



UTPL

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**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**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

ABOGADO

Autor: Cruz Salazar, Ramiro Fernando

Director: Tapia Falconí, Lissette Yolanda

COCA

2022



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>

2022

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 27 de septiembre de 2022

Maestro

Jorge Alberto Maldonado Ordoñez

Director de la carrera de Derecho

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular 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 Ramiro Fernando Cruz Salazar completos del autor o autores (as) ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Lissette Yolanda Tapia Falconí

C.I.: 1103034342

Correo electrónico: lytapia1@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Ramiro Fernando Cruz Salazar, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de la carrera de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno Revisión de la literatura; Capítulo dos Materiales y métodos; Capítulo tres Resultados; Capítulo cuatro Discusión; y, finalmente las Conclusiones y Recomendaciones. los capítulos de revisión de la literatura, materiales y método, resultados, y discusión, siendo Lissette Yolanda Tapia Falconí, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. 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 de este trabajo.

Que la presente 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", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo 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.

.....

Autor: Ramiro Fernando Cruz Salazar

C.I.: 1725999419

Correo electrónico: fernandocruzsalazar@hotmail.com

Dedicatoria

A Dios; A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos, a mi tía por su incondicional soporte, a mis compañeros, maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido realizar el presente trabajo de titulación. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por la vida y por todas las bendiciones conferidas, de manera especial quiero agradecer a mis padres, por brindarme su apoyo absoluto e incondicional y sobre todo por demostrar su amor puro hacia mí, a mi tía Martha, quien desde muy corta edad fue mi segunda madre y a todos los demás familiares y amigos quienes fueron principal soporte durante este largo proceso educativo.

Índice de Contenido

Caratula	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de Contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	5
Revisión de la literatura	5
1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	5
1.2 Análisis del objetivo de desarrollo sostenible N°8.	16
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible N°8.	25
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8.	51
1.5 Estudio de la sentencia.....	68
1.5.1 <i>Antecedentes del caso</i>	68
1.5.2 <i>Argumentos del órgano de justicia</i>	69
1.5.3 <i>Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados ..</i>	70
1.5.4 <i>Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada</i>	71
Capítulo dos.....	74

Materiales y métodos	74
2.1 Objetivos.....	74
2.1.1 <i>General</i>	74
2.1.2 <i>Específicos</i>	74
2.2 Hipótesis.....	75
2.3 Metodología	75
2.4 Técnicas de Investigación.....	76
2.4.1 <i>Fichaje</i>	76
2.4.2 <i>Estudio de sentencia</i>	77
2.4.3 <i>Investigación en línea</i>	78
2.5 Recursos	80
2.5.1 <i>Humanos</i>	80
2.5.2 <i>Materiales</i>	80
2.5.3 <i>Tecnológicos</i>	80
Capítulo tres	81
Resultados	81
3.1 Ficha informativa.....	82
3.2 Análisis de resultados	86
3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y sentencia seleccionada.....	90
3.4 Análisis de resultados	95
Capítulo cuatro	97
Discusión	97

4.1 Tendencias, innovaciones y perspectivas de Derecho laboral en el contexto de la covid19.....	97
4.2 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. (8).....	101
4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia.	104
Conclusiones	109
Recomendaciones	111
Referencias	113

Resumen

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de analizar desde la perspectiva profesional jurídica las implicaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su importancia para la sociedad. En este contexto, los ODS contemplan un conjunto de repositorios en los que se establecen mecanismos orientados a reducir los índices de pobreza, proteger al medio ambiente y garantizar que los individuos cuenten con los recursos y condiciones necesarias para un buen vivir, a partir de lo cual se establece la relevancia social de su cumplimiento. Particularmente, el estudio se abordó con base a lo expuesto en el ODS N° 8 que está direccionado a “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Acorde a lo que se establece en la legislación nacional e internacional, es importante la observancia de este objetivo, puesto que se reconoce el derecho que posee todo individuo a la estabilidad laboral y protección del empleo, de modo que se logre evitar que en escenarios adversos se registren despidos masivos e intempestivos que afecten la estabilidad de las personas.

Palabras Clave: Condiciones, Inclusión, Legislación, ODS, Recursos.

Abstract

This research was developed in order to analyze from a legal professional perspective the implications of the Sustainable Development Goals (SDGs) and their importance for society. In this context, the SDGs contemplate a set of repositories in which mechanisms are established aimed at reducing poverty rates, protecting the environment and guaranteeing that individuals have the necessary resources and conditions for a good life, based on the which establishes the social relevance of its fulfillment. In particular, the study was approached based on what was stated in SDG No. 8, which is aimed at “promoting inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all”. According to what is established in national and international legislation, it is important to observe this objective, since the right of every individual to job security and protection of employment is recognized, so that it is possible to avoid that in adverse scenarios massive and untimely dismissals are registered that affect the stability of people.

Keywords: Conditions, Inclusion, Legislation, ODS, Resources.

Introducción

Sin duda, hacer mención de los objetivos de desarrollo sostenibles nos aproxima a la unanimidad con la cual la mayoría de los países deben actuar y considerar en sus legislaciones. Esto va acompañado de la promoción y programas que los mismos fomenten para conseguir su cumplimiento, por ello, esta hoja de ruta, se ha vuelto un gran desafío para la sociedad.

El estudio de los ODS es muy importante para la sociedad, ya que estos representan un llamado universal a la adopción de medidas que permitan poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todos los seres humanos puedan gozar de paz y prosperidad, esto reconociendo que se ha vivido muchas décadas de un crecimiento económico acelerado y se ha podido evidenciar el progreso en diversos aspectos de la vida cotidiana de los individuos en todo el mundo. No obstante, es preciso mencionar que de la misma forma se ha podido notar que este crecimiento económico tiene muchas fallas respecto a otros importantes aspectos como son los sociales, políticos, laborales con mayor énfasis en la prolongación de efectos adversos en la economía individual (poder adquisitivo) y nacional. Dichas falencias están generando preocupaciones en los diversos sistemas socioeconómicos del país ante los problemas acarreados por la pandemia del Covid-19 y la ausencia de políticas públicas por parte del gobierno para mitigar en gran medida dichos efectos desfavorables.

Al respecto, cabría decir que la observación de estos objetivos no solo está encaminada a las empresas y sectores vulnerables, pues con todo ello el Estado debe ser vigilante y promotor de que la ciudadanía en general sea parte de este plan. Bajo esta línea, es que se ha elegido al sector universitario, específicamente los estudiantes de la carrera de derecho, con el fin de conocer sus preferencias académicas en aristas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para lo cual ha sido necesario realizar la revisión bibliográfica de varios exponentes.

Para el alcance de los objetivos, fue elemental conocer e identificar 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. Por lo cual, para su cumplimiento fue necesario aplicar las metodologías investigativas como el método sistemático y el método exegético, con base al carácter socio-jurídico. A su vez, las técnicas empleadas 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, presentándose como una oportunidad frente al limitante existente propiciado por la pandemia.

A la vez, de manera sintetizada, es conveniente explicar el tratamiento que tiene cada uno de los capítulos del presente trabajo.

El Capítulo I, destaca la revisión literaria que se entiende como la recopilación de bases teóricas devenidas de diferentes fuentes bibliográficas, tales como artículos científicos, libros, PDF, Manuales, Jurisprudencia y Normativas respectivas, a fin de sustentar la investigación referida.

Por su parte, el Capítulo II expone cada uno de los métodos y líneas investigativas que se usan para la obtención de resultados, dándole así al presente estudio el carácter jurídico e investigativo para acreditar la veracidad del mismo. Para ello se reconoce a la población universitaria de la Universidad Tecnológica Particular de Loja, precisamente mediante un muestreo por conveniencia.

Aunado a la anterior sección, el Capítulo III responde y explica los resultados relacionados a la encuesta realizada, bajo la implicación de fichas y gráficos que ilustren de manera detallada las variables seleccionadas por los estudiantes.

El Capítulo IV presenta un análisis crítico de los resultados obtenidos y el cumplimiento de los objetivos planteados en este documento desde la óptica de las respuestas obtenida de los encuestados. Para tal efecto, se denomina a este apartado como discusión. Así mismo, se describirán las conclusiones y recomendaciones devenidas del caso.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

Como punto de partida, se toman los fundamentos teóricos e históricos que fueron participes para la creación del modelo de gestión objeto del presente análisis, cuyo principal objetivo es obtener resultados en los campos sociales, económicos y ambientales. Posteriormente, a través de la investigación lógica-jurídica determinar la doctrina aplicable, así como los principales elementos y características que conforman el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), que se ha seleccionado. Para el eficiente desarrollo de la presente investigación se realizará una revisión literaria oportuna que permita el sustento de la misma. Si bien, en este apartado se empezará realizando un análisis del objetivo de desarrollo sostenible N°8, de la misma forma que se presentará su importancia, se describirán los derechos que lo tutelan y se dará a conocer su situación actual nacional e internacional de cumplimiento. En efecto, se describirán las principales referencias doctrinarias y conceptuales de los derechos tutelados por el ODS en estudio. De la misma forma, se van a presentar las referencias jurídicas más esenciales que sustenten el tema planteado para lo cual se revisarán diferentes instrumentos internacionales, constitucionales, legales y reglamentarios de los derechos que tutela el ODS número 8. Posteriormente, se va a realizar un análisis de sentencia, en donde se van a describir los antecedentes del caso, los argumentos del órgano de justicia, las normas jurídicas que invoquen los jueces que estén relacionados con los derechos violentados.

1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El Desarrollo Sostenible se perfila como un nuevo paradigma que ofrece modelos alternativos al desarrollo históricamente vistos desde una perspectiva de crecimiento económico y cuantitativo para promover de manera similar el desarrollo social y económico de tal forma que exista compatibilidad con el cuidado del medio ambiente y la calidad de vida de todos. Si bien se trata de un concepto relativamente nuevo, se cree que su aplicación

puede representar un cambio radical en la comprensión y desarrollo de la sociedad, por lo que se ha convertido en un esfuerzo sumamente relevante por conciliar dos cuestiones históricamente distanciadas donde por un lado está el desarrollo económico y por el otro está la conservación del medio ambiente (Andrade & Peña, 2018).

El desarrollo sostenible a manera de resumen es un concepto significativo dentro del orden jurídico internacional. Esta es una generalización evolutiva y sus efectos dependerán de la aplicación de varios principios transcendentales del derecho internacional. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pueden ayudar a promover el desarrollo sostenible como principio constitucional, además de facilitar que se puedan desprender derechos y obligaciones de dicho principio, asimismo los ODS también ayudan a reforzar el concepto de desarrollo sostenible. Sin embargo, la localidad internacional requiere de un principio relevante que ayude a reconocer el desarrollo sostenible y que imputen obligaciones para los países que entrañen en su asunto algún tipo de responsabilidad universal.

El término desarrollo sostenible surge como consecuencia de la preocupación de la comunidad internacional durante las últimas décadas del siglo XX, debido a la conexión que se ha dado entre el crecimiento económico y social de las naciones con los efectos que este mismo crecimiento ha traído consigo, por lo tanto, siendo consecuencias desmedidas en el medio natural. Lo preocupante de la situación no era el tema de los efectos que en el medio ambiente como tal se producía debido a que siempre se dio eso, aquí lo realmente preocupante era la extensión y magnitud del daño producido al medio ambiente por parte de los estados en su necesidad de evolucionar económica y socialmente. Esto hizo que se produjera un detenimiento y posterior análisis de las consecuencias que este daño traería consigo, pero sobre todo su repercusión en el ser humano, debido a que como seres humanos y ante el deterioro del medio natural de forma progresiva, tendría el ser humano que sobrevivir ante las condiciones que el mismo ha generado.

Es así que se produce, la toma de conciencia a nivel mundial de la relación que se da entre el desarrollo socioeconómico y las repercusiones que este desarrollo causa en el medio

ambiente, esta preocupación se refleja posteriormente en el marco de las Naciones Unidas, creándose por este mismo organismo “La comisión de desarrollo y Medio Ambiente en el año 1983. Dicha comisión está integrada por un grupo de personalidades del ámbito científico, político y social, este representa los diversos intereses existentes en la comunidad internacional. Para la representación de esta comisión se designaron personajes que mantenían un papel destacado por los criterios e intervenciones en cuanto a temas medioambientales se trataba. Consecuentemente la comisión elabora un informe para atender las preocupaciones que la comunidad internacional mantenía, entre los puntos de ese informe estaba el equilibrio que debe darse entre el desarrollo económico y el medio ambiente, etc.

Para el año de 1987 en abril, esta comisión publicó dicho informe, el mismo que tenía como título “Nuestra futura común” también denominada “Informe Brundtland”, en el mismo que se introduce el concepto de “desarrollo sostenible”. Se acuña el término en virtud de la necesidad imperante de procurar el bienestar del medio ambiente (Gómez, 2018, p. 22).

El desarrollo sostenible se plasma sobre 3 ejes fundamentales que son: el desarrollo económico, el desarrollo social y la preservación del medio ambiente.

Siguiendo la línea de tiempo, para el año 1992 la comunidad internacional se reunió en Rio de Janeiro – Brasil, donde se discutieron los mecanismos para ejecutar este desarrollo sostenible y fue durante la Cumbre de la Tierra de Rio donde fue adoptado el Programa 21, el mismo que contenía planes de acción específicos para lograr el desarrollo sostenible a nivel nacional, regional e internacional.

En el año 2002, la cumbre Mundial le da continuación a este desarrollo sostenible, aprobándose para ello el plan de Aplicación de Johannesburgo. Este plan estableció consigo medidas concretas y metas medibles.

En el 2012, se suscita la conferencia de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible, o también denominada Cumbre de la Tierra de Rio 20, y esta tuvo enfoque en dos

temas fundamentales: Primero, la economía verde en materia del desarrollo sostenible y la erradicación en la pobreza y finalmente, el marco institucional para el desarrollo sostenible.

Una vez determinado el génesis de “Desarrollo sostenible” se procederá a establecer los conceptos del mismo, para ello tenemos que:

El desarrollo sostenible es considerado como el manejo y la conservación de la base de los recursos naturales, promoviendo un cambio tecnológico e institucional de tal manera que este mismo garantice la progresiva satisfacción de las necesidades del ser humano tanto para las generaciones presentes y futuras sin comprometer al medio ambiente (Contreras Soto & Aguilar Rascón, 2012, p. 17)

Por otra parte, el desarrollo sostenible se puede manifestar de la siguiente manera:

El desarrollo sostenible es la satisfacción de las necesidades del ser humano en el presente, pero sin que este consumo actual afecte la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2014, p. 17).

Ahora se determinará la definición de los objetivos de desarrollo sostenible, para lo cual se puede manifestar que:

La comunidad internacional había propuesto llevar a cabo un movimiento de gran extensión que permita asegurar el bienestar y desarrollo de los seres humanos. El 25 de septiembre del 2015 fue la Asamblea de la Naciones Unidas quien mediante resolución 70/1 acoge la declaración de Transformar al mundo: y se da apertura a la agenda 2030 para el Desarrollo sostenible en dónde se fijan 17 objetivos y un total de 169 metas. Esto también presume la realización de un plan de acción que favorezca a todos los seres humanos y a la prosperidad del planeta, además de fortalecer la paz a nivel mundial y el fácil acceso a la justicia (Huenchuan, 2018, pág. 227).

En efecto, cabe citar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible se perfeccionan dentro de un marco conceptual y legal en el mismo que debe estar asegurado y conformado por el principio de desarrollo sostenible.

En la agenda 2030 se han establecido unos propósitos muy extensos y se muestra un entorno de acción que debe estar acondicionado por la conducta de los Estados y de los demás representantes de la sociedad mundial a lo largo del siglo XXI. La situación real del progreso y desarrollo va mucho más allá de los 17 ODS establecidos de manera estricta, con dichos objetivos se espera en el fondo poder lograr un escenario propicio y en favor de la igualdad y el bienestar de las personas que residen sobre la faz de la tierra.

Los objetivos de Desarrollo Sostenible, o también denominados como Objetivos Mundiales, mismos que fueron adoptados por los Estados Miembros en 2015 como una medida de concientización global para erradicar la pobreza y garantizar que todos los seres humanos no sufran repercusiones y más bien puedan gozar de prosperidad hasta el 2030 que es el tiempo de vigencia de los objetivos.

Por todo esto, es preciso mencionar que existen cuatro razones esenciales por las que los ODS son considerados únicos en el mundo:

Son históricos: Anteriormente no se había podido alcanzar un consenso tan relevante y de manera internacional que se encuentre unido a una hoja de ruta general para todos los seres humanos, gobiernos, entidades, organizaciones sindicales y la sociedad civil que se encuentre muy comprometida con los ODS.

Son Universales: Los ODS encierran a todos los países desarrollados y también a aquellos que se encuentran en vía de desarrollo y ayudan a todo el mundo a tomar decisiones en pro del desarrollo de los seres humanos.

Son detallados: Son específicamente 17 objetivos que comprenden distintos temas y cada uno contiene sus correspondientes metas específicas, comprendiendo en sí un total de 169 países. De la misma forma, que cada una de estas metas posee sus propios indicadores que son más de 200 los mismos que están para ayudar a medir el cumplimiento de cada uno de sus objetivos.

Son transformadores: Cada uno de los ODS se encuentran desarrollados de una forma muy ambiciosa, estos lo que buscan es poder transformar de forma completa los

sistemas económicos, para esto se plantea proponer retos para cada uno de los líderes que conforman los diversos sectores de la economía para que puedan pensar diferente y sean capaz de enfrentar distintos desafíos con sus públicos de interés.

La definición y alcance de los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible son el resultado de un progreso constante. Estos han dado lugar a muchos momentos importantes para las relaciones de carácter económico y para el desarrollo de los países. Por esta razón, el concretar el desarrollo sostenible como un principio organizado de orden internacional y poder identificar las superficies más relevantes que perfeccionan el principio que sostiene a los ODS involucra no prescindir, de cualquier forma, del estudio referente al proceso de evolución y de todas las contribuciones que se han producido o mencionado respecto a este fenómeno en el que se ha ido ahondando en los conceptos, así como en los perfiles que le conceden un importante general.

El comprendido y trascendencia del desarrollo sostenible y de las casuales obligaciones que se desprendan, sólo es posible establecerlos con fundamento en los antecedentes que han venido dando forma a la noción. Si bien, la noción de desarrollo y la definición de desarrollo sostenible se encuentran fundamentados en la mitad del siglo XX. Los componentes más importantes referente al desarrollo sostenible dejan claro que existe una doble intencionalidad: por un lado, está la voluntad de progresar en una labor más concertada en beneficio del bienestar universal regularizando cada una de las actuaciones de cada país y de los organismos internacionales en labores que den a conocer su compromiso, responsabilidad con los sectores más pobres y vulnerables de la tierra, en conversaciones con los ciudadanos. Por otro lado, concediendo a estas entidades y de manera general a todos los interesados, de discernimientos y procedimientos e indicadores con los que se pueda valorar las diversas políticas que se adopten en cada contexto.

Los ODM han sido útiles para conformar el marco de cooperación que conduzca al logro del desarrollo en la sociedad internacional. Con independencia de los resultados que finalmente se alcanzaron, es por ello que en la Cumbre del Milenio se sentaron las bases

para que el conjunto de los actores que intervienen en la sociedad internacional pudiera ir incorporando estos objetivos en las preocupaciones políticas y que se plasmaran en el plano normativo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 2021, p. 23).

Dichos objetivos fueron creados en el año 2012 en una conferencia de la ONU celebrada en Rio de Janeiro, pero fueron puestos en vigencia en enero del año 2016, los cuales han sido destinados a guiar las políticas y el financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo durante 15 años a partir de que entraron en vigencia, el mismo que está enfocado en brindar la asesoría a 170 países con sus territorios, para así poder emplear los 17 objetivos propuestos.

Entre este grupo de objetivos se destaca principalmente la urgente necesidad de transformar el planeta en un mundo mejor para las futuras generaciones, partiendo de esta idea lo que se desea es poner fin a la pobreza, reducir la escases de los alimentos en todo el mundo, apostar por una mejor calidad en la salud para el bienestar de las personas, proporcionar educación de calidad para todos, admitir la igualdad de género, cuidar el agua para disponer de agua limpia y de calidad, optar por hacer uso de energías renovables, crear y poner a disposición de las personas fuentes de trabajos decentes para incentivar al desarrollo económico del Ecuador. De igual forma, también son necesarios los cambios que puedan ayudar al planeta en cuanto a infraestructura, que se mejore área como la industria y la innovación, fomentar la igualdad para todos, contar con pueblos y ciudades sostenibles, que existan productores y consumidores responsables, tomar medidas para restituir los daños y efectos que han producido la degradación del medio ambiente y por último que se logre una unidad con el único objetivo de trabajar para un mejor futuro para todos los habitantes de la tierra.

