Revista electrónica: DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/la-seguridad-juridica>
- Albarracín, D. (2018). *Estudio de las sentencias sobre la acción extraordinaria de protección en el Ecuador*. Loja: UTPL.
- Alvarado, A. (2006). *El debido proceso*. Buenos Aires: Ediar Editores.
- Alvarado, A. S. (2016). El Constituyente Laboral . En J. Davalos, *Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo* (pág. 39). Ciudad de Mexico : D.R.
- Ambientech. (02 de Enero de 2020). *Ambientech*. Obtenido de https://ambientech.org/contenidos-medio-ambiente?gclid=EAlalQobChMlw7azvuKf7gIVuDizAB2pMQG8EAAYAiAAEgKkPD_BwE
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control Constitucional*. Quito: LEXIS.
- Ashton. (2004). Industrial, Desarrollo Tecnológico en la Primera Revolución. *Norba*, 12.
- Ávila, R. (28 de junio de 2017). Violaciones masivas a derechos humanos. Ecuador.
- Benalcázar, J. (2005). *El derecho a la tutela judicial efectiva*. Obtenido de Revista electrónica: <https://www.derechoecuador.com/el-derecho-a-la-tutela-judicial-efectiva>
- Benavides, M. (2017). *Garantía del debido proceso*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/garantia-del-debido-proceso>
- Blacio, G. (2016). *La acción extraordinaria de protección como una garantía jurisdiccional en el Ecuador*. Obtenido de Ambito Jurídico.com: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11540
- Buen, N. d. (1977). *Labor Law*. Mexico: Porrúa.
- Buen, N. d. (1977). *Labor Law*. Mexico: Porrúa.
- Buendía, R. (2015). *Análisis de las garantías constitucionales*. Obtenido de http://www.wipo.int/wipolex/es/text.jsp?file_id=443949
- Caldas, R. (2017). *Cuadernillo de jurisprudencia*. Alemania: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Cáliz, H. (2015). El principio de aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías constitucionales. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.
- Cáliz, H. (2015). *El principio de aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías constitucionales y obligación del juez de remitir en consulta a la Corte Constitucional*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Cantillo, H. (2011). *El derecho constitucional al trabajo*. Costa Rica: Boletín Jurídico.
- Carrasco, F. (2016). *Constructivismo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castillero, O. (2014). *Tipos de investigación y sus características*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.net/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Castillo, C. R. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Mexico: Azcapotzalco.

- Castillo, P. (2017). *La acción extraordinaria de protección en un proceso penal en el Ecuador*. Obtenido de Ambito Jurídico: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20426&revista_caderno=22
- Castoñera, J. d. (2009). *Manual de Derecho obrero*. Mexico : Porrúa .
- Celi, I. (2015). *Guía Seminario de Abogacía*. Loja: Ediloja.
- Chirac, J. (2020). *Hologramatica*. Obtenido de <https://www.cienciared.com.ar/ra/revista.php?wid=3&articulo=406&tipo=A&sid=139&NombreSeccion=Articulos&Accion=Ver>
- CODESPA. (19 de Marzo de 2019). *codespa.org*. Obtenido de Función codespa: https://www.codespa.org/blog/cat/actua/derechos-de-la-mujer/?gclid=EAlaIQobChMI5MGqpdqf7gIV5vvjBx36HAIGEAAAYASAAEglf4_D_BwE
- CODESPA. (18 de Febrero de 2019). *Codespa.org*. Obtenido de https://www.codespa.org/blog/cat/proyectos/formacion-profesional-e-insercion-laboral/?gclid=EAlaIQobChMI8eV892f7gIVtSMUCR1FTwI9EAAAYASAAEglyGfD_BwE
- Código del trabajo. (2016). *Código del trabajo*. Obtenido de Salario básico: <https://www.sri.gob.ec/DocumentosAlfrescoPortlet/descargar/976024ed-4d4d-4915-815d-23e5eb99750c/C%D3DIGO+DEL+TRABAJO++CT+217.pdf>
- Comunidad climatica. (14 de Febrero de 2018). *Porelclima.org*. Obtenido de https://porelclima.es/acciones?gclid=EAlaIQobChMIg9vrgOSf7gIVYhtlCh16Jg6qEAAAYASAAEgKQtPD_BwE
- CONNECTAS. (21 de Octubre de 2019). *Pandemias de Corruptos*. Obtenido de CONNECTAS: https://www.connectas.org/coronavirus-corrupcion/?utm_source=CAMPAIGN&utm_medium=CPCHuellasCorrupcionn&gclid=EAlaIQobChMI1vjuit6f7gIVAe7jBx3c9Q9jEAAAYAiAAEgJ3KfD_BwE
- Congreso Nacional. (12 de septiembre de 2012). *Código del trabajo*. Obtenido de La Comisión de legislación y codificación: <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional.