Dichas ideas de cambio se produjeron al visualizar la situación en los campos económicos, políticos y sociales en los que se vive y atraviesa el planeta tierra en pleno siglo XXI, por esta razón es que la agenda programada se ha planteado como una meta para el 2030 mejorar el planeta en el que se vive. Eliminar los niveles de pobreza es el foco central de la Agenda 2030, y de igual forma lo es el compromiso de incluir a todos mencionó el Administrador del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 2021).

La agenda brinda una gran oportunidad de encaminar al mundo hacia un desarrollo lleno de prosperidad y sustentabilidad. De muchas formas, refleja la verdadera razón por la que fue creada la PNUD, aseguró (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 2021).

Ahora bien, es preciso citar que los 17 objetivos de desarrollo sostenible planteados se encuentran relacionados y penden unos de otros, esto quiere decir que si se alcanza el éxito de un objetivo por ende de manera equivalente se conocerá el éxito del objetivo consecutivo ya sea que este esté o no relacionado de forma directa o indirectamente como, por ejemplo: Dar una respuesta a la amenaza del cambio climático que repercute en la manera en que se gestionan los existentes y frágiles recursos naturales que se poseen. Alcanzar la igualdad de género o dar un mejor servicio de salud esto ayudará a reducir la pobreza; promover la paz y la sociedad inclusiva para mitigar las desigualdades y favorecer para que la economía progrese. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, 2021).

Por otro lado, es preciso hacer mención que el progreso sostenible no se refiere específicamente a una meta explícita perceptible ni cuantificable que debe ser lograda o alcanzada en un plazo o período establecido. Este se encuentra basado en la posibilidad de conservar una medida entre los factores que declaran un determinado nivel en el desarrollo que tienen las personas, mismo nivel que se convierte en temporal, en progreso y, por lo menos teóricamente, este tendría que ser de manera constante adecuado para mejorar la calidad de vida de todas las personas del mundo.

Por su parte, según manifiesta el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021) los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible están concatenados ya que todos persiguen el mismo objetivo que es generar un equilibrio entre el desarrollo económico y social y la sostenibilidad del medio ambiente.

El establecimiento de los objetivos de desarrollo Sostenible es importante porque estos pretenden frenar la desmedida utilización que se le da al medio natural, esto incluye la crítica que se le realiza al estilo de vida llevada por el ser humano, esto es: el modo de producción que amenaza los recursos que nos son comunes.

Ahora bien, estos objetivos pretenden por sobre todas las cosas que no se vea afectado el medio en el que se van a desarrollar las futuras generaciones.

Como se manifestó con anterioridad, los objetivos de Desarrollo Sostenible surgen como un mecanismo equilibrador entre el desarrollo económico-social y el respeto por el medio natural. Para América Latina y el Caribe ha significado un gran reto establecer medidas que apunten a un nuevo modelo de crecimiento económico-social con base en el respeto por la naturaleza y todo lo que comprende el medio natural.

Lo que se intenta lograr con estos objetivos es, garantizar el trabajo decente para todas las personas, lograr el desarrollo de comunidades sostenibles, y la implementación de medidas que permitan contrarrestar las consecuencias del cambio climático. En el caso específico de Ecuador, este realiza un seguimiento al cumplimiento de la Agenda 2030 de estos objetivos, de manera en que puedan evaluar los avances que el cumplimiento de estos genera en la Sociedad. Se denota el “compromiso y el esfuerzo político por viabilizar medidas específicas y de transformación que permitan hacer frente a los desafíos planteados por esta agenda global”.

En consideración a esto, el Estado Ecuatoriano ha sido una muestra de la aplicación de estas medidas, consagrándose en su Carta Magna como un Estado de derechos, otorgándole prevalencia a la garantía de los derechos, convirtiéndose este en un deber del

Estado: Garantizar los derechos consagrados en la misma constitución. Esto se puede observar en la adaptación de los objetivos de desarrollo sostenible.

Según informe emitido por la ONU, existen situaciones que impiden que se pueda dar el desarrollo sostenible, para ello en el mismo informe se refiere que uno de los obstáculos es la pobreza, la misma que persiste hasta la actualidad. Además, el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo sostenible se ve impedido por la falta de inversión de parte de los Estados para el desarrollo de estos objetivos y por, sobre todo, como se manifestó anteriormente las consecuencias que ha producido el cambio climático, todas estas circunstancias han producido que no se genere un cumplimiento eficaz de estos objetivos (Organización de las Naciones Unidas, 2019, p. 12).

El mayor desafío que deben enfrentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es lograr propiamente un desarrollo sostenible que se fundamenta en 3 ejes: el eje social, el eje ambiental y la economía. Cada uno de estos ejes está concatenados y conllevan al cumplimiento conjunto de los objetivos de Desarrollo sostenible.

Con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de los Estados, se apunta a un régimen igualitario, con bases en la inclusión Social y laboral, la erradicación de la pobreza, y como consecuencia a ello, se pretende lograr un crecimiento económico sostenible, que mejore la vida de los ciudadanos.

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe señala algunos de los principales obstáculos que se presentan para el cumplimiento de los ODS, entre ellos se pueden citar los siguientes:

1. **La violencia:** América Latina y el Caribe es la región más violenta del mundo, algo inesperado dado su nivel de desarrollo económico, político y social. Por ejemplo, la tasa de homicidios de la región es cinco veces mayor que el promedio mundial. La violencia no solo se refiere a homicidios, sino también a otras expresiones de violencia, como asaltos e incidentes de violencia sexual

2. **Los desastres naturales y el cambio climático:** La mayor frecuencia con que ocurren desastres naturales y fenómenos extremos relacionados con el calentamiento global hace que sea indispensable diseñar estrategias para reducir la exposición de la población.

3. **La transición demográfica:** Si bien existen grandes diferencias entre los países de la región respecto del descenso de la fecundidad, las tasas de fecundidad pasaron de un promedio de 5,5 hijos por mujer entre 1965 y 1970 a 2,05 hijos entre 2015 y 2020. Al proyectar estas tendencias, se espera que en el futuro las tasas de dependencia aumenten debido al incremento en la proporción de personas mayores.

4. **Las migraciones:** Las nuevas presiones en el entorno mundial, comenzando por la actual política migratoria estadounidense, han imprimido mayor urgencia a esta temática. A su vez, la región no está exenta de flujos migratorios forzados por desastres naturales y climáticos poco predecibles, así como por crisis económicas e inestabilidad política.

5. **Los cambios tecnológicos:** Las transformaciones tecnológicas están teniendo notables efectos en la educación y la formación. De no universalizar el acceso para aprovechar las nuevas herramientas, continuará reforzándose la desigualdad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019, p. 123).

Desde el punto de vista de Ecuador la puesta en prácticas de la Agenda 2030, requiere mucho del apoyo de los dirigentes nacionales y locales debido a la intención de incorporar y encontrar el balance entre los aspectos económicos, políticos, ambientales y sociales. Es en este punto cuando el PNUD recomienda a los gobiernos generar e implementar mecanismos que ayuden a la planificación, financiamiento y puesta en marcha con ayuda del sector público y privado, la sociedad civil y la parte académica o a todas aquellas empresas estatales o no que tengan relevancia para el cumplimiento de los ODS. Hablando de Ecuador desde la puesta en marcha de la agenda 2030 y con ella los Objetivos de Desarrollo Sustentable, el

país ha enfrentado grandes desafíos acerca del financiamiento, implementación y planificación para el cumplimiento a nivel nacional y subnacional de los mismos.

En primer lugar, los mecanismos de financiamiento son indispensables para el cumplimiento exitoso de los objetivos propuestos por la ONU en el país, ya que sin esto la agenda 2030 no tendrá medios para ser implementada en el país. Hasta el momento se han dado pasos importantes por parte de entidades estatales que demuestran el compromiso y la intención del país de al menos alinearse a la agenda (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 4)

1.2 Análisis del objetivo de desarrollo sostenible N°8.

Este objetivo trata acerca del “Trabajo Decente y crecimiento económico”.

Siendo este uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que más se apega al correcto desarrollo de un estudiante de la Carrera de Derecho, debido a que es en este espacio donde puede, este estudiante poner en práctica lo aprendido. Además, se podría considerar “a esta rama del Derecho” una de las más importantes, porque las situaciones que mayormente suscitan en nuestro entorno giran alrededor de esta materia.

El trabajo, además de ser una diligencia bancaria, personifica un sitio de progreso y desarrollo del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. En conformidad el autor Patlán Pérez (2016) señala que “el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales”.

De igual forma, cabe citar que Patlán (2016) destaca diversas connotaciones entre las que se pueden citar las siguientes:

- a) El trabajo como acción y efecto de trabajar se refiere al esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.**
- b) El trabajo, en su acepción de origen latín, denota dolor, sufrimiento y tortura. Conceptos que pueden encontrarse bajo la idea de trabajo como sufrimiento y esfuerzo.**

c) El trabajo productivo y el trabajo no productivo. El primero se refiere al trabajo como factor generador de riqueza y el segundo es el trabajo como ocupación en la que puede tener cabida el ocio (p.121)

Desde el punto de vista de la materia de derecho es preciso mencionar que el derecho al trabajo es inseparable de otros derechos tales como la igualdad, la libertad de expresión y el derecho a la seguridad social, entre otros (Mundlak, 2007, p.13).

El primer derecho social que se reconoció fue el derecho al trabajo, es decir, el derecho a escoger una ocupación, en un lugar de elección de cada persona y en cualquier rama de actividad, que legítimamente demande capacidades técnicas. El reconocimiento del trabajo como derecho implicó la aceptación formal de un cambio fundamental de actitudes, además de tener implicancias jurídicas concretas. En palabras de Marshall (1996), “el derecho civil básico es el derecho al trabajo”, o “la primera expresión histórica del derecho social” (p. 12).

En tanto el principio fundamental en el que se inspira el Derecho del Trabajo no es la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser el punto de partida del Derecho para convertirse en una meta o aspiración del ordenamiento jurídico. Valores como la igualdad y la diferencia se constituyen de este modo en ejes centrales para analizar la forma en que los distintos ordenamientos jurídicos han tratado el derecho al trabajo para hombres y mujeres.

Siendo el Objetivo N°8 de Desarrollo Sostenible “Promover el crecimiento económico y garantizar el empleo pleno y a la vez productivo, así como garantizar el trabajo decente para todos los ciudadanos”, la importancia de este objetivo radica en pretender conseguir un crecimiento económico per cápita sostenido, enfocado en elevar los niveles de productividad económica. Para Ecuador, el crecimiento económico sostenible se constituye en el pilar principal para alcanzar los objetivos propuestos en esta agenda mundial, por lo tanto, el Gobierno Nacional realiza distintas acciones con el propósito de estabilizar las finanzas públicas y generar estrategias que permitan fomentar la productividad y el empleo, sin

desestimar la tarea continua de mejorar las condiciones laborables (Secretaría Técnica de Planifica Ecuador, 2019, p. 87)

Como se hizo mención anteriormente, el Ecuador es un país que rompió paradigmas al inmiscuir los Objetivos de Derecho Sostenible en su legislación, promoviendo desde su interior el cumplimiento de los Objetivos de la Agenda Global.

En específico, Ecuador trata de promover el desarrollo económico sostenible fundamentado en la innovación y la diversidad en cuanto a producción, objetivo encaminado a generar cadenas de producción, y es de esta manera que se conecta con el derecho al trabajo en condiciones decentes, debido a que si aumenta la producción de un país esto generaría en teoría “ofertas laborales de calidad” esto es; que también se produce consigo condiciones dignas de trabajo.

Por su parte, es preciso mencionar que desde la Constitución de la República del Ecuador (2008) se consagra el derecho al trabajo y en su Art. 35. Establece que: El trabajo es un derecho y un deber social y gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (Art. 35)

En cuanto al derecho laboral es importante mencionar que este una rama moderna, diferenciada y autónoma, del Derecho que nace a finales del siglo XIX y trata de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores por cuenta ajena, regula las condiciones de trabajo y las prestaciones subordinadas y retribuidas del trabajo.

Por lo general se entiende que dicho derecho se subdivide en dos partes: Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo, afectando el primer a las relaciones individuales del empleado con el empleador y el segundo a aquellas que se refieren a las condiciones comunes, especialmente aquellas que se refieren a las negociaciones colectivas y los Sindicatos o agrupaciones obreras.

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral se fundamenta en la utilidad y necesidad de crear, fijar y sistematizar normas, establecer jurisdicción competente y tipificar los delitos cometidos en el campo en que se desarrolla el citado derecho.

Sin duda alguna podemos decir que la materia de derecho laboral guarda relación con el objetivo escogido como es el trabajo decente y desarrollo económico debido a que este es un Derecho que defiende a un grupo social concreto: el trabajador. Se trata de una rama del Derecho especializada en la defensa de un colectivo débil. Por lo general se entiende que más que una norma reguladora de relaciones laborales, es un estatuto de defensa del trabajador. Y esto se aprecia más por cuanto otros colectivos o clases sociales, como la burguesía, tienen establecida la defensa de sus intereses en otros marcos Jurídicos: el Código Civil, Mercantil o Comercial.

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas. Por lo que, el Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

En efecto, esta rama del derecho entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla para generar modificaciones en el entorno a cambio de bienes económicos que le permitan subsistir. Además, tiene como premisa asegurarle a quien trabaja un pleno crecimiento e integración real a la sociedad. Mientras se garantiza el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

En virtud de lo expuesto, se puede afirmar que el derecho laboral es muy importante dentro de la sociedad pues el mismo es quien se encarga de generar orden en el lugar de trabajo, estableciendo deberes y derechos de manera clara y describiendo regulaciones para dar tanto a los trabajadores como a los empleadores, las herramientas necesarias que permitan resolver cualquier conflicto que se presente en el lugar de trabajo.

En este sentido, las empresas pueden dedicarle mayor tiempo a la productividad y también a la rentabilidad económica en vez de invertir tiempo, dinero y recursos en la constante resolución de conflictos.

Por otro lado, ayuda también a la preservación de la integridad dentro de la organización, ayuda a desarrollar los principios comerciales además de mantener la ética dentro del lugar de trabajo, recordando a los propietarios su rol social como buenos ciudadanos. El desarrollo del derecho laboral está íntimamente ligado a los trabajadores, en tal sentido, incluso los trabajadores independientes y los campesinos deben saber su contenido a fin de conocer sus derechos y deberes.

Así, aunque el derecho laboral pareciera estar relacionado meramente a las relaciones entre el trabajador y el empleador, el derecho laboral es algo que podemos usar cada día. Independientemente de la relación, todos trabajamos para obtener una retribución económica que permita alcanzar una mejor calidad de vida, el derecho laboral representa pues una guía de lo que un trabajador puede demandar al momento de aceptar un trabajo.

Es importante mencionar que en países donde no existen leyes para la regulación de las relaciones laborales o donde estas no se respetan, suelen presentarse condiciones de trabajo deplorables e inhumanas: casos de explotación de menores, salarios ínfimos, ausencia de condiciones básicas de higiene, carencia de protección social, esclavitud y otros tipos de abusos, por lo que, de aquí se parte que el derecho laboral ayuda a regir y controlar las relaciones laborales, en muchos casos los conflictos pueden resolverse simplemente a través del diálogo y la negociación, de esta forma esta rama del derecho se encuentra ligada al Objetivo de Desarrollo Sostenible seleccionado en esta investigación.

En adición a esto, se debe reconocer la evidente relación entre economía y relaciones laborales, estando en juego derechos humanos esenciales, es claro que el Derecho del Trabajo debe impedir que se conculquen derechos alimentarios que están protegidos constitucionalmente y por el Derecho Internacional del Trabajo.

Por lo que, la importancia de implementar este objetivo es que, si se genera el encadenamiento de los sectores productivos, esto mejoraría la productividad, y de esta manera mejorarían consigo las cadenas de producción primordiales dentro de un país, generando de esta manera el crecimiento económico y como consecuencia de esto, se generarían mejores plazas de trabajo, lo que también tiene en las condiciones de vida los individuos, las cuales mejorarían gracias a este crecimiento económico. De hecho, el desarrollo económico inclusivo y sostenible puede incentivar e incrementar el progreso, además de buscar las formas para crear nuevas fuentes empleos decentes para todos los ciudadanos y así ayudar mejorar la calidad de vida de los mismos.

En efecto, La economía considera al trabajo como un factor de producción, junto con el capital y otros de similar importancia. Aún más, se considera como un factor de producción de corto (o mediano) plazo, vale decir, que puede cambiarse, aumentándose o disminuyéndose, de manera mucho más rápida que las inversiones en bienes de capital, por ejemplo, maquinarias o inmuebles, las cuales son consideradas de largo plazo. Por su parte, es preciso mencionar que para el cumplimiento de este objetivo se tutelan diversos derechos entre los que se destacan principalmente los siguientes:

- **La igualdad, no sólo a través de la lucha enérgica contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado;** ·
- **La afirmación de la obligación del estado respecto a los ciudadanos de liberarlos de las angustias de vida, en la medida en que estas son susceptibles de tratamiento comunitario;**
- **El reconocimiento de grupos organizados de la sociedad civil y de su derecho a defender sus intereses en el marco del bien común;**
- **El trabajo libre como derecho y como deber (Alfargari, 2018, p. 102)**

El pensamiento de que el trabajo es considerado como un bien jurídico necesario queda así figurado de manera indiscutible, al positivarse por medio de la norma y en este tema, como se aludió, con el nivel más alto de jerarquía.

El periodo actual, que se encuentra cimentado en la democracia y con un alto grado de contenido social, establece su esparcimiento dentro del campo laboral por medio del impulso de pequeños pero elementales derechos. Dentro de este nuevo precepto el principio de igualdad, es el elemento constituyente del debido resguardo.

Asegurar de manera constante y equitativa a todas las personas una cantidad explícita de servicios, que se consideren fundamentales (debido a que estos están para cubrir las necesidades esenciales de los seres humanos), incrementa de la misma forma los derechos de todas las personas, al mismo tiempo que aumenta la solidaridad. Esta generalidad que es estimada por ciertas personas como la ciudadanía social, al encontrarse sostenida en los derechos que el gobierno se encarga de garantizar, es considerado como un equivalente de particular del principio de cohesión social, debido a que este involucra aquella capacidad de igualdad que tienen los seres humanos para pertenecer de forma completa y activa en la vida en sociedad.

No obstante, la solidaridad no precisamente se tendrá que visualizar en función del concepto de necesidad individual, debido a que esta así concebida, únicamente puede ser de carácter operativo siempre que exista un caso de escasez o necesidad que haya sido comprobada por la persona, esto convertiría automáticamente al Estado Social en un Estado Asistencial. Dentro del campo laboral, la igualdad se fomenta por medio de los derechos laborales esenciales que pertenecen a la mínima condición para poder re-equilibrar diversas posiciones o situaciones de partida, las mismas que por motivo de los contextos económicos resultan a veces perjudiciales.

De esta forma, cabe citar que cualquier política de inclusión tiene la obligación de respetar de manera implícita el acatamiento y la aplicación del principio de solidaridad, que es un estado de trasfondo del Estado Social. La solidaridad tendrá que ser reflejada dentro

de cualquier contenido social en los diversos programas y políticas públicas, además se deberá hacer constar dentro de las partidas de los ingresos y gastos de los Presupuestos estatales lo cual involucra también las transferencias bancarias que se efectúen en beneficio de las diferentes zonas, regiones y demás grupos que sean mayormente perjudicados.

La pertinente distribución de la justicia se deberá proveer por medio de la inclusión económica (realizada mediante medidas positivas), del progreso de la participación y del diálogo nacional. Pero en conjunto con la sustentación de los valores sociales de solidaridad interna y de soporte recíproco que certifiquen un acceso libre de todos los individuos de la sociedad a los servicios públicos, de esta forma el nuevo Estado Social se deberá fundamentar en una noción doble de principios como son: el de libertad de sociedad y el de elección productiva.

Además, es importante mencionar que dentro de este escenario se debe mejorar la competencia dentro de los sectores, regiones, o provincias que sean más frágiles por medio del empleo de políticas que fomenten de manera eficiente la solidaridad, el sostén productivo y el desarrollo de la comunidad, todo aquello con el propósito de minimizar las disconformidades y producir el progreso de la comunidad en general, la cohesión social es, un componente de "igualdad económica" que se encuentra al servicio de la colectividad que es útil para establecer e incrementar los índices de empleo y productividad para así de esta forma lograr optimizar la calidad de vida de los ciudadanos.

Desde la perspectiva de la política, la cohesión representa la conciencia de formar parte de una determinada comunidad, sin tener que desistir a las peculiaridades estatales o regionales. En este sentido es fundamental reforzar la idea de ciudadanía común, garantizando para ello los derechos fundamentales de los ciudadanos, en igualdad de oportunidades. Este contexto implica en su base reforzar el carácter democrático de la toma de decisiones, fundamentada en la equidad e insistiendo en la idea de distribución equitativa de la renta.

Dentro del campo laboral, el Estado social ajusta los valores de seguridad y libertad, concediéndole así legitimidad. De hecho, se conoce que el Estado se encarga de facilitar los servicios públicos aseverando a los habitantes el libre acceso a los servicios esenciales y accediendo al mismo tiempo a que se aumenten los derechos particulares de los ciudadanos, acrecentar su solidaridad. De la misma manera, el Estado determina las pautas del empleo, ya sea ejercitando una garantía directa frente al acuerdo de trabajo o por su parte proporcionando el progreso de la libertad ciudadana, salvaguardando así la vida de los trabajadores de potenciales riesgos que puedan afectar su cabida de ingresos.

Es preciso mencionar que la materia de derecho laboral, tanto como la carrera de derecho ofrece a los profesionales grandes oportunidades laborales y por ende permite a quienes se desempeñen en esta área tener un trabajo decente, es decir un buen trabajo y empleo digno, en igualdad de condiciones, es de esperar que se caracterice específicamente por la protección social y el diálogo social. Partiendo de esto pues al obtener un trabajo decente se contribuirá al desarrollo económico tanto personal como de la sociedad.

En el caso específico del Ecuador, una vez que se emprendieron las políticas para cumplir el Objetivo N°8 de Desarrollo sostenible en conjunto a los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, en específico encuentra relación con el objetivo 1, el objetivo 4, el objetivo 5 y el objetivo 6 de este Plan adoptado por el Estado Ecuatoriano.

Inicialmente se debe destacar que entre las metas de este objetivo están “la creación de plazas de trabajo, la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso, entre otros”. Para el Caso Ecuatoriano, aun el País tiene desafíos a los que se enfrenta para el cumplimiento de este objetivo N°8 de Desarrollo Sostenible. Uno de los retos que ha mantenido el Ecuador para el cumplimiento de estos objetivos es “la desinformación” como factor para medir la eficacia y evolución del sector en cuanto al cumplimiento de este objetivo (Andrade & Peña, 2018).

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el objetivo de desarrollo sostenible N°8.

El trabajo decente es aquel trabajo productivo, cuya relación laboral se ve fundamentada en el respeto de los derechos del trabajador, gozando al mismo tiempo de protección social (Portocarrero, 2016, p. 14).

Por otra parte, también se considera que el trabajo decente, refiere sobre la percepción de los individuos sobre su presente y su futuro laboral, refiriéndose con eso a sus condiciones actuales de trabajo, equilibrio entre su vida laboral y familiar, y finalmente la percepción de la igualdad dentro del campo laboral, de las formas de expresar y hacer escuchar su voz, cuando este vea afectado algunos de sus derechos y libertades (Portocarrero, 2016, p. 36).

Y finalmente, se expone la apreciación de la OIT sobre lo que es “Trabajo Decente”: se refiere al conjunto de oportunidades de los que gozan y tienen derechos los individuos en una sociedad, teniendo de esta manera acceso a la equidad, la libertad de trabajo, la seguridad (social) y la dignidad inherente al derecho al trabajo que deben garantizar los Estados (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, & Picazzo Palencia, 2011, p. 9).

El trabajo decente es una iniciativa de la Organización Internacional de Trabajo, siendo acuerdos que deben ser acogidos por nuestra legislación, es así que Mayorga Rodríguez (2011) expresa que.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 424 indica que las normas contenidas en los convenios internacionales, una vez que éstos han sido aprobados por el Congreso Nacional, ratificados por el presidente de la República y promulgados en el Registro Oficial, forman parte de nuestro Ordenamiento Jurídico y prevalecen sobre las leyes y otras normas de menor jerarquía. En algunas Legislaciones, a los convenios internacionales también se los llama convenios supranacionales, precisamente, porque sus normas

prevalecen sobre las Leyes de los países signatarios de dichos convenios, pero en todo caso, están sometidos eso sí, a las normas constitucionales de los respectivos países (págs. 126-127).

Como se ha podido analizar, el trabajo decente refiere a un conjunto de derechos inherentes al ciudadano por el simple hecho de ser ciudadano sujeto de derechos, comenzando por el derecho al trabajo, derecho que le es inherente a cada ser humano, derecho que es garantizado nacional reconocido y garantizado en la Constitución de un Estado- e Internacionalmente Derecho consagrado en los convenios, tratados y demás normas internacionales como la propia OIT-.

Es claro que el hombre para poder subsistir debe realizar actividades de diverso tipo que tienen como objetivo principal proveerle de aquellos elementos necesarios como alimentos, abrigo, protección, etc. Sin embargo, hoy en día las sociedades complejas en las que vivimos hacen que esto no alcance y surgen así innumerables trabajos que tienen que ver con necesidades secundarias como bienes materiales o servicios. De cualquier modo, el trabajo siempre se erige como la actividad que le da al ser humano un salario, pago o producto a partir del cual establece su subsistencia (ya sea porque recibe elementos que pueden ser intercambiados por otros o porque produce sus propios medios de subsistencia).

Al mismo tiempo, es sabido que el trabajo además de permitirle al hombre y a la mujer proveerse de un sinfín de otras cosas (objetos o servicios) también le brinda riqueza intelectual e incluso social ya que le da oportunidades de interactuar con otras personas, de conocer más sobre la actividad que realiza, de sentirse útil, de descubrir capacidades y habilidades que no conocía, de decidir sobre su vida, de tener un porvenir y planear el futuro.

El trabajo es considerado hoy en día un derecho humano social y por lo tanto es central que se reconozca desde los Estados como una de sus responsabilidades a cumplir. La posibilidad de tener un empleo que respete las condiciones internacionalmente reconocidas para cada tipo de trabajo. Cuando este derecho no se cumple, además de no respetarse los tratados internacionales que indican que es responsabilidad de los Estados

asegurar a los habitantes de un territorio el acceso al trabajo, se vulneran además cuestiones relacionadas íntimamente con la calidad de vida de una persona.

Una vez definido lo que es el trabajo decente, se procederá a delimitar que se considera según la doctrina los términos “Crecimiento económico”.

El crecimiento económico es: un proceso caracterizado por el cambio en cuanto a cantidades se refiere de la economía de un País. El Crecimiento Económico es medible, utilizando para su referencia el aumento en porcentaje del PIB o el PNB durante un determinado tiempo, esto es, un año. El crecimiento económico es un objetivo fundamental que buscan todos los países, no solo para mejorar la calidad de vida de los individuos, sino que además esto presupone la resolución de otros problemas sociales como es la erradicación de la pobreza (Castillo Martin, 2011, p. 36).

Para Enríquez (2016) el crecimiento económico es: el aumento o expansión cuantitativamente hablando de la renta y del valor de los bienes y servicios que se producen en la base económica de un lugar determinado ya sea este a nivel de provincia, país o la propia economía del mundo, cuya base medible es la tasa de crecimiento del PIB, y para un correcto cálculo de la misma, es necesario hacerlo en un tiempo real a fin de eliminar factores como la inflación producida. (p. 35)

En conclusión, se conoce de una nueva concepción de lo que es crecimiento económico: es el aumento cuantitativo y cualitativo de las rentas reales producidas en un país en un periodo de tiempo específicamente determinado (Márquez, et al., 2020, pág. 243)

En consideración el crecimiento económico forma parte de un Objetivo de desarrollo sostenible, porque este crecimiento tiene como fundamento, el hecho de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, concatenado con el primer objetivo de desarrollo sostenible (ODS): Erradicar la pobreza.

El desarrollo viene con el empleo. Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las

economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico.

Por su parte, es preciso citar también que el desarrollo económico se logra a partir de una serie de escenarios económicos sociales y políticos a continuación se citaran dichos escenarios.

- **Aumento del PBI per cápita.** Los países desarrollados poseen un producto bruto interno alto debido a la producción y comercialización de bienes y servicios. El PBI per cápita es uno de los índices que se tiene en cuenta para el análisis del desarrollo de un país. Este índice mide el total de los ingresos de un país en relación al número de habitantes.
- **Necesidades básicas cubiertas.** Los países desarrollados distribuyen la renta de manera que todos los habitantes posean las necesidades básicas cubiertas. En estos países, las tasas de desempleo suelen ser bajas. Existe un acceso a los servicios como agua, luz y gas casi total.
- **Desarrollo de la capacidad productiva.** Los países desarrollados utilizan los recursos y sacan provecho de ellos. Muchos de estos países ponen el foco en la industrialización y en el sector de los servicios.
- **Respeto por los derechos humanos y el orden social.** Las sociedades que conforman países desarrollados suelen estar formadas por individuos satisfechos con su calidad de vida. Existe el respeto por la democracia y las instituciones.
- **Uso de nuevas tecnologías.** Los países con un mayor desarrollo económico introducen las nuevas tecnologías para fomentar la producción rápida y eficiente.
- **Acceso a la salud y a la educación.** El desarrollo económico permite fortalecer y garantizar el acceso a toda la población de salud y educación.
- **Desarrollo de inversión.** El desarrollo económico genera el clima propicio para la toma de créditos e inversiones.

- **Crecimiento sostenido.** El desarrollo económico se logra con el crecimiento económico y el desarrollo humano y social. Suelen ser procesos largos que una vez conseguidos pueden extenderse en el tiempo.
- **Cambios económicos y sociales.** El desarrollo económico trae aparejado una igualdad de oportunidades a toda la población y esto genera movilidad social.
- **Desarrollo de instituciones sólidas.** El desarrollo sostenido de una nación genera respeto por la democracia y un bajo índice de corrupción en las esferas políticas y sociales (Centro Europa-Tercer Mundo, 2008, p. 25).

De la misma forma que es preciso citar que existe una serie de factores que se tienen en cuenta a la hora de medir el desarrollo económico de un determinado país o región.

Por un lado, es importante tener en cuenta que el desarrollo económico no implica solamente el crecimiento económico, sino que se basa en indicadores como: la esperanza de vida, el acceso a la educación y factores que contribuyen al desarrollo humano y social de los individuos.

- **Factores de producción.** Son aquellos elementos que conforman el aspecto económico. La tierra, el capital, el trabajo y la gestión empresarial son algunos de los factores que forman parte de las cadenas productivas. A partir de estos factores se mide el crecimiento económico.

- **Factores tecnológicos.** Son aquellas tecnologías y técnicas que resultan clave en el desarrollo de las economías. En las últimas décadas, la tecnología ha permitido la optimización y agilización de los procesos.

- **Factores que contribuyen al desarrollo humano.** Son aquellos elementos que permiten diferenciar el crecimiento económico del desarrollo. El progreso social y económico de un país depende, en buena medida, de la situación de sus habitantes. El crecimiento económico no garantiza una distribución equitativa de la renta. La tasa de empleo, el acceso a la educación y a la salud, el salario mínimo, son algunos de los factores que determinan el desarrollo de un país.

- **Factores políticos y sociales.** Son aquellas instituciones políticas, sociales y religiosas que juegan un rol clave dentro de la vida política, social y económica de una nación. La forma en que ejerzan el poder este tipo de instituciones y su grado de transparencia y conciencia social son clave en el desarrollo económico de un país (Boza, 2014, p. 16).

El Objetivo N°8 de Desarrollo Sostenible contenido en la Agenda 2030, refiere sobre el “Trabajo decente y crecimiento económico”. Ahora bien, se realizará una aproximación de los derechos que se tutelan intrínsecamente con este Objetivo, haciendo referencia a la consagración de estos derechos dentro de la legislación Nacional, así como el reconocimiento de estos derechos en los convenios, tratados y demás leyes internacionales.

Lo que quiere decir, los derechos que se han discernido del presente estudio son los siguientes: Inicialmente se reconoce el derecho al trabajo y entre sus derivaciones se puede mencionar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, un trabajo sin discriminación, derecho a las condiciones de trabajo decente así mismo se le dota a los individuos “las herramientas necesarias para la protección de sus derechos laborales”, así mismo se tutela y garantiza el derecho de libertad de Asociación y Libertad sindical, el Derecho a la estabilidad laboral. Estos derechos se encuentran consagrados y garantizados en:

La legislación Nacional: Derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y el código de Trabajo como se detallará posteriormente.

En los Convenios, tratados y demás leyes internacionales: Este derecho se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y por sobre todo los convenios de la OIT.

Así mismo se tutela el derecho al desarrollo Económico, cuyo fundamento jurídico es:

En la Legislación Nacional: La Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, la ley de reactivación de la Economía, fortalecimiento de la Dolarización.

En los tratados, convenios y demás leyes internacionales: Declaración sobre el derecho al desarrollo, Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Andrade & Peña (2018) sostienen que, uno de los retos que ha mantenido el Ecuador para el cumplimiento de estos objetivos es “la desinformación” como factor para medir la eficacia y evolución del sector en cuanto al cumplimiento de este objetivo. (p. 57)

Inicialmente se debe tomar en consideración la importancia del cumplimiento de este objetivo, ya que esta radica en que el crecimiento económico trae consigo el progreso de una nación o Estado, y como efecto del mismo se puede dar la generación de empleos decentes y como resultados de esta situación podemos destacar que mejoraría la calidad de vida de los seres humanos.

Declaración universal de derechos humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

El Art. 23 de dicha declaración señala:

1. Que Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Prohíbe toda discriminación en el empleo y señala que a trabajo igual se ha de pagar igual salario.

3. Toda persona tiene derecho a asociarse en un sindicato en defensa de sus intereses (Declaración de los Derechos Humanos, 1948, pág. 122).

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales

En el Pacto se subraya la necesidad de salvaguardar el derecho a trabajar, de modo que todos tengan la oportunidad de ganarse la vida, logrando con esto el bienestar social y económico que las personas necesitan para desarrollarse en toda sociedad (Naciones Unidas, 1996, p. 56).

Declaración Americana De Derechos Del Hombre

EL artículo 14 de la Declaración Americana de derechos del Hombre señala que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo (Organización de los Estados Americanos, 1948, p. 23).

Declaración Sobre Progreso Y Desarrollo En Lo Social, Proclamada Por Las Naciones Unidas

Esta Declaración proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969 obtuvo en sus conclusiones que se considere que el desarrollo social al que todos aspiramos exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente (Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social, 1969, pág. 29).

Declaración de Filadelfia

La Declaración de Filadelfia que constituye la medula de la hoy día Organización Internacional del Trabajo, afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material y su desarrollo social en condiciones de libertad y dignidad. Proclama la igualdad de oportunidades que debe existir en materia de empleo (Organización Internacional del Trabajo, 1944, p. 12).

Según el análisis realizado por las Naciones Unidas, la situación actual a la que nos enfrentamos todos los seres humanos como es el COVID-19, es una situación que ha

afectado a millones de vidas y lo cual ha marcado un retroceso en cuanto al desarrollo económico-Social se refiere. Esta situación provocó desmedidamente la pérdida de empleos, para ello según refiere la OIT “cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentran en riesgo de perder sus trabajos” (Nogueira, 2014, p. 34).

El objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 8, se construye a partir de la convergencia de otros tantos derechos fundamentales del ser humano, entre los que se encuentran los ya mencionados derechos del trabajo, libertad de trabajo, derecho a la dignidad, derecho al desarrollo económico y el derecho a la libertad de asociación y sindical.

Es, por tanto, preponderante desarrollar los contenidos doctrinarios de dichos derechos, recalcando que cada uno de ellos forma parte del contenido de lo que se considera como un trabajo decente y por ende del desarrollo económico.

El derecho al trabajo y la Libertad de trabajo

Todo individuo tiene derecho al trabajo. En la actuación creciente de dicho derecho, los Gobiernos se hallan involucrados a poder asegurar aquella disponibilidad de dirección práctica y técnica, y a tomar las medidas concernientes para lograr entablar un ambiente conveniente para que logren existir oportunidades de trabajo fructífero. Por su lado, cabe citar que el derecho al trabajo guarda una interacción estrecha con el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos que se hallan afines con las empresas sindicales. Si bien, los trabajadores deberán avalar un salario mínimo que les posibilite llegar a tener una mejor calidad de vida para ellos y sus parientes; asimismo, las situaciones o los ambientes de trabajo deben ser bastante seguros, sanos y no indignos o degradantes para la dignidad de los seres vivos (Aguayo, 2016, p. 23).

Se tendrá que prometer a los trabajadores horas de trabajo prudentes y moderadas, además de proporcionarles un tiempo libre apropiado y un tiempo de tiempo libre, así como vacaciones comunes las mismas que tienen que ser pagadas. Todos los trabajadores tienen el derecho para lograr asociarse entre sí y para hacer negociaciones de manera agrupada para optimizar las situaciones de trabajo y los niveles y condiciones de vida. Ellos tienen el

derecho a constituir y asociarse a cualquier sindicato de su preferencia, y los sindicatos poseen derecho a conformar agrupaciones nacionales o mundiales. Cabe señalar que los trabajadores por igual tienen todo el derecho de empezar una huelga, continuamente que esta se lleve a cabo o se haga en consentimiento con las reglas nacionales establecidas. Conforme el Derecho del Trabajo -el derecho en general- se ocupa, puesto que, del trabajo humano (Calderón, 2013, p. 25).

En un principio la excepción se pretendió extremista y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Cabe señalar que, el ordenamiento jurídico, la tendencia a eliminar las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales -llamados obreros- y predominantemente intelectuales -llamados empleados-, tanto en su designación como en su sistema, empezó el siglo pasado en la década del setenta en el campo de la Estabilidad Social y ha sido recogiendo en el campo gremial recién a principios de la década del noventa. Del obrero proletario al trabajador asalariado de las primeras leyes laborales, y del asalariado al trabajador organizado sindicalmente de mediados del siglo pasado, el Derecho del Trabajo finaliza de advenir en ofrecer su tercer y último paso hacia delante: la recepción del trabajador como habitante (García, 2010, p. 56).

Para Coloma (2017) “La libertad de trabajo consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién”. Es, por consiguiente, contrario a ella, tanto obligar a un individuo a prestar un servicio, como impedirle desempeñarse en una actividad determinada. Está proclamada por la Constitución vigente y por numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (numeral 1 del artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (numeral 1 del artículo 6), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XIV) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (numeral 1 del artículo 6).

Tal como se ha definido, la libertad de trabajo podría parecer incompatible con el deber de trabajar que establece la Constitución del Ecuador, así como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXXVII). Pero no es así, porque éste tiene manifestaciones morales y sociales, pero no constituye una obligación jurídicamente exigible. Si esto último sucediera, por ejemplo, a través de la dación de una ley que reprimiera la vagancia en sí y no por las conductas antisociales que suelen acompañarla, entonces surgiría una abierta vulneración de la libertad de trabajo. Así lo ha entendido la Organización Internacional del Trabajo, el pronunciarse sobre la cuestión.

La proclamación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio. Este se encuentra expresamente vedado por nuestra Constitución (artículo 23) y por los instrumentos internacionales de derechos humanos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [inciso a) del numeral 3 del artículo 8], la Convención Americana sobre Derechos Humanos (numeral 2 del artículo 6) y los Convenios Internacionales del Trabajo 29 (artículo 1) y 105 (artículo 1). En igual dirección va el Código Penal (numeral 2 del artículo 168). Habría que añadir a esta relación los numerosos preceptos que proscriben la esclavitud y la servidumbre, formas jurídicas que adoptó el trabajo forzoso por cuenta ajena a lo largo de la historia.

La cuestión es la de determinar cuándo se está ante un trabajo obligatorio y, por tanto, abolido. Aquí se debe analizar básicamente tres situaciones: la del trabajador que requiere desempeñar una actividad para obtener de ella la retribución que le permita subsistir; la de quien se ha obligado en su contrato a prestar un servicio; y la de quien está compelido por la ley a cumplir un trabajo.