- Cornejo, J. (13 de junio de 2016). *Análisis de la acción de protección*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/analisis-de-la-accion-de-proteccion>
- Cornejo, J. S. (2015). *El principio de tutela judicial efectiva*. Obtenido de Revista Electrónica: JusticiaEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/principio-de-tutela-judicial-efectiva>
- Corral, F. (24 de julio de 2014). La acción extraordinaria de protección. *El Comercio*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2010). *Sentencia No. 049-10-SEP-CC*. Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Setencia No. 212-15-SEP-CC*. Quito.
- Cueva, M. D. (1970). *Mexican Labor Law*. Mexico : Porrúa .
- Dávalos, J. (2016). *Derecho del trabajo*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
- Davalos, J. (2016). El Constituyente Laboral . En *Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo* (pág. 79). Ciudad de Mexico : D.R.
- Defensoría del Pueblo. (24 de noviembre de 2005). *El derecho más vulnerado en Ecuador*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/el-derecho-maacutes-vulnerado-en-ecuador>

- Elbal, I. (2014). *Las doctrinas y la seguridad jurídica*. Obtenido de https://www.eldiario.es/contrapoder/Estado_de_derecho-garantismo-seguridad_juridica-acusacion_popular_6_218788147.html
- Estudios. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho Valparaíso*, 39.
- FECHAC. (02 de Julio de 2019). *Fecha.org*. Obtenido de Investigaciones: <https://fechac.org.mx/recurso-investigaciones>
- Ferrer, E., & Pelayo, C. (2012). LA OBLIGACIÓN DE "RESPETAR" Y "GARANTIZAR" LOS DERECHOS HUMANOS A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA. Santiago, Chile.
- Ferreres, V. (1997). *Justicia constitucional y democracia*. España, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- FUNDACION AVINA. (18 de Enero de 2018). *Avina.org*. Obtenido de https://www.avina.net/acceso-al-agua/?gclid=EAlaIqobChMInNzQoNuf7glVYwNlCh1_kwtNEAYASAAEgJplvD_BwE
- Fundacion codespa. (25 de Febrero de 2017). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de [codespa.org.ub](https://www.codespa.org.ub): https://www.codespa.org/blog/tag/objetivos-de-desarrollo-sostenible/?gclid=EAlaIqobChMI99zi6Nyf7glVrsmUCR0RkwygEAAYASAAEgLfhpD_BwE
- García, G. (2013). *El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Chileno*. Chile.
- García, J. (2010). *El derecho al Debido Proceso*. Obtenido de DerechoEcuador: <https://www.derechoecuador.com/el-derecho-al-debido-proceso>
- García, J. (2013). *Derecho constitucional a la seguridad jurídica*. Obtenido de DerechoEcuador: <https://www.derechoecuador.com/derecho-constitucional-a-la-seguridad-juridica>
- García, J. (2013). *Motivación de la sentencia*. Obtenido de Revista electrónica: DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/motivacion-de-la-sentencia->
- Gerbrands, P. (02 de Noviembre de 2015). *La superpoblación*. Obtenido de overpopulation: https://www.overpopulationawareness.org/es/?gclid=EAlaIqobChMIIsPCms-Of7glVuDizAB2pMQG8EAAYASAAEglusfD_BwE
- Gil Domínguez, A. (2017). El derecho a la no discriminación.
- Godoy, D. M. (14 de Junio de 2017). *RELACIONES Y TENSIONES*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57057.pdf>
- González, J. (2014). *La aplicación de la acción extraordinaria de protección en Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- González, J. (2001). *El derecho a la tutela judicial efectiva*. Madrid: Civitas, tercera edición.