Estos derechos no sólo protegidos mediante el derecho internacional a través de diversos tratados y acuerdos, sino que, también reconocidos a través de diversas legislaciones en el mundo mediante el derecho interno, se determinan como el pilar para el objetivo de desarrollo sostenible número ocho.

El derecho al trabajo, el cual es producto de las luchas sociales otorga, protege y regula la facultad del ser humano de desarrollarse en actividades productivas que le permitan su auto sustento. Se encuentra conformado por la libertad de trabajo y el derecho a tener un trabajo que sea digno y sea eficazmente tutelado por los órganos del Estado (Patlán, 2016, pág. 17).

Tal y cual se contempla, el derecho al trabajo es una garantía básica y fundamental hacia el sujeto de derechos puesto que le garantiza poder desempeñarse en una actividad que le otorgue la capacidad de acceder a recursos que le sirvan para su sostenimiento y desarrollo. Gracias al derecho del trabajo un individuo podrá, por ejemplo, tener un mejor acceso y ejercicio se sus derechos de alimentación, vivienda, salud, educación, entre otros.

De allí deriva la importancia que las legislaciones del mundo y los tratados internacionales vislumbren la garantía del acceso al trabajo, estableciendo las bases jurídicas para que se realicen políticas públicas que tengan por objeto la creación de fuentes dignas de trabajo que sean accesibles de forma igualitaria a todos los seres humanos.

La libertad de trabajo concede al sujeto de derechos, la facultad de decidir respecto a diversas cuestiones en el ámbito laboral. Entre estas cuestiones se encuentran: la libertad de realizar o no una actividad laboral; la libertad de decidir la forma en que se desempeñará en dicha actividad y; la Libertad de elegir según su propia voluntad continuar o terminar con sus relaciones y actividades laborales (Neves, 2001, p. 25).

En esta perspectiva, la libertad de trabajo centra el protagonismo en el individuo que tiene la facultad de elección de las mejores condiciones, formas y duración de una actividad laboral, según estas sean necesarias o convenientes para él.

Es decir que, desempeñar un trabajo o no desempeñarlo de tal o cual forma, es una cuestión de decisión personal que no debe estar influenciado por ningún ente externo como por ejemplo otra persona o el mismo Estado.

Es así como se puede determinar que existen condiciones contrarias a la libertad del trabajo, las cuales se manifiestan mediante el trabajo forzoso y la injerencia hacia un individuo para obligarlo o impedirle realizar cierta actividad laboral (Neves, 2015, p. 16).

Estas condiciones que pueden vulnerar y restringir el ejercicio de la libertad de trabajo responden a la construcción de las relaciones laborales, en las cuales la persona que ha decidido prestar su fuerza para la ejecución de una actividad laboral a cambio de una retribución igualitaria, toma el papel del sujeto vulnerable frente a su patrono o empleador.

Debido a esta debilidad se requiere que el Estado, por medio de diversos mecanismos y políticas públicas tutele y garantice que no se vulnere la libertad de quien ha decidido trabajar, buscando así conseguir un equilibrio entre la protección del derecho de los trabajadores y la existencia de estabilidad en el desarrollo económico y productivo (Canessa, 2012, p. 352)

Respecto a esta protección, cabe mencionar que no basta simplemente con garantizar el acceso al trabajo y la libertad respecto a las actividades laborales, sino que también debe existir implícitamente la cuestión de la *dignidad humana*, ya que, de no proteger cabalmente este derecho, los seres humanos tendrían que enfrentarse a la explotación laboral, el trabajo forzoso y el subempleo y demás carencias respectivas a la cuestión de trabajo.

Derecho a la dignidad en el entorno laboral

El concepto de dignidad lo encontramos presente de una u otra manera en la historia de la humanidad, pues consideramos que es un concepto de carácter jurídico que existe en el derecho positivo y que se encuentra íntimamente ligado al movimiento para la defensa de los derechos humanos que tuvimos y seguimos teniendo presente hoy en día.

La dignidad es un concepto que nos muestra el reconocimiento de una naturaleza específica por el simple hecho de ser seres humanos y que por lo tanto merecemos respecto a cada una de nuestros derechos.

De acuerdo con estudios realizados, la palabra dignidad es un concepto abstracto, que significa “calidad de digno”.

La palabra dignidad deriva del término latín dignitas, y este de “dignus”, que significa digno y merecedor, es decir, era en la época de los romanos una prerrogativa para la nobleza. Por otra parte, podemos decir que el término dignidad otorgaba algunas características como por ejemplo la autodeterminación y el decoro, principalmente en el aspecto social (Organización Panamericana de la Salud-OPS, 2017, p. 145). Significados que traen consigo dos conceptos muy importantes que son el poder y la superioridad.

Por otro lado, se puede decir que la palabra dignidad:

Es una cualidad humana que depende de la racionalidad. Solo los seres humanos están capacitados para mejorar su vida a partir del libre albedrío y el ejercicio de la libertad individual; los animales, en cambio, actúan por instinto. En este sentido, la dignidad está vinculada a la autonomía y la autarquía del hombre que se gobierna a sí mismo con rectitud y honradez” (Organización Panamericana de la Salud-OPS, 2017, p. 56).

Mencionado lo anterior, se puede decir que la dignidad no es un derecho que tenemos por el hecho de ser hombres, sino más bien consideramos que es el fundamento de las prerrogativas y derechos que como seres humanos tenemos por el simple hecho de existir.

Algunos doctrinarios han logrado conceptualizar a la dignidad, como “la posesión de derechos”, por la relación que existe entre los derechos de la persona y la dignidad de la misma. Sin embargo, en la doctrina se ha llegado a contextualizar que los derechos fundamentales son inherentes a la dignidad de la persona.

Por su parte la Asociación Internacional para la Seguridad Social señala que la dignidad de la persona humana engloba:

(...) el respeto debido al ser humano por su propia esencia, por el hecho de poseer una conciencia, un alma, un espíritu. La dignidad humana es la piedra angular de la filosofía de los derechos humanos, cuyo objetivo es

garantizar que sea respetada, razón, precisamente, por la que esos derechos son universales” (Organización Panamericana de la Salud-OPS, 2017, p. 145).

Pero para comprender mejor el tema de la dignidad al hacer referencia a la dignidad en el trabajo, creemos necesario hacer una acotación de la dignidad desde el punto de vista jurídico en su doble vertiente cómo surgió: como principio y como se demuestra en este siglo: como derecho subjetivo.

La dignidad en el entorno laboral y otros derechos laborales son producto de las incansables luchas de los movimientos sociales, las cuales fueron construyéndose a partir del desarrollo del capitalismo industrial (Boza, 2014, p. 18); desarrollado principalmente a partir de la revolución industrial, que como bien es conocido es el contexto en que se empieza a desarrollar la distinción y conciencia de la clase trabajadora frente a la precarización y explotación laboral a la cual se encontraban sometidos.

La dignidad en torno al trabajo debe ser estudiada y analizada respecto al sujeto de derechos, es decir que el pleno respeto hacia el sujeto del trabajo es lo que dignifica la actividad laboral (Coloma, 2017, p. 5).

El derecho a la dignidad en torno a lo laboral, humaniza al sujeto del trabajo, de tal forma que este no sea visto como una mera herramienta que se presta únicamente para la productividad y desarrollo económico.

Por tanto, la dignidad garantiza que exista plena y justa protección hacia los trabajadores, en cuanto al trato que reciben y las condiciones en las que deban desempeñarse sus actividades laborales. (Montoya Agudelo, Méndez Cruz, & Boyero Saavedra, 2017, p. 96)

El derecho a la dignidad permite la construcción de ordenamientos jurídicos de derecho interno e internacional que velen por el acceso y la libertad de un trabajo digno, en función a la inherencia humana del sujeto que realiza la actividad laboral.

La dignidad en el trabajo no sólo protege el papel del individuo en cuanto a las relaciones laborales del que este forme parte. La dignidad en el trabajo, abarca cabalmente cualquier actividad en la que una persona presta sus servicios a otra (Calderón, 2013, p. 9).

Es decir que el derecho a la dignidad en el entorno laboral, puede ser considerado como la facultad de cada ser humano que por su propia naturaleza tiene, para el respeto y protección de su integridad moral, psíquica, física y la garantía de demás derechos laborales, independientemente de que este sujeto sea un trabajador autónomo o un trabajador por cuenta ajena.

La dignidad humana consiste entonces en el valor de la persona humana en sí misma y por sí misma y esto tiene consecuencias en el orden social. Por lo tanto, en toda comunidad organizada de personas, “naturalezas dotadas de inteligencia y libertad”, nacen derechos y obligaciones que, al ser universales e inviolables, son inalienables. El hombre es sujeto, fundamento y fin de la vida social. El hombre es, en efecto, por su íntima naturaleza, un ser social, y no puede vivir ni desplegar sus cualidades sin relacionarse con los demás. Así es que el valor de “lo personal” tiene consecuencias en los comportamientos entre personas, preservando la integridad del otro en su vida, integridad, salud, reputación. También en el trabajo, en la empresa, el hombre puede realizarse a sí mismo como persona, ya que desarrolla su trabajo en colaboración con otras personas. Entonces, el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona. Las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse principalmente no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva. En su “carácter objetivo” el trabajo es la tarea particular que se desarrolla en una determinada empresa, cultura o civilización y que permite la realización de una determinada obra o efecto o resultado final.

En este sentido, el trabajo humano, desde el punto de vista objetivo, puede o debe ser valorizado y cualificado según su aporte al proceso económico, el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto. Esta realidad ligada a una consecuencia de

naturaleza ética: el hombre está destinado y llamado al trabajo; pero, ante todo, el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. Con esta conclusión se llega justamente a reconocer la preeminencia del significado subjetivo del trabajo sobre el significado objetivo. Algunos trabajos realizados por los hombres pueden tener un valor objetivo más o menos grande, sin embargo, cada uno de ellos debe medirse sobre todo con el metro de la dignidad del sujeto mismo del trabajo, del hombre que lo realiza, principio y a la vez finalidad del trabajo.

El derecho a la calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo para Freire (2018) es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Según el autor, la calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, particularmente en el trabajo desempeñado en una organización. (p. 15)

El objetivo de la calidad de vida en el trabajo está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Gros, 2003, p. 222).

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en la vida de los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral (Salanova, 2009, p. 15).

Recientemente, la calidad de vida en el trabajo ha tomado mayor importancia por las continuas y crecientes demandas que tienen las empresas del entorno, ya que repercute en mayores exigencias y demandas a los trabajadores.

La necesidad de que los trabajadores tengan un mejor nivel de calidad de vida ha llevado, en este documento, a plantearla como un derecho humano laboral. Es decir, existe la necesidad de que toda persona desempeñe su trabajo en un entorno y contexto organizacional en el que pueda tener calidad de vida en el ámbito laboral. Se entiende este concepto como las posibilidades que ofrece la organización y el trabajo a la persona para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía (Patlán, 2012, p. 32). En este sentido, la calidad de vida en el trabajo se constituye en el derecho a un conjunto de aspectos que permiten que el trabajador satisfaga un ramillete integrado de necesidades que contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo. Los empleos de buena calidad proporcionan a la gente los medios para salir de la pobreza, lo que a su vez ayuda a los países a tener mayor estabilidad económica y social y, en última instancia, beneficia el crecimiento económico mundial.

Es preciso mencionar que para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario

legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo.

El derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia

Se refiere a la posibilidad de que el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales sean compatibles con las demandas y presiones personales y familiares al generar un equilibrio entre el trabajador y su familia o su vida personal, y provoca sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio entre el trabajo y la familia puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida. Para la OIT el tiempo de trabajo fue el tema esencial del primer Convenio Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo; sin embargo, en la actualidad debe tenerse en cuenta los siguientes ejes del tiempo de trabajo (Patlán, 2016):

- a) Tiempo de trabajo saludable. El tiempo de trabajo a la vez que sea saludable debe ser también seguro. Pierde esta característica en jornadas largas de trabajo, horas de trabajo asociales en tardes, noches y fines de semana, horas de trabajo nocturno, entre otras.
- b) Tiempo de trabajo conveniente para la familia. La cantidad de horas de trabajo de una persona debe ser compatible con sus obligaciones personales y familiares.
- c) Tiempo de trabajo productivo. Se refiere al número de horas en las que el trabajo es efectivamente productivo. Reducir las horas destinadas a la familia no necesariamente incrementa la productividad. (p. 7)

Así también, el Convenio 156 de la OIT (1981) establece la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares debiéndose permitir que los trabajadores ejerzan su derecho a desempeñar su trabajo sin ser discriminados y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (p. 5).

El derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio

La satisfacción en el trabajo se refiere al estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización (Calderón, 2013, p. 7). Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas, se logra que el trabajador se sienta satisfecho y realizado con su trabajo.

La satisfacción es importante porque incide en la salud ocupacional, en la salud mental e incluso en la salud física propiciando que exista un incremento en la productividad. Para lograr que un trabajo sea más satisfactorio, tenga sentido y sea un reto para el trabajador es importante que las actividades que se desempeñan tengan un significado en sí mismas y contribuyan a lograr un resultado final concreto.

El derecho al Bienestar en el trabajo

El bienestar en el trabajo es un estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en las actividades que realiza. El trabajador tiene derecho a experimentar un estado de bienestar mientras lleva a cabo sus actividades de trabajo, de lo contrario corre el riesgo de sentirse en condiciones de incertidumbre. El bienestar en el trabajo se encuentra inscrito en diversos ordenamientos. Por ejemplo, para la Organización Mundial del Trabajo el objetivo de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en

todos los espacios laborales. Así también, para la Asociación Internacional de la Higiene Ocupacional, la higiene ocupacional es una ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de riesgos derivados del lugar de trabajo, o producidos en el mismo, que podrían perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores (Organizaición Internacional del Trabajo, 2014, p. 24).

Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo

Se refiere a la posibilidad de desempeñar un trabajo interesante, con significado variado, bien considerado, con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo laboral. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además debe ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Contrario a la existencia de un trabajo enriquecedor y significativo, , el Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo (2014) sobre la abolición del trabajo forzoso hace referencia explícita a la obligación de suprimir formas de trabajo forzoso u obligatorio que se ejecute como medio de coerción o castigo, medio de movilización o uso de la mano de obra con fines de fomento económico, medida de disciplina en el trabajo, castigo por haber participado en huelgas y como medida de discriminación social, nacional, racial o religiosa. Este Convenio pone de manifiesto los aspectos negativos que deben evitarse en el trabajo, por lo que en este artículo sustentamos la necesidad de que toda persona desempeñe un trabajo significativo (pág. 1)

Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado

Se refiere al derecho que tiene el trabajador a que se le retribuya económicamente de manera adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicados en su desempeño, así como por sus contribuciones personales. La potestad irrestricta de percibir y exigir el disfrute de un salario es un derecho fundamental e imperecedero de todo trabajador; Así para Patlán (2016), la libertad de laborar para aspirar a la percepción de un estipendio

justo o decoroso que corresponda a la calidad y validez de los servicios desempeñados por el trabajador (párr. 48). Por su parte, el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo establece la necesidad de garantizar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor al considerar la remuneración (salario o sueldo) básica o mínima y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado al trabajador por concepto del puesto que desempeña.

Derecho a la autonomía en el trabajo

La autonomía en el trabajo es el grado de libertad e independencia proporcionado al empleado para organizar y realizar sus funciones, donde puede tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (métodos, velocidad, orden), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de labor y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). La autonomía permite que las personas tengan libertad para desarrollar el trabajo, favorece la implicación en la toma de decisiones y es un elemento esencial para la satisfacción de necesidades psicológicas (Deci & Ryan , 2017, p. 3). La autonomía permite que el trabajador actúe con la percepción de que puede elegir o tomar decisiones; si está ausente, actúa con un sentido de presión sintiendo que tiene la obligación de realizar el trabajo (Ryan y Deci, 2000, p. 5).

Derecho a la estabilidad laboral

Se refiere al derecho a la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas. Preferentemente, el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia que garantice su desarrollo laboral, social, familiar y personal.

En general, la estabilidad en el empleo genera estabilidad personal a largo plazo. Este derecho es indispensable en los trabajadores y forma parte de uno de los derechos subjetivos

públicos (Gómez Zuluaga, p. 188). El Convenio 158 de la OIT (1982) sobre la terminación de la relación laboral establece que no se pondrá término a la relación laboral de un trabajador a menos que exista una causa justificada relacionada con su capacidad, en su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. No obstante, este derecho puede atravesar por un fragmento de fragilidad toda vez que en 2012 se aprobó la incorporación del trabajo por temporada dentro del capítulo ii referente a la duración de las relaciones laborales en la Ley Federal del Trabajo. Bajo esta modalidad podrá pactarse la relación laboral en periodos discontinuos para servicios en los que no se requieran labores fijas, y periódicas de forma discontinua para el caso de actividades de temporada que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, con lo cual el derecho a la estabilidad laboral se ve minimizado o fragilizado.

El derecho a trabajar dentro del horario legalmente establecido

En este caso se plantea el derecho a desempeñar un trabajo dentro de las horas legalmente establecidas. En este tenor, existen diversos convenios y disposiciones internacionales que regulan tanto el número de horas laborales al día y a la semana como la superación del límite de horas de trabajo al día, los días de descanso, los periodos de vacaciones, los descansos entre jornadas laborales (jornadas diarias, nocturnas o jornadas acumuladas, etc.) los descansos para el trabajo diario, la duración máxima semanal del trabajo, la jornada para trabajadores temporales y en condiciones especiales, entre otros.

A manera de ejemplo, el Convenio 1 de la OIT (1919) establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas por semana (p.5). Adicionalmente, es importante señalar que el tiempo de trabajo está vinculado a la seguridad y salud de los trabajadores, así también las jornadas excesivas repercuten de manera negativa en la calidad del trabajo y consecuentemente en la productividad de las empresas (Martín, 2008, párr. 24). Por otro lado, está el tiempo de descanso como un derecho humano que plantea Martín (2008), es decir, el tiempo que no está establecido en la jornada

laboral se constituye en un tiempo sobre el cual el trabajador tiene el derecho de disfrute (p.21).

Derecho al desarrollo en el ámbito económico

Uno de los objetivos básicos de toda actividad que realizan los seres humanos, es la búsqueda de su propio desarrollo ya sea este en sus dimensiones sociales, culturales, económicas o políticas.

El derecho al desarrollo es la facultad que tienen todos los seres humanos sin distinción, a la promoción y protección de participación, contribución y pleno goce del desarrollo, estableciéndose como una clara base para el ejercicio de otros derechos fundamentales. (Alfargari, 2018, p. 6)

El derecho al desarrollo puede ser estudiado desde la perspectiva individual, así como también colectiva, correspondiendo a la expresión de las facultades y capacidades del individuo y de los pueblos, con el objeto del disfrute de los demás derechos y libertades básicas del ser humano. (Castellanos Restrepo & Gómez Bentacur, 2014, p. 522)

Desde el ámbito del trabajo, el derecho al desarrollo se manifiesta en virtud a la actividad y prestación de servicios laborales, materializándose en la retribución económica a la que accede mediante la cual logran satisfacerse las necesidades básicas del sujeto de derecho.

Así también, un desarrollo sostenible se manifiesta en la medida que un sujeto o grupo de sujetos logran tener acceso a los elementos esenciales y básicos que garanticen su existencia, proceso y aprovechamiento de oportunidades. (Sánchez Ferrer, 2014, p. 75)

El derecho al desarrollo y la garantía del acceso al trabajo decente se encuentran estrechamente vinculados, ya que si los ordenamientos jurídicos del mundo no se encargan de la protección y garantía eficiente del empleo digno es imposible que se complete un desarrollo integral y sostenible.

Siendo así que el Estado y sus órganos deben buscar la manera de erradicar el trabajo que se realiza en escenarios no aptos tal como lo son las condiciones de pobreza, un salario injusto, condiciones de desempleo, aumento de la brecha salarial, así como también las actividades que se desarrollan de forma insegura e insalubre. (Organizaición Internacional del Trabajo, 2014, p. 6)

En consecuencia, el desarrollo económico como derecho derivado de la actividad laboral, es el resultado de la protección y garantías del trabajo decente, es decir que el trabajo dignificado y humanizado tiene por fin el pleno desarrollo humano, comenzando desde su retribución económica hasta el goce y ejercicio de otros derechos fundamentales.