- Gordón, F. (2005). *Seguridad Jurídica*. Obtenido de Revista electrónica: DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/seguridad-juridica>
- Grijalva, A. (2007). *El Tribunal Constitucional, el Congreso y la Jurisdicción Ordinaria en el Desarrollo de las Garantías de los Derechos Constitucionales*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gros-Espiell, H. (2003). *La dignidad humana en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos*. Obtenido de Anuario de Derechos Humanos: <file:///C:/Users/mineduc/Downloads/21856-21875-1-PB.PDF>

- Guerrero, S. (2010). *La acción extraordinaria de protección procede respecto de decisiones judiciales*. Guayaquil, Ecuador.
- Hernández, P. (2009). *Las garantías del inculpado*. México: Porrúa.
- Hernández, M. (2015). *El debido proceso en la doctrina*. Obtenido de Revista electrónica: DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/el-debido-proceso-en-la-doctrina>
- Hernández, M. (2015). *El debido proceso en la doctrina*. Obtenido de Revista electrónica: <https://www.derechoecuador.com/el-debido-proceso-en-la-doctrina>
- Hernández, M. (2018). *El trabajo como principio universal de los derechos humanos*. Obtenido de Revista electrónica: DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos>
- INREDH. (2006). *Garantías Constitucionales*. Ecuador: Imprenta Cotopaxi.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (18 de Diciembre de 2018). *Materiales digitales*. Obtenido de Género formado para la igualdad: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/index.html>
- Jiménez, A. (2011). *Método analítico sintético*. Obtenido de http://www.academia.edu/16835717/Metodo_analitico_y_sintetico
- La Hora. (9 de diciembre de 2014). Los Derechos Humanos se incumplen en Ecuador. *La Hora - Editorialista Juan Francisco Guerrero*.
- López, D. (2006). *¿Qué es la seguridad jurídica?* Obtenido de Revista electrónica Dejusticia derecho.justicia.sociedad : <https://www.dejusticia.org/que-es-la-seguridad-juridica/>
- López, H. (2016). *El debido proceso y el derecho penal*. Obtenido de Revista electrónica Eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/proceso.html>
- Lozano, N. d. (2012). Derecho laboral. En R. G. Aranda, *Derecho laboral I* (Primera Edición ed., Vol. I, pág. 12). Estado de México.: RED TERCER MILENIO S.C.
- Manosalvas Paredes, J. L. (25 de Abril de 2016). *POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES PARA LA EXP. URBANA EN SAN ANTONIO DE PICHINCHA*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11060/POTENCIALIDADES%20Y%20LIMITACIONES%20PARA%20LA%20EXP.%20URBANA%20EN%20SAN%20ANTONIO%20DE%20PICHINCHA%20MEDIANTE%20ANALISIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martín, F. (2014). *Del derecho a la tutela judicial efectiva hacia el derecho a una tutela efectiva de la justicia*. Madrid: Universidad de Salamanca.
- Mendoza, N. (2016). *La tutela judicial efectiva y el debido proceso*. Quevedo: UNIANDES.
- Milione, C. (2015). *El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales en la jurisprudencia del tribunal constitucional y el derecho a la claridad: reflexiones en torno a una deseada modernización del lenguaje jurídico*. Obtenido de Revista electrónica: Estudio de Deusto: <http://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/923/1060>
- Ministro del trabajo (MDT). (2021). *Ley 25.877*.
- Montes, B. (2005). *La legitimación pasiva en la acción de amparo y la protección de los derechos difusos y colectivos*. Ecuador.
- Nacional, A. (2015). *Fiel Web*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Naciones Unidas (OAC). (2020). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/>

- Naciones Unidas (ODS). (29 de Mayo de 2020). *Ciudades y comunidades sostenibles*. Obtenido de Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>
- Naciones Unidas (ODS). (29 de Mayo de 2020). *Objetivos de desarrollo disponible*. Obtenido de Ciudades y comunidades disponibles: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>
- Naciones Unidas (ODS). (2021). *Vida submarina*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-14-life-below-water.html>
- Naciones Unidas (ONU). (2020). *Objetivos del desarrollo sostenible*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de Qué son los objetivos del desarrollo sostenible: <https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Naciones Unidas. (02 de Abril de 2018). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de Un.org: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/energy/>
- Nieto, M. (2010). *El marco teórico en un proyecto de investigación. Orientaciones para su elaboración*. Bogotá.