Es importante citar que el desarrollo económico está ligado con la calidad de vida en el trabajo, su definición, se enfoca en satisfacer una amplia gama de necesidades que pueden ser satisfechas mediante un trabajo. Si bien muchas empresas realizan esfuerzos mediante estrategias y acciones para implementar programas de calidad de vida laboral, no existe la normatividad o el precepto que establezca la obligatoriedad de las organizaciones (públicas y privadas) para desarrollar y proveer entornos laborales con mejores niveles de calidad de vida laboral.

Por su parte, como menciona la Organizaición Internacional del Trabajo (2014) menciona que tener con un trabajo decente quiere decir que se cuentan con las oportunidades de un trabajo que sea muy fructífero y que origine un ingreso o sueldo digno, tener seguridad dentro del puesto de trabajo y seguridad social para sus familiares, excelentes perspectivas de progreso individual y de integración a la comunidad, autonomía para que las personas formulen sus opiniones, distribución e intervención en las diversas disposiciones que inquietan sus vidas, y equivalencia de oportunidades y el buen trato para las personas (p. 5).

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos. A continuación, se citarán dichos objetivos de conformidad con Alfargari (2018):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles-

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación-

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada (p. 144-145)

Si bien, el crecimiento económico por sí solo no se traduce necesariamente en una mayor cantidad y una mejor calidad de empleos, especialmente para los sectores más pobres, vulnerables y aquellos en riesgo de quedar marginados. El crecimiento económico es un requisito previo para aumentar el empleo productivo; es el resultado combinado de incrementos en el empleo e incrementos en la productividad laboral. Por lo tanto, la tasa de crecimiento económico establece los límites absolutos dentro de los cuales se puede presentar el crecimiento en el empleo y el crecimiento en la productividad laboral. Sin embargo, el patrón o la naturaleza del crecimiento también tienen mucha importancia. El impacto del crecimiento económico en la creación de empleo productivo no solo depende de la tasa de crecimiento, sino también de la eficiencia con la cual el crecimiento se traduce en empleos productivos.

El crecimiento económico es una condición necesaria para que un país o región experimente un desarrollo económico, pero no es el único factor que se debe tener en cuenta.

El crecimiento debe estar acompañado de mejoras y avances en el estilo y la calidad de vida de los habitantes. Deben existir cambios en materia social, política y económica para que este crecimiento económico se vea traducido en el desarrollo económico del país.

El acceso a los servicios, a la salud y a la educación, es decir, la garantía de las necesidades básicas cubiertas es clave a la hora de entender el desarrollo. El desarrollo económico debe buscar el crecimiento económico sostenido en el tiempo para mejorar la calidad de vida de la población.

1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8.

Tal cual se ha determinado con anterioridad, los ordenamientos jurídicos de derecho interno e internacional, tienen la obligación de tutelar y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos que garanticen la construcción del trabajo decente y del

desarrollo económico. Es así que se pueden enumerar las bases jurídicas del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

En el ordenamiento jurídico Internacional

En primer lugar, se encuentran las garantías inherentes al ser humano, determinadas en:

Tratados Internacionales:

La Organización Internacional de Trabajo mediante convenios o recomendaciones procede a dar las disposiciones o información concernientes al trabajo, luego de un adecuado estudio y preparación de convenios, que previamente son aprobados por los dos tercios de sus integrantes y luego son comunicados oficialmente a los países miembros de la organización.

Para que los Convenios Internacionales se conviertan en parte de legislación de nuestro país, deben ser previamente suscritos por los representantes diplomáticos del país y luego puestos en consideración y aprobados por el Asamblea Nacional, en su sólo debate y con el voto conforme de la mayoría de miembros de la asamblea, para lo cual previamente se solicitará el dictamen del Tribunal Constitucional respecto a la conformidad del convenio. Posteriormente será el presidente de la República quien los ratifique y disponga su publicación en el Registro Oficial. Desde ese momento estos convenios son normas con valor legal que obligan a su cumplimiento.

Pero los tratados y convenios pueden también tener un origen internacional diferente, puede ser de tipo regional, como el Pacto Andino, o de convenios bilaterales entre países, por ejemplo, para casos de trabajadores migrantes entre Ecuador y Colombia, o España y Ecuador etc., lo importante de estos convenios, son las normas y reglamentos que pasan a formar parte del ordenamiento jurídico de los trabajadores.

La Organización Internacional de Trabajo ha desarrollado un programa para la comunidad del trabajo. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de sus cuatro objetivos estratégicos: creación de

empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal.

Crear Trabajo. - Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores. - Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

Extender la protección social. - Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

Promover el diálogo social. - La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 110).

La creación del trabajo, es el desarrollo de la producción, para lo cual se necesita que este trabajo cumpla con requisitos primordiales, para alcanzar una vida sostenible. Esta producción por medio de sus empleadores debe garantizar los derechos de los trabajadores, siendo una herramienta para promover la prosperidad de los seres humano y la aprobación nacional, que beneficie la paz en general y que es necesaria para alcanzarla, y por lo cual es necesario para optimizar el incremento imparcial, la permanencia social y el buen desempeño

financiero, para fomentar así a la competencia; y desde luego, el dialogo social en los acuerdos que deben existir entre empleadores y trabajadores.

Si bien, el objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La Organización Internacional de Trabajo proporciona ayuda a través de programas nacionales de Trabajo Decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La Organización Internacional de Trabajo trabaja con otros interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos clave para el diseño y la aplicación de estos programas. Además, proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

El progreso requiere de acciones a escala mundial. El programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global. La Organización Internacional de Trabajo trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el trabajo decente en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial.

Mayorga (2011) indica que:

Los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo son numerosos, y obligan a los Estados signatarios entre los cuales está el Ecuador, previo el cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales propios de cada país (p. 19).

De igual manera, son numerosas las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo a sus países miembros, las mismas que deben ser comunicadas a

cada miembro de la Organización, para que las examinen y procuren su ejecución por medio de la Legislación nacional (p.19).

Entre los convenios suscritos por nuestro país como miembro de la Organización Internacional de Trabajo y que suman un total de 60, aproximadamente, tenemos los que establecen métodos para la fijación del salario mínimo, para el trabajo forzoso, para el trabajo en el subsuelo y sobre el empleo de mujeres en ese trabajo.

También están los convenios que tratan de la igualdad de la remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo igual; del seguro de enfermedad; del seguro obligatorio de vejez, invalidez y muerte; protección de la maternidad; abolición del trabajo forzoso; elementos para determinar el nivel de los salarios mínimos, el trabajo decente entre otros. Éste último no ha sido tomado en cuenta en nuestra legislación, por lo cual debe regularse para su aplicación, como un mecanismo para asegurar entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos laborales.

De cierta manera se reconoce, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el art. 6, básicamente, donde se refiere acerca del derecho al trabajo, a la libertad de trabajo y por supuesto, el derecho a un trabajo decente, esto es, trabajar en condiciones dignas, además se le atribuye al Estado la obligación de velar el cumplimiento de estos derechos, desde facilitar al ciudadano las bases para hacer efectivo este derecho, promover y proporcionar alternativas, así como la creación de políticas, que faciliten al individuo a tener un trabajo y de esta manera, no solo conlleva al crecimiento económico de un País, sino que también mejoren la calidad de vida del mismo (Organización de las Naciones Unidas, 2006, p. 29).

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su art. 8, numeral 3, literal a, se establece que nadie podrá ser obligado a un trabajo forzoso u obligatorio, viéndose asociado de esta manera a una las metas del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, que

sostiene como una de sus metas la erradicación del trabajo Forzoso, así como del Trabajo Infantil (Organización de las Naciones Unidas, 2006, p. 27).

La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial, la misma que en su art. 5 literal I, establece el derecho al trabajo, a la libertad para elegir el trabajo, y de igual manera a trabajar en condiciones óptimas. Se garantiza el pago de un salario por trabajo Igual (Organización de las Naciones Unidas, 2006, pág. 61).

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, que garantiza el Derecho a la libertad sindical, a la vez que otorga herramientas a los trabajadores de asociarse en virtud de la defensa de sus derechos (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, pág. 3)

Y finalmente, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que garantiza derechos a los trabajadores, como la libertad de sindicalizarse (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva., 1949, pág. 2).

En el Ordenamiento jurídico Nacional encontramos:

El Art. 3 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa que:

Son deberes primordiales del Estado.- 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.

Si bien, Una de las formas de planificar el desarrollo nacional y erradicar la pobreza es la creación de fuentes de trabajo, para lo cual deben cumplir medidas mínimas para alcanzar el buen vivir de las personas, con un escenario propicio para hacer realidad el trabajo decente de las y los trabajadores, pero éste trabajo decente debe insertarse como un derecho constitucional.

De la misma forma en la carta magna ecuatoriana, en el artículo 33 se establece y reconoce al trabajo digno como una fuente de desarrollo, tratándose a la vez de un derecho y un deber social. Se constituye así también como una libertad básica del ser humano y se

manifiesta 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”.

La falta de fuentes de trabajo en el Ecuador es uno de los problemas socioeconómicos más graves para gran parte de la población. Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados. No tiene ningún trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental la puesta en marcha de políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad: público, privado, comunitario y asociativo.

Además, es importante que se garanticen los derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

Por otro lado, en el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Esta disposición protege a las personas consideradas de atención prioritaria, como son las adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas. También son consideradas de atención prioritaria las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. Estos son magníficos propósitos y metas, pero difícil de cumplirlos en las

condiciones del país, en la época contemporánea. También se expresa que el Estado prestará especial atención a personas en condiciones de doble vulnerabilidad. Esta se refiere a la suma de dos circunstancias que afectan el desarrollo personal, que limita las capacidades de un individuo para valerse por sí mismo, se entiende como condición de doble vulnerabilidad, en virtud de su condición especial y su condición socio económica.

Este artículo tiene vital importancia ya que encamina al Estado a la plena protección de derecho, determinando como un deber que se creen las condiciones necesarias para que las personas logren tener acceso a fuentes de trabajo, regulando el salario y las condiciones en que este se ve desarrollado.

La obligatoriedad de la creación de dichas políticas públicas se establece por ejemplo en el numeral dos del artículo 38 de la Constitución en el cual se determina la protección de la participación de la persona adulta mayor en actividades laborales; así también en el artículo 39 se establece que el Estado tendrá la obligación de fomentar que los jóvenes tengan acceso a un trabajo digno, promoviendo la capacitación y el emprendimiento.

Así también existe una protección especial para los niños, niñas o adolescentes respecto a la explotación laboral y la erradicación del trabajo infantil, establecida en el numeral dos del artículo 46; Se reconocen además protección a las personas con discapacidad en cuanto al trabajo en el numeral cinco del artículo 47 y; En el artículo 43 se garantiza la no discriminación de las mujeres embarazadas o en lactancia en torno al ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 24)

Tal y como se establece es necesaria la creación de mecanismos que protejan a los sujetos de derechos, sin distinción, ya que desde los niños hasta los adultos mayores son susceptibles de encontrarse en una situación de explotación laboral o enfrenarse a condiciones precarias de trabajo.

Como derecho de libertad procurando evitar las formas de trabajo forzoso y gratuito, así como también la explotación, se reconoce al trabajo en el artículo 66 numerales 2 y 14,

protegiéndose además las actividades económicas que puede realizar cualquier persona en el numeral 15 del mismo.

En cuanto al desarrollo, se establecen diversos objetivos entre los cuales se encuentran los establecidos en el numeral dos del artículo 276 de la constitución. Dichos objetivos van encaminados hacia la protección de la dignidad y estabilidad laboral mediante la justa y solidaria construcción de un sistema económico que se base en la distribución equitativa tanto de los medios como de los beneficios del desarrollo.

De esta manera se puede determinar que el trabajador ya sea este en cuenta ajena o propia es un actor indispensable para la estabilidad y desarrollo de la economía y por ende de los demás sectores que se anexen. Debido a su contribución tendrán entonces el derecho a formar parte de los frutos del desarrollo.

Ahora bien, en el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, se indica que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

En virtud de lo expuesto se garantiza el trabajo en condiciones adecuadas y que sean propicias, pero no se toma también en cuenta el trabajo decente, para con ello garantizar su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Siendo el trabajo decente como lineamientos estratégicos de un trabajo digno mediante el cumplimiento de los derechos laborales, la cual debe fortalecer esta normativa y mecanismo de control para garantizar las condiciones dignas en el trabajo, así como el cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.

Finalmente cabe destacar la importancia de los artículos 325 al 333 correspondientes a la Sección tercera del capítulo sexto del régimen del desarrollo de la carta magna ecuatoriana, en los cuales se desarrolla de mejor manera el reconocimiento al derecho al trabajo y sus principios que tienen como fin el pleno empleo, la igual remuneración, el desarrollo del trabajo en un ambiente propicio, la libertad de asociación y sindical el

reconocimiento de los conflictos y la negociación colectiva, el derecho a la huelga (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Código de Trabajo

Si bien la norma contenida en este marco legal establece algunos derechos para los trabajadores en general, las mismas que serán materia de análisis, no se contempla derechos para los adultos mayores en orden a la aplicación del mandato constitucional, así: El Art. 2 del Código del Trabajo, sobre la obligatoriedad al trabajo señala: “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.

El Código de Trabajo si bien reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, no regula el trabajo del adulto mayor de conformidad con el mandato constitucional, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

El Art. 3 del Código del Trabajo sobre la libertad de trabajo y contratación expresa: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

En efecto, 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.

El artículo 118 se considera que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, sin que pueda ser obligado a realizar trabajos gratuitos, ni remuneraciones que no sean impuestas por la ley; pero esto no se cumple puesto que las ofertas laborales están en relación a la capacidades físicas de las personas, que son impuestas por las empresas o personas que requieren de mano de obra, así en la mayor parte de anuncios en los que se requiere personal para laboral tenemos que se establece

como edad mínima 18 años y edad máximas 35 años, discriminando a los adultos mayores como fuente de producción laboral, o en su caso si se contrata a un adulto mayor se le impone una remuneración por debajo del remuneración legal establecida, por lo tanto no se valora las capacidades del adulto mayor, solo para beneficio del empleador se considera las limitaciones de este (Código de Trabajo , 2005, p. 56).

El Art. 47 de la jornada máxima de trabajo señala “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario”.

En el artículo 271 del Código del Trabajo o de la Constitución se ha regulado como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias, si también se establece la jornada para los adolescentes en relación de dependencia, pero no se ha regulado un horario de trabajo para los adultos mayores sometidos a un régimen de contratación laboral, por lo tanto, no se toma en consideración lo que establece la norma constitucional para los adultos en relación a sus limitaciones.

El Art. 79 de la igualdad de remuneración se refiere que: “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”.

Se establece que al igual trabajo corresponde igual remuneración sin discriminación de edad y otros factores físicos y sociológicos, determinando que la especialización y la práctica serán factores que se deberán tomar en cuenta para los efectos de la remuneración; pero como se puede establecer.

En la práctica diaria estos presupuestos legales no se toman en consideración al momento de contratar a una persona, mucho menos si se trata de un adulto mayor, cuyas capacidades y experiencia en muchos casos está por encima del promedio de un adulto menor, a quien si se le paga remuneraciones altas que están por encima del margen legal,

por lo tanto se hace necesario regular en el Código de Trabajo la remuneración en relación de dependencia del adulto mayor, tomando en consideración sus capacidades.

De hecho, como se ha citado el Código de Trabajo hace mención a los derechos de los trabajadores, a las condiciones de trabajo, así mismo las regulaciones respecto a las remuneraciones las mismas que deben ser dignas al trabajador. En este mismo código, se contempla la prohibición al trabajo forzoso y la no discriminación en el momento en que el individuo pretende acceder a una plaza laboral.

Si bien, es preciso mencionar que el Código del Trabajo tiene que ser concebido a partir de los derechos e intereses de las dos fuerzas que integran la relación laboral, empleadores y trabajadores, cuyos esfuerzos y potencialidades son complementarios y concurrentes, perfecta y necesariamente compatibles, y no excluyentes ni beligerantes. Tiene que ser establecido como un cuerpo normativo que tenga al país en beneficio directo y no como un instrumento de campaña electoral porque si eso sucede, se condenarán a la legislación laboral a un retroceso a al Ecuador a otra amarga experiencia.

El trabajo decente en nuestro sistema jurídico, no lo reconoce, como política e iniciativa de la Organización Internacional de Trabajo. Nuestro país reconoce el trabajo digno que implica el reconocimiento del trabajo como una actividad productiva. El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

Una sociedad donde son bienes respetados la dignidad del ser humano, la vida, la libertad, la igualdad, el honor, la intimidad, el acceso a los servicios públicos, etc., es aquella que realiza los valores que impone la Constitución, los mismos son universales en cuanto a que no valen frente a alguien determinado, esto es, en relación bilateral, sino frente a todos.

Se considera que la dignidad del derecho laboral debe acompañar de trabajo decente la dignidad del ser humano comprende, en este valor, todos los demás derechos subjetivos necesarios para la libertad y autonomía del ser humano valorado como fin en sí mismo y no medio, lo que es dignidad. No significa lo acontecido que haya surgido un nuevo conjunto de regulaciones normativas que sea objeto del Derecho constitucional, cada ámbito del Derecho civil, del penal, administrativo o social permanece como tal, pero aquél se impone sobre ellos acunándolos e influyéndolos, estos Derechos quedan así conformados constitucionalmente. De este modo difícilmente exista un sector del Derecho ordinario que no sea Derecho constitucional desarrollado.

El plan Nacional de desarrollo: Toda una Vida:

El "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" de Ecuador es el principal instrumento del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP), y su objetivo es contribuir al cumplimiento progresivo de:

1. Los derechos constitucionales;
2. Los objetivos del régimen de desarrollo y disposiciones del régimen de desarrollo (a través de la implementación de políticas públicas);
3. Los programas, proyectos e intervenciones que de allí se desprenden.

Se enmarca sobre dos pilares que son la sustentabilidad ambiental y el desarrollo territorial equitativo. Se fundamenta en los logros de los "últimos 10 años" y pone en evidencia la existencia de nuevos retos por alcanzar, en torno a tres ejes principales:

- 1) Derechos para todos durante toda la vida;
- 2) Economía al servicio de la sociedad;
- 3) Más sociedad, mejor Estado, que contienen a su vez tres objetivos nacionales de desarrollo que rompen con la lógica sectorial y dan cuenta de las prioridades que tiene el país.

Esta visión se enmarca, también, en los compromisos internacionales de desarrollo global, como la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Bajo la consigna de “Toda una Vida” se estructura el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 que encuentra sus fundamentos ideológicos en la Constitución de la República del Ecuador 2008 instrumento que se instituye en el eje trascendental de la sociedad que queremos alcanzar, una sociedad orientada al fomento de una vida inclusiva, equitativa y solidaria.

En el mismo se contempla entre sus ejes, proporcionar e impulsar políticas para lograr el desarrollo de empleos plenos y dignos, así mismo incita a la inversión Productiva, a la inversión por parte del Estado y a proporcionar créditos financieros a fin de promover el emprendimiento en las personas (Andrade & Peña, 2018, p. 57)

Con la consecución del Plan Nacional de Desarrollo en adelante PND 2017 – 2021 se pretende establecer como una garantía primordial el efectivo cumplimiento de los derechos, priorizando así en la dignidad humana eje esencial del desarrollo del hombre, En la actual Constitución de Ecuador (2008) se presenta como los “Derechos del Buen Vivir”, dentro de los cuales se incluye un amplia variedad de derechos (tales como a la alimentación, ambiente sano, agua, comunicación, educación, vivienda, salud, energía, etc.). Por ejemplo, sobre el “ambiente sano”, el Artículo 14 “reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, Sumak Kawsay”.

La Constitución, con sus 444 artículos es garantista de derechos por lo que se elimina la concepción clásica de priorizar unos derechos sobre otros. Muy por el contrario, enfatiza el carácter integral de los mismos, al reconocerlos como interdependientes y de igual jerarquía (Art. 11, numeral 6). Por lo tanto, los derechos del Buen Vivir ocupan la misma jerarquía que otros conjuntos de derechos, entre los cuales están los derechos de personas y grupos de atención prioritaria, comunidades, pueblos y nacionalidades, participación, libertad, de la

naturaleza, y protección, y a su vez, este conjunto tiene un correlato en una sección dedicada a las responsabilidades.

Seguidamente se indican dos campos principales de acción en un mismo nivel de jerarquía: por un lado, el “régimen del Buen Vivir”, y por el otro, el “régimen de desarrollo”. Este último es definido como “el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del Buen Vivir, del “Sumak Kawsay” lo cual se menciona en el Art. 275 de la Constitución de la República del Ecuador. Se postula una directa vinculación entre las estrategias de desarrollo y los derechos; el “Buen Vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza”. Este régimen de desarrollo debe atender una planificación participativa y se expresa en las áreas del trabajo y de las soberanías alimentaria, económica y energética. En paralelo, el régimen del Buen Vivir incluye las cuestiones de inclusión y equidad (por ejemplo, educación, salud, vivienda, cultura, etcétera) y biodiversidad y recursos naturales.

Si bien, como se ha disgregado en líneas anteriores una de las principales preocupaciones de la Constitución de la República del Ecuador 2008 es poder establecer un régimen del Buen Vivir sostenible para las y los ecuatorianos, así en este marco se ha desarrollado el Plan Nacional de Desarrollo, que bajo la consigna de Toda una Vida propone como fin único el alcance paulatino a los derechos, en favor de construir una vida digna que entre muchas cosas procura el respeto a la dignidad humana y a todos aquellos elementos que se alienan al desarrollo del hombre, por lo que groso modo podría señalarse que este principal objetivo con el transcurso del tiempo y la materialización del PND logra consolidarse.

Dentro de los objetivos plasmados en el PND se busca fortalecer los derechos para toda una vida, ya que posiciona al ser humano como sujeto de derechos a lo largo de todo el ciclo de vida y promueve la implementación del Régimen del Buen Vivir, promoviendo la reducción de empleos y la creación de nuevas fuentes de empleos.

En efecto, el PND busca garantizar que se implementen políticas públicas y servicios que aseguren la disponibilidad, accesibilidad, calidad y adaptabilidad a los derechos de educación, salud, alimentación, vivienda y trabajo que se dan en el marco de un Estado intercultural y plurinacional, cuyas acciones están dirigidas a eliminar brechas de acceso a servicios y a buscar una igualdad más incluyente.

La Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal:

Esta ley de la misma forma, sirve como fundamento para el crecimiento económico, siendo esta uno de los fundamentos del objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, es una ley que fortalece a las medianas y pequeñas empresas, así mismo promueve e incentivos para la atracción de inversión, entre otras regulaciones dirigidas al desarrollo económico del País (Andrade & Peña, 2018, p. 57)

Es importante mencionar que las discrepancias son semejantes a las personas, estas forman parte de la realidad, es por aquello que el profesor, Amezcua (2016) afirma que se despliega la murmuración democrática en el siglo XX, la misma que concederá al Estado un protagonista más relevante dentro de la existencia social, tratando de amonestar las difíciles discrepancias sociales, intrínsecamente de su labor y propósito que se basa en el bienestar común, otorgándole la posibilidad de poder imponer reglas o leyes que se encuentren predestinadas a determinados grupos sociales que están enfocados en un escenario específico distinto al de otros colectivos, lo cual origina la ruina de la creencia de la generalidad de la ley y el progreso y perfeccionamiento del respectivo principio de igualdad de oportunidades que poseen todos los ciudadanos (p. 348).

Por las desigualdades de los trabajadores se han establecido principios, en las normas de Derechos Humanos, que han sido acatadas en la normativa de cada país, pero ciertos derechos que se están desarrollando tardan mucho tiempo para su incorporación en la legislación interna. Estas normas regulan que exista igualdad, por ejemplo, entre empleadores y trabajadores, en cuanto a derechos y obligaciones les correspondan.

Algunos de los derechos que regulan las desigualdades en el mundo, son instrumentos de aplicación interna, basados en convenios y tratados internacionales en igualdad de oportunidades que tenemos como personas, es así que el empleador por ser un ente que promociona un trabajo, por tal hecho que acoge a una persona llamada trabajador, debe de respetar derechos que se consagran en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales, como lo es en relación al trabajo la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por razón de la materia se regulan mediante instrumentos internacionales destinados a obtener el respeto y la observancia por los Estados que los ratifican de ciertos derechos económicos y sociales concebidos en el marco general de los derechos de la persona humana. Por ello los criterios de igualdad son relativos históricamente, ya que la igualdad como derecho se ha ido insertando en la legislación interna de cada país paulatinamente, como la igualdad y no discriminación, como también el derecho que tienen los trabajadores de igual trabajo igual remuneración, además, se constata en la relación entre personas que es la forma de establecer la igualdad o desigualdad.

Ahora bien, la igualdad, al constituir un principio normativo, puede resultar inefectiva y ser restringida, de hecho, mediante las violaciones a los derechos fundamentales. En el caso de las mujeres, por ejemplo, la discriminación contra dicho grupo social es persistente en cuanto a la privación de los derechos que implican obligaciones positivas de prestación o de satisfacción por parte de otros sujetos y del Estado mismo, como el derecho al trabajo, el acceso y la carrera en la función pública y en la distribución de los recursos. Lo anterior es producto de la falta de garantías que permitan exigir los derechos sociales, ya que tradicionalmente se les ha considerado como normas programáticas o directrices de políticas públicas dependientes de recursos presupuestario. Ello ha provocado que se carezca de una cultura jurídica de demanda y control de este tipo de derechos desde el ámbito jurisdiccional.

1.5 Estudio de la sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

Dentro de los antecedentes la sentencia se manifiesta que: el señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, comparece expresando lo siguiente: Yo Roberto Carlos Bermeo Pesantez, comencé mis labores desde el 6 noviembre del 2005, en la Corporación de Negocios J.M. & D.M. Cía. Ltda. cuya actividad comercial que desempeña es la de Club Nocturno, hasta el viernes 27 de marzo de 2009, preste de manera ininterrumpida mis servicios, en calidad de mesero, trabajando en un horario de 19h30pm a 06h30am de lunes a sábados incluido los feriados, teniendo una remuneración de \$200,00 más gratificaciones diarias por propinas; además menciona que no se le ha reconocido el pago de sus horas suplementarias, extraordinarias y la jornada nocturna, retribuciones adicionales y demás beneficios sociales que otorga la ley, cuyo valor asciende a un total de \$9.400,00.

La parte actora representada por el señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, menciona que fue despedido de manera violenta e intempestiva por el dueño del negocio, señor José Daniel Moreira Guadamud, por la razón de negarse a firmar el acta de finiquito que se le presentó, sin previa justificación alguna, por estos motivos, el señor Bermeo demanda el pago del valor detallado en su libelo.

El motivo explícito de la presente demanda, es por cuanto la parte actora alega que la parte demanda de la despedido intempestivamente y además le adeuda varios rubros laborales no cubiertos, desconocidos e impagos por servicios prestados personales en calidad de mesero en los horarios y días indicados en su demanda, acudiendo a instancias judiciales para poder resolver los derechos violentados por la parte demandada.

Ahora bien, el juez de primera instancia acepta de manera parcial dicha demanda y decreta que la parte actuada pague al señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, la cantidad de \$7917,52 y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo. No obstante, las partes demandadas quedaron inconformes con la decisión del juez y presentaron recurso

de apelación, sin embargo, dicho recurso fue desechado y se acogió la solicitud del demandado, y se reformó el fallo subido en grado, y se dispone el pago de \$ 5500,54, y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo con costas y honorarios a razón del 5% del valor liquidado.

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

En este apartado cabe mencionar que es de correspondencia el conocimiento esta causa, del Tribunal que suscribe, el mismo que se encuentra constituido por jueces nacionales que han sido elegidos y posesionados por el Consejo Nacional de la Judicatura, de manera constitucional a través de la resolución 004-2012 de 25 de enero de 2012; escogidos por el pleno para operar en la presente Sala de lo Laboral, en la resolución del 30 de enero del 2012; en este proceso en virtud de del sorteo efectuado en consentimiento a lo dispuesto en el penúltimo inciso del art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, si bien su facultad para conocer el recurso de casación interpuesto, el mismo que tiene sus fundamentos en los 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación.

A continuación, se describirán las consideraciones respecto del recurso de casación: Si bien, este recurso extraordinario implica la posibilidad de poder extinguir trascendentales sucesos jurisdiccionales como lo son las resoluciones de sentencias, que provengan de un tribunal superior, las mismas que se encuentra bajo protección por presunciones de acierto y legitimidad, el ejercicio de la casación se encuentra restringido por un lado, debido a que no todas las sentencias se encuentran susceptibles del mismo, y, de otro restringido debido a que no todas las sentencias son susceptibles, del mismo y, de otro, que se encuentra sumiso a estrictas conjeturas y exigencia legítimas y jurisprudenciales.

Ahora bien, en virtud de dicho marco legal, la sala presente sala debe reiterar que la demanda de casación deberá ajustarse a la inflexibilidad técnica que su planteamiento y testimonio requieren, de esta naturaleza y categoría se encuentra sumiso en su formulación

a una técnica lógico-jurídica especial y a la vez rigurosa, que, si se llegare a incumplir, provocaría que el recurso extraordinario resalte inapreciable, imposibilitando el estudio a fondo de los compromisos o dando al traste con los mismos.

Ha de insistirse igualmente en que éste medio extraordinario de impugnación no establece una tercera pretensión, y, por consiguiente, no le concede competitividad a la Corte para juzgar el conflicto con el propósito de dar solución a cualquiera de los dos litigantes que tienen la razón, debido a que la labor de la Corte Nacional, siempre que el demandante sepa diseñar bien la imputación, se restringe únicamente a enjuiciar el dictamen con el fin de poder determinar si el juez de apelaciones, al proferirla, infringió o no la ley fundamental de trascendencia nacional a la que estaba obligado a usar para íntegramente solventar el inconveniente.

Actividad jurisdiccional que es confiada al más valioso Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el entrenamiento del intervención de constitucionalidad y legitimidad, el cual lo que persigue es avalar la protección del derecho objetivo, en correspondencia de la seguridad jurídica, que tiene como principio primordial del Estado Constitucional de derechos y justicia; la equidad o igualdad de los ciudadanos y ciudadanas en correspondencia con la ley, así como también la combinación de la jurisprudencia por medio del desarrollo de antecedentes jurisprudenciales que se encuentran cimentados en sentencias y fallos de triple reincidencia.

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

Fundamentos del recurso

El demandado cimenta su recurso en la causal tercera del Art. 3 de la Ley de Casación; y expresa que las normas de derecho que se han infringido son: Art. 75 e inciso primero y numeral 4 del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador; incisos primero, segundo y tercero del Art. 113, Art. 115, inciso primero del Art. 164, 165, 166 y 176 del Código de Procedimiento Civil; y, Art. 202 del Código del Trabajo. Indica falta de aplicación

del inciso primero del Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, y aplicación errónea del Art. 202 del Código del Trabajo.

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

La resolución, adoptada por la sala de este Tribunal, casa la sentencia apelada y dispone la cancelación de los valores requeridos en conformidad de lo expuesto en el dictamen recurrido, exceptuando únicamente el que corresponde a los fondos de reserva, materia de la impugnación. Sin costas: En virtud de lo establecido en el Art. 12 de la Ley de Casación, restituir la cantidad total de la caución obediente a la parte demandada.

En efecto, es preciso argumentar que para análisis de esta sentencia se conoce que el empleador sin previo aviso despidió a la parte actora, por lo que este presentó la demanda solicitando el pago de varios rubros laborales no cubiertos, desconocidos e impagos por servicios prestados personales en calidad de mesero en los horarios y días indicados en su demanda, acudiendo a instancias judiciales para poder resolver los derechos violentados por la parte demandada.

Ahora bien, el juez de primera instancia acepta de manera parcial dicha demanda y decreta que la parte actuada pague al señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, la cantidad de \$7917,52 y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo. No obstante, las partes demandadas quedaron inconformes con la decisión del juez y presentaron recurso de apelación, sin embargo, dicho recurso fue desechado y se acogió la solicitud del demandado, se reformó el fallo subido en grado, y se dispone el pago de \$5500,54, y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo con costas y honorarios a razón del 5% del valor liquidado. La sentencia recurrida y dispone el pago de los rubros reclamados conforme lo expuesto en el fallo recurrido, excepto el correspondiente a los fondos de reserva, materia de la impugnación.

Con base a lo planteado es importante citar que la sentencia revisada menciona la vulneración de un derecho al trabajador como es el despido sin previo aviso y mediante el

uso de la violencia, lo cual no está permitido en la normativa ecuatoriana. Si un empleador decide terminar la relación laboral con un trabajador deben hacerlo en mutuo acuerdo con el trabajador y sin vulnerar sus derechos, ya que todas las personas según la Constitución Ecuatoriana tienen derecho a un trabajo digno que les permita desarrollarse profesionalmente y personalmente.

Además, como se puede observar en la sentencia analizada se está incumpliendo con el octavo objetivo de desarrollo sostenible que hace referencia a “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, el cual se basa en que todas las personas puedan gozar de un trabajo digno que cumpla con las características de seguridad laboral y protección de sus derechos, garantizando la protección del empleo ante las perturbaciones de carácter socioeconómico que pudieran significar un riesgo para la preservación del trabajo.

Como por ejemplo, en los escenarios en los que el empleador busca realizar reducciones para ahorrar salarios, tal como sucedió en el caso analizado, donde la parte demandada actuó a través de métodos tales como reducciones ilegales de personal en violación de los procedimientos previstos por el Código de Trabajo, obligando en primera instancia al demandante a escribir cartas de renuncia por su propia voluntad y en segunda instancia a través de la coacción.

Por lo tanto, acorde a los conocimientos adquiridos en la asignatura de Derecho Societario, se determina que inducir a los empleados a dejar la organización por su propia voluntad es una de las violaciones más típicas de las leyes laborales durante la crisis económica. Si la carta de renuncia es firmada por un empleado bajo coacción, entonces, por regla general, este hecho solo puede probarse en un tribunal, dado que la carga de probar el hecho de la coacción recae en el empleado. En este sentido, el asesor jurídico del afectado está en la facultad de acoger apelaciones de este tipo presentando una demanda en los tribunales para proteger los derechos laborales de los trabajadores representados.

En este caso se muestra que las leyes actuaron a favor del denunciante y se le sancionó al dueño del negocio a pagar todos los beneficios que la ley demanda se deben cancelar en este tipo de despidos intempestivos. No se puede privar a un trabajador de cumplir con sus tareas diarias y de contar con un trabajo decente que les permita a las personas mejorar sus condiciones de vida, contribuir con el desarrollo de la sociedad y aumentar sus ingresos para de esta manera mejorar su economía.

Por su parte, la carrera de Derecho, como cualquier otra profesión brinda a los profesionales en la materia el poder desempeñarse en diversos campos laborales, de esta manera se cumple con el objetivo número 8 de desarrollo sostenible, ya que si bien es cierto el poseer a una persona un trabajo estable dónde pueda desempeñar los conocimientos adquiridos les ayudará a mejorar sus condiciones de vida.

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 UTP.

2.4.1 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,

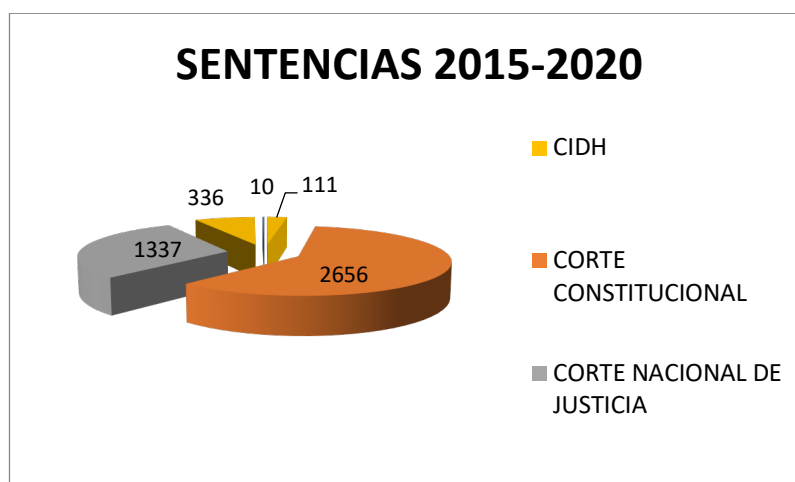
La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (ODS) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene 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.

2.4.2 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 A1

Gráfica sentencias estudiadas en el periodo 2015-2020



Nota. Adaptado de las sentencias del 2015-2020 de los centros jurídicos.

La sentencia seleccionada y que ha sido objeto de estudio y relación con la materia de preferencia /Derechos Humanos) y el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 fue expedida por la Corte Nacional de Justicia el 03 de abril de 2017, signada como R20-2013-j381-2011, dentro del Caso contra Ximena Paola Antón Moreira por despido intempestivo.

2.4.3 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 Bordignon (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**

- Lexis
- CEP web Software Legal
- Fiel Web Plus
- Vlex

✓ **Libros Digitales**

- E-Libro
- Ebook Central
- Alfa Omega Cloud
- Cengage Ebooks

- Digitalia
- eBooks7-24 McGraw-Hill
- Pearson Ebooks
- Springer Ebooks Gratis
- ✓ **Artículos de Revistas**
- Isi Web of Knowledge
- Dialnet Plus
- Scopus
- GALE
- DOAJ
- Open DOAR
- Scimago Journal & Country Rank
- Proquest
- Science Direct
- UNESCO

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>

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Alumno (a): Cruz Salazar, Ramiro Fernando

Director (a) de Trabajo de Titulación: Tapia Falconí, Lissette Yolanda Mgs.

2.5.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.5.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos

Capítulo tres

Resultados

En este apartado se mostrarán los 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

FICHA INFORMATIVA										
Nº.	Pregunta	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8	Variable 9
1	¿QUÉ LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO?	DECISIÓN O CONVICCIÓN PROPIA	INFLUENCIA FAMILIAR	LE MOTIVÓ UN FENÓMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SÓLIDO	LE PARECIÓ UNA CARRERA RELATIVAMENTE FÁCIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MÁS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
		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	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				

4	CUANDO SE GRADÚE 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 A SER JUEZA O JUEZ	ASPIRA A SER FISCAL	LE GUSTARÍA DEDICARSE A LA MEDIACIÓN
		X	X	X		X				X
5	¿QUÉ EFECTOS CONSIDERA QUE PUEDE CAUSAR EL COVID-19, 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			X	X	X		
6	¿QUÉ HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO?	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 OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
		X		X		X	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		X	X
8	SI DECIDIESE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUÁL SE INCLINARÍA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLÉS	GESTIÓN AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÍTICAS
				X						
9	¿QUÉ METODOLOGÍAS CONSIDERA DEBERÍAN FORTALECERSE PARA UN MEJOR APRENDIZAJE DEL DERECHO?	CLASE MAGISTRAL PRESENCIAL	CLASE EN LÍNEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MÁS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEÓRICO	MÁS CONOCIMIENTO TEÓRICO QUE PRÁCTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURÍDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA	MEJORAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

									UNIVERSIDA D	
		X	X	X			X	X	X	
10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA, ¿POR QUÉ OPCIÓN SE INCLINARÍA?	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURÍDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LÍNEA, CONSULTAS JURÍDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIA 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
		X	X		X			X		

3.2 Análisis de resultados

De la ficha informativa y las 10 preguntas formuladas, se han seleccionado algunas variables, sobre las cuales se desarrolla un análisis reflexivo, crítico y propositivo, explicando las razones o justificaciones seleccionadas (variables).

Pregunta 1

¿Qué le impulsó a estudiar la Carrera de Derecho?

En la pregunta uno, se marcaron dos variables que guardan relación entre sí, en virtud que el área de Derecho y su ejercicio a lo largo de la historia ha sido percibida como una profesión de prestigio, que por su naturaleza posee un antecedente ético. En consecuencia, los principales factores por los cuales se escogió esta carrera se basan en primera instancia a una decisión tomada por convicción propia y en segunda instancia atribuyen a una experiencia personal, es decir no obedeció a una imposición dada por terceras personas o influencias exógenas. En este caso, el interés de contribuir con el cumplimiento de lo establecido en las legislaciones vigentes y ayudar a resolver conflictos de carácter con implicaciones sociales constituyeron las principales motivaciones para la selección de esta profesión.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

En la pregunta dos, pese a que seleccionaron tres variables respecto a las asignaturas de mayor preferencia, el Derecho Societario representa la de mayor afinidad considerando que está vinculada con el quehacer empresarial, la creación de una compañía, los diversos mecanismos que se deben conocer para el ejercicio de su actividad en el marco de lo establecido en la ley y, principalmente debido al hecho de que todas las empresas independientemente del sector al que pertenezcan, están sujetas a diversas situaciones

jurídicas de carácter empresarial, laboral, civil, entre otras, para lo cual requieren asesoramiento de profesionales que les ayuden a encontrar soluciones inmediatas.