- Nogueira, H. (2014). *La Legitimación Activa en los Procedimientos ante los Tribunales Constitucionales de América del Sur*. Ecuador.
- ONU (ODS). (28 de Diciembre de 2019). *Producción y consumo responsables*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>
- ONU (ODS). (2020). *Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*. Obtenido de Acción por el clima: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>
- ONU CEPAL. (12 de 05 de 2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de N° 3 INFORME ESPECIAL COVID-19: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- ONU MUJERES . (14 de Diciembre de 2020). *La igualdad de género importa en la respuesta frente al COVID-19*. Obtenido de https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=EAlalQobChMIsPLYwuGf7gIVDjizAB2KigJyEAAYASAAEgLvYPD_BwE
- ONU MUJERES (PNUD). (14 de Diciembre de 2020). *La igualdad de género importa en la respuesta frente al COVID-19*. Obtenido de https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=EAlalQobChMIsPLYwuGf7gIVDjizAB2KigJyEAAYASAAEgLvYPD_BwE
- ONU MUJERES (PNUD). (06 de Abril de 2020). *Unwomen.org*. Obtenido de https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic?gclid=EAlalQobChMIiF6d-f7gIV4oNbCh0uPQ8LEAAYASAAEglwPfd_BwE
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL). (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible*. Recuperado el 01 de 12 de 2020, de Una oportunidad para América Latina y el Caribe: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CEPAL). (12 de 05 de 2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de N° 3 INFORME

- ESPECIAL COVID-19:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (DCG). (01 de Marzo de 2020). *Igualdad de género en tiempos de covid*. Obtenido de <https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/igualdad-genero-covid-19>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (ODS). (05 de Marzo de 2019). *Industria, innovación e infraestructuras*. Obtenido de Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/infrastructure/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (19 de Septiembre de 2019). *Reducción de las desigualdades*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (S.F.). *COVID-19 Respuesta*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/humanitarian-crisis-coronavirus-solidarity>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (S.F.). *Cumbre sobre los Sistemas Alimentarios de 2021*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/food-systems-summit-2021/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (19 de Octubre de 2010). *Emaús internacional*. Obtenido de https://www.emmaus-international.org/es/actuar-y-denunciar/derecho-al-agua.html?gclid=EAlaIQobChMImd6K3tqf7gIVPvVjBx0yQwzZEAYASAAEgLH6PD_BwE
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). *Informe sobre los resultados de la OMS*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA71/A71_28-sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (13 de Enero de 2019). *Organización Mundial de la Salud (OMS)*. Obtenido de Who.int: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlaIQobChMI7O_EvN2f7gIVkMmUCR3cQwgQEAYASAAEgJI_vD_BwE
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (13 de 07 de 2020). *Con el aumento del hambre y la persistencia de la malnutrición, el logro del hambre cero para 2030 es dudoso, advierte un informe de las Naciones Unidas*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de <https://www.who.int/es/news/item/13-07-2020-as-more-go-hungry-and-malnutrition-persists-achieving-zero-hunger-by-2030-in-doubt-un-report-warns>
- Organización Panamericana de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Recuperado el 10 de 12 de 2020, de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Pacto global. (18 de Enero de 2020). *Pacto Global*. Obtenido de Red Ecuador: https://pactoglobal-ecuador.org/?gclid=EAlaIQobChMI9MSH_N6f7gIV0oZbCh3PDwMXEAYASAAEgLXWvD_BwE
- Palacios, A. L. (2014). *La Fatiga Laboral*. Ensenada: Memoria académica. Recuperado el 10 de 12 de 2020
- PAREDES, J. L. (25 de Abril de 2016). *POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES PARA LA EXP. URBANA EN SAN ANTONIO DE PICHINCHA*. Obtenido de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11060/POTENCIALIDADES%20Y%20LIMITACIONES%20PARA%20LA%20EXP.%20URBANA%20EN%20SAN%](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11060/POTENCIALIDADES%20Y%20LIMITACIONES%20PARA%20LA%20EXP.%20URBANA%20EN%20SAN%20)

- 20ANTONIO%20DE%20PICHINCHA%20MEDIANTE%20ANALISIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parreño, M. (2012). La acción extraordinaria de protección como mecanismo de control de la administración de justicia en Ecuador. Ibarra, Ecuador.