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

En la tercera interrogante se marcaron cuatro variables que denotan que la asignatura de Derecho Internacional Público/Privado, Derecho Ambiental y, Derechos Humanos y Derecho Constitucional; sin embargo, esta última es la materia sobre la cual se ha experimentado menor afinidad, aspecto que se atribuye principalmente a intereses personales y no a factores asociados con el contenido de la asignatura y/o ejercicio de actividades en las que se involucre la aplicación de conceptos de esta área.

Pregunta 4

¿Cuándo se gradúe de abogado, qué actividad piensa realizar de derecho?

En la cuarta pregunta, se seleccionaron varias variables que se asocian al interés principal de ejercer la abogacía, en este caso, se muestra mayor inclinación hacia diferentes actividades entre las que se menciona la mediación, la prestación de asesoramiento jurídico para el sector societario y empresarial, la adhesión a instituciones del sector público o la incursión en el campo educativo e investigativo con lo cual sea posible transmitir los conocimientos y competencias adquiridas durante el periodo de formación.

Pregunta 5

¿Qué efectos considera que puede causar el COVID-19, en el ejercicio del derecho?

En la quinta pregunta se seleccionaron cuatro variables, en las que se destaca entre otros efectos la transición hacia un entorno virtual, esto considerando que debido a la pandemia de COVID-19 se implementaron diversas restricciones y medidas para prevenir mayores contagios tales como el distanciamiento y la reducción de aforos. En este caso, el sector jurídico ha debido innovar e incursionar en el uso de plataformas informáticas digital

para evitar que se generen retardos en la tramitación de asuntos judiciales y extrajudiciales. Sin embargo, también se ha evidenciado otros problemas jurídicos y una mayor recurrencia a la mediación.

Pregunta 6

¿Qué habilidades o destrezas considera haber adquirido durante su proceso de aprendizaje en la carrera de derecho?

En la sexta interrogante se seleccionaron cuatro variables en respuesta a las habilidades adquiridas durante el periodo de formación; en este caso, gracias a los conocimientos obtenidos al estudiar Derecho, se han desarrollado destrezas que permiten Identificar el problema jurídico, estudiar el caso, crear situaciones y alternativas de solución, enmarcarlo en derecho y procesar esa información en beneficio del caso y del cliente, además se cuenta con la pericia para redactar documentos jurídicos y aplicar técnicas de litigación oral.

Pregunta 7

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

En la pregunta siete se seleccionaron tres variables, puesto que acorde a las preferencias individuales existe una mayor inclinación hacia la profundización de los conocimientos y especialización en las áreas de Derecho Civil, Derecho Societario, y Propiedad Intelectual; esta selección responde a la afinidad hacia estas ramas del Derecho, puesto que su aplicación es amplia y ofrece múltiples alternativas de carácter laboral.

Pregunta 8

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

En la pregunta ocho, se seleccionaron cuatro variables, sin embargo la Carrera de Economía resulta ser la mayor conveniencia y se considera que puede complementarse con la abogacía, esto debido a las preferencias propias descritas anteriormente en las que se expresa el interés de ejercer la profesión ya sea en el sector público o en una institución privada proporcionando asesoría jurídica para el sector societario y empresarial, en dónde constantemente surgen eventos que involucran temas económicos, consecuentemente resultaría importante contar con conocimientos en dicha área.

Pregunta 9

¿Qué metodologías considera deberían fortalecerse para un mejor aprendizaje del Derecho?

En respuesta a la novena pregunta, se seleccionaron varias variables, que se encuentran asociadas, puesto que uno de los aspectos esenciales para mejorar el aprendizaje del Derecho radica en que la enseñanza sea más práctica que teórica, para ello se requiere de la aplicación de diversas estrategias entre las que se puede incluir el desarrollo de una clase magistral presencial, la asistencia y acompañamiento en el ejercicio de casos jurídicos reales, puesto que se aprende más desde la práctica y el libre ejercicio.

Pregunta 10

¿Si decide dedicarse al ejercicio de la abogacía, por qué opción se inclinaría?

Finalmente, en la décima pregunta se seleccionaron cuatro variables asociadas al ejercicio de la profesión en el área del Derecho civil y Societario, en este caso entre las opciones que se contemplan se incluye: ser asesor jurídico de una empresa del sector privado, proporcionar asesorías personalizadas a través de plataformas virtuales, crear un estudio de abogados en sociedad con otros colegas o instalar una oficina jurídica propia.

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

FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA	
DATOS DEL ALUMNO:	
NOMBRES:	Ramiro Fernando Cruz Salazar
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	Derecho Societario
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	
OBJETIVO #8	Trabajo decente y crecimiento económico
DERECHOS QUE TUTELA:	Acceso a trabajo digno; estabilidad laboral; prestaciones de seguridad social.
DESCRIPCION DEL ODS #8:	<p>El objetivo describe el crecimiento económico que contribuye al desarrollo sostenible cuando beneficia a todas las personas, reduce activamente las desigualdades y evita daños al medio ambiente. Para que el crecimiento sea inclusivo, las mujeres y los hombres deben poder acceder al empleo decente en condiciones de igualdad.</p> <p>El aumento de la productividad laboral, la reducción de la tasa de desempleo, especialmente entre los jóvenes, y la mejora del acceso a los servicios financieros para gestionar los ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas son componentes esenciales de un crecimiento económico sostenido e inclusivo.</p> <p>El aumento de los compromisos con el comercio, la banca y la infraestructura agrícola también es de gran ayuda para aumentar la productividad y a reducir los niveles de desempleo en las regiones más empobrecidas del mundo.</p>

DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ÓRGANO DE JUSTICIA:	Corte Nacional de Justicia
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCIÓN	03 de abril 2017 R20-2013-j381-2011
DESCRIPCIÓN	Contra Ximena Paola Antón Moreira por despido intempestivo
1. ANTECEDENTES DEL CASO	
<p>Dentro de los antecedentes la sentencia se manifiesta que: el señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, comparece expresando lo siguiente: Yo Roberto Carlos Bermeo Pesantez, comencé mis labores desde el 6 noviembre del 2005, en la Corporación de Negocios J.M. & D.M. Cía. Ltda., cuya actividad comercial que desempeña es la de Club Nocturno, hasta el viernes 27 de marzo de 2009, presté de manera ininterrumpida mis servicios, en calidad de mesero, trabajando en un horario de 19h30pm a 06h30am de lunes a sábados incluido los feriados, teniendo una remuneración de \$200,00 más gratificaciones diarias por propinas; además menciona que no se le ha reconocido el pago de sus horas suplementarias, extraordinarias y la jornada nocturna, retribuciones adicionales y demás beneficios sociales que otorga la ley, cuyo valor asciende a un total de \$9.400,00.</p> <p>La parte actora representada por el señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, menciona que fue despedido de manera violenta e intempestiva por el dueño del negocio, señor José Daniel Moreira Guadamud, por la razón de negarse a firmar el acta de finiquito que se le presentó sin previa justificación alguna, por estos motivos, el señor Bermeo demanda el pago del valor detallado en su libelo.</p> <p>El motivo explícito de la presente demanda, es por cuanto la parte actora alega que la parte demanda le ha despedido intempestivamente y además le adeuda varios rubros laborales no cubiertos, desconocidos e impagos por servicios prestados personales en calidad de mesero en los horarios y días indicados en su demanda, acudiendo a instancias judiciales para poder resolver los derechos violentados por la parte demandada.</p> <p>Ahora bien, el juez de primera instancia acepta de manera parcial dicha demanda y decreta que la parte actuada pague al señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, la cantidad de \$7917,52 y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo. No obstante, las partes demandadas quedaron inconformes con la decisión del juez y presentaron recurso de apelación; dicho recurso fue desechado y se acogió la solicitud del demandado</p>	

reformando el fallo subido en grado y, se dispone el pago de \$5500,54 y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo con costas y honorarios a razón del 5% del valor liquidado.

2. ARGUMENTOS DEL ÓRGANO DE JUSTICIA

En este apartado cabe mencionar que es de correspondencia el conocimiento de esta causa del Tribunal que suscribe, el mismo que se encuentra constituido por jueces nacionales que han sido elegidos y posesionados por el Consejo Nacional de la Judicatura, de manera constitucional a través de la resolución 004-2012 de 25 de enero de 2012; escogidos por el pleno para operar en la presente Sala de lo Laboral, en la resolución del 30 de enero del 2012; en este proceso en virtud del sorteo efectuado en consentimiento a lo dispuesto en el penúltimo inciso del art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial, si bien su facultad para conocer el recurso de casación interpuesto, el mismo que tiene sus fundamentos en los 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación. A continuación, se describirán las consideraciones respecto del recurso de casación: Si bien, este recurso extraordinario implica la posibilidad de poder extinguir trascendentales sucesos jurisdiccionales como lo son las resoluciones de sentencias, que provengan de un tribunal superior, las mismas que se encuentra bajo protección por presunciones de acierto y legitimidad, el ejercicio de la casación se encuentra restringido por un lado, debido a que no todas las sentencias se encuentran susceptibles del mismo, y de otro, restringido debido a que se encuentra sumiso a estrictas conjeturas y exigencia legítimas y jurisprudenciales. En virtud de dicho marco legal, la presente sala debe reiterar que la demanda de casación deberá ajustarse a la inflexibilidad técnica que su planteamiento y testimonio requieren, de esta naturaleza y categoría se encuentra sumiso en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y a la vez rigurosa, que si se llegare a incumplir, provocaría que el recurso extraordinario resalte inapreciable, imposibilitando el estudio a fondo de los compromisos o dando al traste con los mismos. Ha de insistirse igualmente en que éste medio extraordinario de impugnación no establece una tercera pretensión, y por consiguiente, no le concede competitividad a la Corte para juzgar el conflicto con el propósito de dar solución a cualquiera de los dos litigantes que tienen la razón, debido a que la labor de la Corte Nacional, siempre que el demandante sepa diseñar bien la imputación, se restringe únicamente a enjuiciar el dictamen con el fin de poder determinar si el juez de apelaciones, al proferirla, infringió o no la ley fundamental de trascendencia nacional que estaba obligado

a usar para íntegramente solventar el inconveniente. Actividad jurisdiccional que es confiada al más valioso Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el entrenamiento de la intervención de constitucionalidad y legitimidad, lo que persigue es avalar la protección del derecho objetivo, en correspondencia de la seguridad jurídica, que tiene como principio primordial del Estado Constitucional de derechos y justicia; la equidad o igualdad de los ciudadanos y ciudadanas en correspondencia con la ley, así como también la combinación de la jurisprudencia por medio del desarrollo de antecedentes jurisprudenciales que se encuentran cimentados en sentencias y fallos de triple reincidencia.

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

FUNDAMENTOS DEL RECURSO: El demandado cimenta su recurso en la causal tercera del Art. 3 de la Ley de Casación; y expresa que las normas de derecho que se han infringido son: Art. 75 e inciso primero y numeral 4 del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador; incisos primero, segundo y tercero del Art. 113, Art. 115, inciso primero del Art. 164, 165, 166 y 176 del Código de Procedimiento Civil; y, Art. 202 del Código del Trabajo. Indica falta de aplicación del inciso primero del Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, y aplicación errónea del Art. 202 del Código del Trabajo.

4. RESOLUCIÓN

La resolución, adoptada por la sala de este Tribunal, casa la sentencia apelada y dispone la cancelación de los valores requeridos en conformidad de lo expuesto en el dictamen recurrido, exceptuando únicamente el que corresponde a los fondos de reserva, materia de la impugnación. Sin costas: En virtud de lo establecido en el Art. 12 de la Ley de Casación, restituir la cantidad total de la caución obediente a la parte demandada.

En efecto, es preciso argumentar que para análisis de esta sentencia se conoce que el empleador sin previo aviso despidió a la parte actora, por lo que este presentó la demanda solicitando el pago de varios rubros laborales no cubiertos, desconocidos e impagos por servicios prestados personales en calidad de mesero en los horarios y días indicados en su demanda, acudiendo a instancias judiciales para poder resolver los derechos violentados por la parte demandada.

Ahora bien, el juez de primera instancia acepta de manera parcial dicha demanda y decreta que la parte actuada pague al señor Roberto Carlos Bermeo Pesantez, la cantidad de \$7917,52 y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo. No obstante, las partes demandadas quedaron inconformes con la decisión del juez y presentaron recurso

de apelación, sin embargo, dicho recurso fue desechado y se acogió la solicitud del demandado, se reformó el fallo subido en grado, y se dispone el pago de \$5500,54, y demás intereses según lo que establece el Código de Trabajo con costas y honorarios a razón del 5% del valor liquidado. La sentencia recurrida y dispone el pago de los rubros reclamados conforme lo expuesto en el fallo recurrido, excepto el correspondiente a los fondos de reserva, materia de la impugnación.

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

Con base a lo planteado es importante citar que la sentencia revisada menciona la vulneración de un derecho al trabajador como es el despido sin previo aviso y mediante el uso de la violencia, lo cual no está permitido en la normativa ecuatoriana. Si un empleador decide terminar la relación laboral con un trabajador deben hacerlo en mutuo acuerdo con el trabajador y sin vulnerar sus derechos, ya que todas las personas según la Constitución Ecuatoriana tienen derecho a un trabajo digno que les permita desarrollarse profesionalmente y personalmente.

Además, como se puede observar en la sentencia analizada se está incumpliendo con el octavo objetivo de desarrollo sostenible que hace referencia a “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, el cual se basa en que todas las personas puedan gozar de un trabajo digno que cumpla con las características de seguridad laboral y protección de sus derechos, garantizando la protección del empleo ante las perturbaciones de carácter socioeconómico que pudieran significar un riesgo para la preservación del trabajo.

Como por ejemplo, en los escenarios en los que el empleador busca realizar reducciones para ahorrar salarios, tal como sucedió en el caso analizado, donde la parte demandada actuó a través de métodos tales como reducciones ilegales de personal en violación de los procedimientos previstos por el Código de Trabajo, obligando en primera instancia al demandante a escribir cartas de renuncia por su propia voluntad y en segunda instancia a través de la coacción.

Por lo tanto, acorde a los conocimientos adquiridos en la asignatura de Derecho Societario, se determina que inducir a los empleados a dejar la organización por su propia voluntad es una de las violaciones más típicas de las leyes laborales durante la crisis económica. Si la carta de renuncia es firmada por un empleado bajo coacción, entonces, por regla general, este hecho solo puede probarse en un tribunal, dado que la carga de probar el hecho de la

coacción recae en el empleado. En este sentido, el asesor jurídico del afectado está en la facultad de acoger apelaciones de este tipo presentando una demanda en los tribunales para proteger los derechos laborales de los trabajadores representados.

En este caso se muestra que las leyes actuaron a favor del denunciante y se le sancionó al dueño del negocio a pagar todos los beneficios que la ley demanda se deben cancelar en este tipo de despidos intempestivos. No se puede privar a un trabajador de cumplir con sus tareas diarias y de contar con un trabajo decente que les permita a las personas mejorar sus condiciones de vida, contribuir con el desarrollo de la sociedad y aumentar sus ingresos para de esta manera mejorar su economía.

Por su parte, la carrera de Derecho, como cualquier otra profesión brinda a los profesionales en la materia el poder desempeñarse en diversos campos laborales, de esta manera se cumple con el objetivo número 8 de desarrollo sostenible, ya que si bien es cierto el poseer a una persona un trabajo estable dónde pueda desempeñar los conocimientos adquiridos les ayudará a mejorar sus condiciones de vida.

3.4 Análisis de resultados

Con base a lo planteado es importante citar que la sentencia revisada menciona la vulneración de un derecho al trabajador como es el despido sin previo aviso y mediante el uso de la violencia, lo cual no está permitido en la normativa ecuatoriana. Si un empleador decide terminar la relación laboral con un trabajador deben hacerlo en mutuo acuerdo con el trabajador y sin vulnerar sus derechos, ya que todas las personas según la Constitución Ecuatoriana tienen derecho a un trabajo digno que les permita desarrollarse profesionalmente y personalmente.

Además, como se puede observar en la sentencia analizada se está incumpliendo con el octavo objetivo de desarrollo sostenible que hace referencia a “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, el cual se basa en que todas las personas puedan gozar de un trabajo digno que cumpla con las características de seguridad laboral y protección de sus derechos, garantizando la protección

del empleo ante las perturbaciones de carácter socioeconómico que pudieran significar un riesgo para la preservación del trabajo.

Como, por ejemplo, en los escenarios en los que el empleador busca realizar reducciones para ahorrar salarios, tal como sucedió en el caso analizado, donde la parte demandada actuó a través de métodos tales como reducciones ilegales de personal en violación de los procedimientos previstos por el Código de Trabajo, obligando en primera instancia al demandante a escribir cartas de renuncia por su propia voluntad y en segunda instancia a través de la coacción.

Por lo tanto, acorde a los conocimientos adquiridos en la asignatura de Derecho Societario, se determina que inducir a los empleados a dejar la organización por su propia voluntad es una de las violaciones más típicas de las leyes laborales durante la crisis económica. Si la carta de renuncia es firmada por un empleado bajo coacción, entonces, por regla general, este hecho solo puede probarse en un tribunal, dado que la carga de probar el hecho de la coacción recae en el empleado. En este sentido, el asesor jurídico del afectado está en la facultad de acoger apelaciones de este tipo presentando una demanda en los tribunales para proteger los derechos laborales de los trabajadores representados.

En este caso se muestra que las leyes actuaron a favor del denunciante y se le sancionó al dueño del negocio a pagar todos los beneficios que la ley demanda se deben cancelar en este tipo de despidos intempestivos. No se puede privar a un trabajador de cumplir con sus tareas diarias y de contar con un trabajo decente que les permita a las personas mejorar sus condiciones de vida, contribuir con el desarrollo de la sociedad y aumentar sus ingresos para de esta manera mejorar su economía.

Por su parte, la carrera de Derecho, como cualquier otra profesión brinda a los profesionales en la materia el poder desempeñarse en diversos campos laborales, de esta manera se cumple con el objetivo número 8 de desarrollo sostenible, ya que si bien es cierto

el poseer a una persona un trabajo estable dónde pueda desempeñar los conocimientos adquiridos les ayudará a mejorar sus condiciones de vida.

Capítulo cuatro

Discusión

Los elementos para la discusión se formulan a partir de tres premisas: Los cambios puedan provocarse en el nivel académico y profesional con relación al estudio y ejercicio de la asignatura seleccionada, en perspectiva de la Covid19 y sus efectos posteriores; el estado situacional de la política pública nacional para contribuir con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible seleccionado; y, el aporte o contribución de la decisión judicial adoptada en la sentencia estudiada, como mecanismo para fortalecer el sistema de justicia y de protección de derechos.

4.1 Tendencias, innovaciones y perspectivas de Derecho laboral en el contexto de la covid19

Si bien, es cierto en la actualidad debido a la crisis sanitaria mundial originada por el Covid19, muchas áreas y campos han tenido que innovar. El derecho no es la excepción, en contexto al tema abordado, en el caso de Ecuador la Corte Constitucional de Justicia que es el máximo organismo de la administración de justicia en cuanto a materia constitucional en el país, mencionó que por razones de la pandemia se debe precautelar el empleo de medios tecnológicos con el propósito de monitorear el fiel ejercicio y cumplimiento de los derechos fundamentales con el fin de prevenir abusos, garantizar los derechos de los ecuatorianos y a su vez salvaguardar su salud, siendo necesario hacer uso y socializar la necesidad de aplicar el uso de la tecnología para la mayoría de actividades e las que las personas se desenvuelvan.

En la actualidad a través de la plataforma Zoom o de cualquier otra plataforma digital se pueden hacer reuniones, por lo que se recomienda el empleo de estas plataformas para el desarrollo de audiencias, en el campo del derecho laboral se puede mencionar que con el fin de velar por el bienestar de los trabajadores las empresas pueden hacer uso del teletrabajo y así no despedir a su personal ya que el trabajo como lo hemos visto en este estudio es un medio de desarrollo para todo ser humano. De la misma forma, es importante citar que el derecho laboral es esencial dentro de la sociedad ya que este tiene la responsabilidad de poner un orden en los puestos de trabajos y velar por los derechos de los trabajadores, así como cuidar de que estos cumplan sus deberes como tales.