- Paz, J. J., & Miño, C. (2017). Día del Trabajo entre Tradicionalismo y progreso . *El Telegrafo*.
- Pazmiño, L. (2014). La acción extraordinaria de protección en Ecuador: cuestiones de legitimidad y eficiencia. Ecuador.
- Pazmiño, P. (2013). *Acción extraordinaria de Protección: legitimidad activa y pasiva*. Obtenido de Derecho Ecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/accion-extraordinaria-de-proteccion-legitimacion-activa-y-pasiva>
- Pezzetta, S. (2011). Un marco teórico para la investigación jurídica. Argentina.
- Por el clima. (18 de Enero de 2018). *Por el clima*. Obtenido de Agenda 2030: https://porelclima.es/equipo/2592-agenda-2030?gclid=EAlaIqobChMlyKrO5-Kf7gIVX_7jBx25eA4rEAAYAiAAEgLoPD_BwE
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (28 de Marzo de 2019). *Acción por el Clima*. Obtenido de <https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/sustainable-development-goals/goal-13-climate-action.html>
- Radbruch. (2016). El Contituyente Laboral . En D. Jose. Ciudad de Mexico , Estado de Mexico : D.R.
- Real instituto alcano. (01 de Abril de 2019). *Real instituto alcano*. Obtenido de Royal institute: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari34-2020-malamud-nunez-crisis-del-coronavirus-america-latina-incremento-presidencialismo-sin-red-seguridad
- Rivadeneira, R. (2006). Garantías Constitucionales. Ecuador. Obtenido de Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos.
- Rohde, R. (17 de 08 de 2018). *Comunidad por el clima*. Obtenido de Mitos del cambio climático: https://porelclima.es/equipo/2351-realidades-y-mitos-del-cambio-climatico?gclid=EAlaIqobChMImqz058Gj7gIVfPjBx0OrgHxEAAAYASAAEgJN3PD_BwE
- Romero, E. (5 de abril de 2015). La acción extraordinaria de protección. *El Universo*.
- Ruales, N. P., & Franco Valle , A. (2009). Serie Justicia y Derechos Humanos. En N. A. Chica, *Los Derechos en la movilidad humana del contol a la proteccion* (pág. 4). Quito: V & M. Obtenido de <http://www.uasb.edu.ec/documents/62017/1563136/7.+Los+derechos+en+la+movilidad+humana.pdf/26c23520-c42e-4b67-86cd-9eda8a720e5e>
- Sánchez, M. (2011). La metodología en la investigación jurídica: característica peculiares y pautas generales para investigar en el derecho. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 317-358.
- Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo. (22 de 09 de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021. Toda una Vida* . Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2017-2021.compressed.pdf>
- Secretaria Tecnica Planifica Ecuador . (12 de Julio de 2019). *Informe de avance del cumplimiento de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible 2019*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/07/Informe-Avance-Agenda-2030-Ecuador-2019.pdf>
- Toledo, I., & Aguirre, G. (2016). *Texto-Guía de Derecho Constitucional*. Loja: EdiLoja.

- Urbina, T. (2003). *Derecho individual del trabajo*. Porrúa.
- Urbina, T., A. M., Dávalos, & José. (2003). *Derecho individual del trabajo*. Porrúa.
- Valverde, F. D. (2018). *Social Protection*. Obtenido de "El toque de un tienda sindical calavera en la viabilidad de las instituciones de soltura social botica laboral tarambana y estrategias para acrecentar la viabilidad de las instituciones de tranquilidad social".
- Vega, G. (13 de Noviembre de 2014). *blogs.iadb.org*. Obtenido de BID mejorando vidas: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo-funciona/>
- Zambrano, S. (2016). *El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en relación con la seguridad ciudadana en Ecuador*. Obtenido de Revista on-line Tla-melaua. Vol. 9 No. 39: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000100058
- Zavala, J. (2010). *La justicia en Ecuador*. Obtenido de Universidad San Francisco de Quito.
- Zavala, J. (2014). *Teoría de la seguridad jurídica*. Quito: Iuris Dictio.