Particularmente en lo que respecta a las innovaciones y perspectivas del Derecho laboral debido al covid-19, a través del Ministerio de Trabajo (2021), se socializó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081, posterior a la declaración del estado de excepción por el riesgo inminente que el virus representaba para la población desde la Organización Mundial de la Salud, por lo que varias fueron las medidas tomadas para mitigar la ola de contagio que en los primeros meses de haberse generó significativos decesos, llevando a trasladar a un entorno virtual o teletrabajo, que si bien en un inicio generó perspectivas divididas tanto entre los empleadores como en los empleados debido a factores como por ejemplo:

- **La reducida familiarización de algunas personas con los medios digitales.**
- **La resistencia al cambio.**
- **La no disponibilidad de los medios digitales o conexión a internet.**
- **La carencia de capacitación previa sobre la forma de organizar los procesos administrativos, operativos, ventas, etc. desde las plataformas virtuales, por mencionar algunos ejemplos.**

El viabilizar el teletrabajo fue uno de los aspectos fundamentales expuestos con la nueva reforma específicamente con el acuerdo ministerial No. MDT-2020-076 socializado el 12 de marzo del 2020 hasta que se evidenciara la reducción de la ola de contagios y decesos. Específicamente el art.5 de esta reforma en la primera sección se expuso que tanto el Comité

de Operaciones de Emergencia Nacional, y las unidades de administración del talento humano en las empresas logren efectuar análisis eficientes para determinar la situación del personal y las actividades que se ejecutan en las empresas y negocios, a fin de que se gestione el retorno programado y seguro a la modalidad de trabajo presencial, tomando en consideración que tanto industrias como empresas de diversos sectores requieren personal para la operación de maquinarias y áreas en las que es imprescindible el recurso humano pero manteniendo sobre todo la seguridad de los mismos.

A pesar de que los acuerdos ministeriales MDT-2020-080 establecidos garantizaron en un inicio de la pandemia hasta la actualidad (2021) el paso al teletrabajo, también se generó un Acuerdo Ministerial en el que se justifica la suspensión emergente de la jornada laboral, esto principalmente ligada a las empresas y negocios en los que por su naturaleza fuese imposible desarrollar la modalidad de teletrabajo o reducción de la jornada laboral específicamente dentro del sector privado, esto, sin que se implique por completo la finalización de la relación laboral.

El Ministerio del Trabajo, mediante los Acuerdos MDT-2020-077 señala que entre los trabajadores y empleadores en temas ligados con el calendario de pago en lo que dura la suspensión emergente innovadores que se evidenciaron fueron en relación a la no remuneración entre los trabajadores que no recuperen horas laborales, e incluso, se estableció la alternativa de devolución de lo previamente cancelado por parte del empleado. Otro detalle importante sobre este acuerdo radica en la alternativa adicional a través de la cual también se propuso el que se establezcan acuerdos de la jornada laboral.

Con base a revisiones adicionales sobre las políticas innovadoras que se han socializado desde que empezó la pandemia, es posible determinar de acuerdo a informes presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), que la reactivación productiva y del empleo a raíz del covid-19 en varios países del cono sur están

siendo estructuradas para que sean seguras y saludables para todos, es decir para el estado, las empresas privadas y la población trabajadora.

Particularmente se han descrito alternativas e innovaciones a nivel de institucionalidad, en otras palabras reestableciendo medidas alternativas o de contingencia ante eventos similares a los afrontados en la actualidad, estructurándose planes presupuestarios tentativos para hacer frente a los gastos a los que se enfrentarían las empresas de acuerdo al número de trabajadores y gastos fijos que tienen, así como se han buscado establecer los procesos de priorización del personal que deberá estar en plata o áreas productivas que son esenciales para la operación de maquinarias y gestión de diversos procedimientos, reestructuración de salarios a los altos mandos, establecimiento de medidas de tratamiento ante calamidades y eventos que representen riesgos para el resto del personal, por mencionar algunos ejemplos (CEPAL, 2020, p. 47).

Otras de las alternativas que se han establecido como innovadoras de aplicar está ligada con la de establecer ingresos básicos entre los trabajadores, es decir, ingresos inferiores a lo que perciben o percibían comúnmente, pero que les permita en la medida solventar gastos importantes, esto con el objetivo de enfrentar los déficits económicos que son productos de eventualidades similares a la percibida con la pandemia.

De igual manera, de acuerdo a lo expuesto en el informe de la (CEPAL, 2020, p. 16), si bien la crisis ha incidido a que las actividades en las que el ser humano se desarrolla tomen un cambio significativo, de a poco se han empezado a evidenciar las alternativas de mitigación de los efectos ante eventualidades similares e incluso peores, donde la generación de marcos normativo e institucionales tengan como prioridad la protección socio laboral de los trabajadores, principalmente los que están en estado de mayor vulnerabilidad.

Se puede innovar en esta área creando canales online a través de las redes sociales que permita capacitar a los trabajadores y a los empleadores en cuanto a sus deberes y derechos, esto con el fin de mantener buenas relaciones labores y evitar conflictos en el área

de trabajo como despidos intempestivos o sanciones por incumplimiento con el contrato de trabajo.

Para concluir y tomando en consideración la sentencia particular analizada, en el Ecuador como caso particular a raíz de la pandemia se incrementaron en un porcentaje significativo los despidos intempestivos, esto se sustenta con base a la información expuesta a través del número de reclamos que se generaron ante el Ministerio del Trabajo (2020), sin embargo, debido a la situación económica producto de la baja de las ventas, el confinamiento, las medidas de aforo, fueron desencadenantes para que tanto grandes empresas como negocios pequeños cerraran parcial o totalmente, acogiéndose algunos de estas organizaciones a la alternativa de suspensión emergente de la jornada laboral, en las que sea imposible o poco viable el teletrabajo.

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

En el Ecuador se han implementado diversas políticas públicas que están enfocadas en generar ayuda al fortalecimiento del objetivo N°8 de desarrollo sostenible. En efecto cabe señalar que dentro del eje 2 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 se hace referencia a la Economía al Servicio de la Sociedad y dentro de su objetivo N°2 se encuentra que el Estado va a impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria, el mismo que tiene relación al octavo ODS: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

Empezando con la identificación de las políticas públicas en el Ecuador que se evidencian con relación al octavo ODS, se identifican las políticas de seguro de desempleo, esto principalmente por la proyección efectuada en la que se determinó que un aproximado de 508.000 personas podrían perder y perdieron su empleo a raíz de la pandemia, incentivando leyes humanitarias para mitigar el impacto a nivel laboral que se generó, para la

cual, aquellas persona que desde abril a julio del 2020 fueron desvinculadas a su trabajo, tengan una fuente de ingreso mensual hasta que mejore la situación actual (Primicias, 2021, p. 1).

Otras políticas que se identifica ligada al octavo ODS, son las de generación de empleo, donde se han establecido mejoradas modalidades contractuales y proyectos para jóvenes que no cuentan con empleo fijo en el país, asegurándose en primera instancia que se cumpla con lo siguiente según lo expuesto a través del Ministerio de Trabajo (2019):

- **Corroborar y obligar a que exista la relación de trabajo directa y bilateral.**
 - **Obligación de establecer contratos laborales.**
 - **Que se lleve el registro y control desde el Ministerio de Trabajo el contrato laboral.**
 - **Que se genere la afiliación al IESS como aspecto esencial y obligatorio.**
 - **Se garantice la estabilidad laboral.**
 - **Se cancelen los pagos respectivos atribuidos a horas extras, suplementarias y extraordinarias.**
 - **Reconocimiento y pago de todos los beneficios sociales que correspondan al trabajador de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo.**
 - **Que se mantengan como mínimo una jornada laboral de mínimo 4 horas.**
- (p. 59)

Otra de las políticas que se han socializado desde hace algunos años atrás, está ligado con promover la inserción laboral a personas sin previa experiencia laboral, esto, sin que se sacrifiquen las óptimas condiciones de igual de oportunidades, garantizando que se logre potencializar las capacidades, así como la experticia de estas personas a través de incentivos diversos que se puede generar desde las empresas y directamente desde el empleador (Ministerio de Trabajo, 2019), para esto, se han propuesto alternativas como:

- **Modalidad de contrato juvenil para mitigar con esto el desempleo.**
- **Promoción del empleo joven.**

- **Fortalecer las competencias y capacidades de las personas que buscan trabajo.**
- **Asegurar el dotar capacitaciones tanto en habilidades blandas como orientadas al servicio. (pp. 1-2)**

De igual manera se toma como referencia lo desarrollado en la actualidad a través del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES, 2020), mediante el cual se ha empezado desde hace algunos años hasta la actualidad, la consolidación de políticas en beneficio de los adultos mayores, una de las medidas o estrategias ligadas a esta política es la posibilidad de otorgar Créditos de Desarrollo Humano a los adultos mayores y que en conjunto con el Instituto de Economía Popular y Solidaria logren lo siguiente:

- **Recibir capacitaciones previas a montar pequeños negocios.**
- **Recursos económicos para comprar materia prima.**
- **Recursos para comprar equipos e implementos de apoyo. (p. 1)**

Si bien es importante citar que el documento menciona que la preocupación por la generación de trabajo y empleo es siempre primordial para el Estado ecuatoriano, y siempre este es un tema que está en constante diálogo. Por lo que se ha propuesto la dinamización del mercado de labores, para sectores estratégicos y dinámicos. De igual forma, el estado ecuatoriano promueve incentivos para la producción y proporciona créditos para la conformación de pequeñas empresas, para emprendimientos, y para el posicionamiento de diversos sectores.

No obstante, es preciso indicar que la ciudadanía señala que, para incrementar la productividad, es necesario innovar, se requiere ser más competitivos. Dentro de las políticas que se mencionan dentro de este objetivo y que concuerdan con el objetivo número 8 de los ODS denominado trabajo decente y crecimiento económico se destacan principalmente el generar y promover trabajos dignos para los ecuatorianos. Además, se señala promover la productividad y la calidad de los productos y servicios nacionales, ser más competitivos y

generar un valor agregado a los procesos de industrialización, especialmente en los sectores productivos que se encuentren orientados específicamente a satisfacer tanto la demanda nacional como la extranjera (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2014, p. 34).

Por su parte, se desea promover la producción nacional a través capacitaciones para los nuevos emprendimientos, impulsar la matriz productiva a través de proyectos de vinculación entre los sectores educativo, productivo, y público. De la misma forma, que se promoverá la producción nacional considerando y tomando en cuenta la responsabilidad social y ambiental para de esta manera se pueda potencializar el manejo eficaz de los recursos naturales y tecnológicos, para la producción de bienes de calidad.

Dentro de las metas 2021 se destaca el aumentar de 98,9 a 112 el índice de productividad agrícola nacional, así como poder incrementar la tasa de empleo adecuado del 41,2% al 47,9% (INEC, 2021, p. 26).

4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia.

En cuanto a la sentencia estudiada en este trabajo de investigación cabe citar que el empleador adoptó una posición errónea frente a su empleado al despedirlo por negarse a firmar el acta de finiquito, vulnerando sus derechos y faltando a su integridad como persona ya que usó una forma violenta para despedirle. Los jueces de la Corte Nacional en busca de otorgar la razón a quien la merece, analizaron el caso y en el marco de lo establecido en la ley emitieron una resolución favorable para el demandante tomando en consideración las pruebas presentadas por ambas partes. Como se desprende de los materiales de la práctica judicial analizados respecto al caso presentado, los jueces de la Corte Nacional consideraron las siguientes reclamaciones del empleado:

- **Despedido violento por parte del empleador sobre el reconocimiento del despido intempestivo,**

- **Sobre la cancelación de órdenes del empleador para llevar a responsabilidad y despido,**
- **Sobre la coacción ejercida por el empleador al tratar de obligar al demandante a firmar el finiquito sin que se registren motivos controvertidos que justifiquen la acción,**
- **Sobre la existencia de valores impagos y desconocidos por el empleador que el demandante reclamó a través de la demanda interpuesta.**

Es preciso mencionar que en primera instancia se sancionó al empleador a pagar al demandado un valor USD \$7.917,52 más intereses conforme el Art. 614 del Código del Trabajo. No obstante, la parte demandada interpuso un recurso de casación, la misma que fue acogida. La parte demandada presenta las certificaciones correspondientes a los valores pagados por concepto de fondo de reserva, como una prueba de que esos valores sí habían sido pagados a la parte actora y agregó que dicha prueba no fue acogida al principio lo que vulneró desde el Art. 168 de la Constitución al Art. 115, debido a que dicha prueba no había sido valorada por el Tribunal competente según lo dispuesto en el art. 115 del Código de Procedimiento Civil.

En consecuencia, se añade que la falta de aplicación a dicha normativa ocasionó que el tribunal disponga por segunda vez el pago de los fondos de reserva y provocó la aplicación errónea del artículo 202 del Código de trabajo. En virtud de lo expuesto los jueces competentes reconocieron el error y dictaron la sentencia donde se ordena que se le cancele al empleado todos los rubros solicitados con excepción de los valores correspondiente a los Fondos de reserva.

El discurso jurídico de los jueces para la revisión de la primera sentencia emitida se acogió al hecho de que nadie puede ser privado del derecho a que su caso sea examinado en ese tribunal y por el juez a cuya jurisdicción está atribuido por ley. Si bien se comprobó que el empleador violó los derechos del empleado al despedirle de forma intempestiva y violenta además de los valores adeudados por concepto de servicios prestados por el

trabajador, también se acogió de forma parcial su apelación a la resolución inicial reconociendo los valores que habían sido previamente cancelados.

Los jueces en el ejercicio de sus funciones realizaron una vigilancia en el seguimiento, de conformidad con las reglas de procedimiento y prueba, la forma en que se interroga a los involucrados y prestan especial atención a que los participantes en el proceso, les permitió garantizar que tanto el empleado como los empleados tuvieran la misma protección y el mismo beneficio de la justicia.

Desde la perspectiva profesional del autor, la sentencia emitida se acogió a los principios básicos de regulación jurídica de las relaciones laborales y otras relaciones directamente relacionadas con ellas, dispuestos en el Código de Trabajo, los cuales contemplan la igualdad de derechos y oportunidades para los trabajadores, el establecimiento de garantías estatales para garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores, la implementación del control estatal sobre su observancia, asegurando el derecho de todos a la tutela y la protección judicial de sus derechos y libertades laborales conforme a lo que dicta la ley.

En este caso, la resolución adoptada fue la correcta, puesto que determinó el pago al demandante de los valores correspondientes desde el segundo año de trabajo hasta su terminación, esto permitió rectificar el error cometido en la primera sentencia ante la inobservancia de las pruebas presentadas por la parte demandada. De esta forma el órgano jurisdiccional actuó de manera justa al reconocérsele al trabajador los valores los valores correspondientes por sus servicios prestados sin que exista un mayor perjuicio al empleador, por el cobro de valores que ya habían sido cancelados.

Con el fin de garantizar un enfoque uniforme en la resolución de disputas laborales por los tribunales relacionados con la rescisión de un contrato de trabajo a iniciativa del empleador, y teniendo en cuenta que los tribunales cometen errores en determinadas

categorías de disputas, a fin de eliminarlas, es necesario prestar atención a las posiciones legales que amparan a cada una de las partes involucradas.

Si bien las reclamaciones de los empleados en disputas relacionadas con la rescisión de un contrato de trabajo de forma intempestiva y/o violenta por iniciativa del empleador pueden presentarse ante el tribunal a elección del demandante, considerando que la ley ampara su derecho a la protección judicial ante conflictos con el empleador; también es imperativo que se ejecuten las pericias pertinentes durante el proceso, a fin de garantizar que existen las condiciones para actuar de forma justa en el marco de lo que establece la ley, sin que exista perjuicio ya sea sobre el demandante o sobre el demandado como ocurrió en la primera sentencia emitida en el caso analizado.

Por lo tanto, se considera que la sentencia contribuye a fortalecer el sistema de administración de justicia, puesto que por un lado se reconoció el derecho de protección del trabajo al empleado al no existir una causa real que justifique su despido. Es importante señalar que la extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario debe estar motivada siempre por la existencia de una causa verificable, precisa, objetiva y no esconde otra razón (como una supresión de empleo o casos de discriminación). La causa real y grave puede estar vinculada a la culpa de un empleado, ya sea por motivos disciplinarios, o puede estar vinculado a resultados insuficientes, en cuyo caso el motivo sería no disciplinario; sin embargo, ninguno de estos escenarios se registró en el caso estudiado.

Consecuentemente, la mera sospecha de mala conducta del empleador contra su empleado no es suficiente para constituir una causa real que justifique el despido del empleado. Un despido que no se base en una causa real y grave puede ser juzgado por el Tribunal como abusivo y dará lugar a sanciones para el empleador que pueden tomar la forma de una compensación a pagar al empleado y/o a las organizaciones que hayan pagado prestaciones por desempleo para el empleado.

Por otra parte, a pesar del fallo inicial, los jueces dieron lugar a la revisión y en virtud de la ética reconocieron su error y rectificaron la sentencia de modo que no exista perjuicio para los involucrados, tanto para el empleado a quien se le concedió el reconocimiento por los valores que se le adeudaban, como tampoco para el empleador que debió cancelar el valor justo. En este caso en particular, los jueces se comportaron con la probidad, la moderación y la integridad propias de su cargo, lo que contribuye a aumentar la confianza del público en el poder judicial y a su vez constituye un avance en el objetivo de tener instituciones sólidas e ímpolutas.

En atención a los sujetos de derechos afectados, se considera pertinente que, en primer lugar, conviene recordar que independientemente de la naturaleza del despido, la asistencia de un abogado competente en la materia es una ayuda esencial para asegurar al trabajador las mejores condiciones posibles en la querrela formal. Incluso antes del inicio de un procedimiento de despido por motivos no justificados o por motivos reales, el recurso a un abogado es útil desde una perspectiva táctica para establecer los niveles de una buena mediación que sea ventajosa para ambas partes, en particular en el marco de una ruptura convencional.

Sin embargo, según la percepción personal del autor, no es recomendable esperar a que el deterioro total de las relaciones laborales constituya un expediente que permita la negociación. Desde los inicios de un deterioro de las relaciones entre el empleador y el trabajador, el saber hacer de un abogado competente es muy útil para redactar una carta que permita sentar las bases de una negociación efectiva.

En contrapartida, un abogado de derecho societario brindará asesoramiento y apoyo a la medida del empleador que desee despedir a un empleado en el marco de lo que contempla la ley. El empleador tendrá así la garantía del correcto cumplimiento del procedimiento de despido y su calendario y podrá evitar la calificación de despido improcedente.

Conclusiones

Acorde a la asignatura de preferencia, se seleccionó el objetivo N° 8 de desarrollo sostenible, el cual está orientado a promover el trabajo decente y el crecimiento económico en relación a lo que contempla las ciencias jurídicas. En este caso, en el contexto de la pandemia de COVID-19 se ha generado un impacto significativo sobre el mercado laboral a escala mundial, uno de los derechos que contempla el ODS radica en garantizar que las actividades laborales se realizan en un entorno apropiado de modo que se garantice la salud del trabajador, su implicación social es de alta relevancia puesto que ante el riesgo actual de exposición a contagios se han dispuesto normativas a través de las cuales se busca precautelar la seguridad de los empleados.

Por otra parte, tal como se reconoce en el ODS N°8, la recesión económica ha provocado que gran parte de la población experimente una afectación sobre sus ingresos, ante lo cual se contempla la protección social de los individuos, por lo cual se han implementado mecanismos de respuesta para garantizar el acceso a servicios básicos entre otras ayudas destinadas a las personas que han cesado sus funciones o se encuentran imposibilitadas para solventar estos gastos esenciales.

En el marco de lo establecido en el ODS, uno de los derechos tutelados contempla la protección del empleo y el apoyo a las pymes y el sector informal. En este caso, se tomó como base este derecho para la observancia del caso de estudio y el análisis de sentencia. Particularmente su observancia en el contexto actual posee importantes implicaciones sociales, puesto que se busca precautelar el trabajo de las personas, ante el riesgo de despidos intempestivos que ha ocurrido ante la necesidad del empleador de reducir gastos salariales debido a la recesión provocada por la crisis sanitaria.

El ODS contempla la protección a los grupos más vulnerables, cuyas implicaciones sociales se evidencian a través de los mecanismos que se han implementado como medida

de contingencia para estimular a los organismos públicos y privados a diseñar propuestas orientadas a apoyar a las comunidades que ante la crisis se encuentran en un estado de vulnerabilidad laboral, económica y social.

Finalmente, el ODS contempla la cohesión social para promover la recuperación económica, tomando en consideración enfoques esenciales de igualdad de género y sostenibilidad ambiental. Estos aspectos están contemplados en la legislación, considerando que las empresas están obligadas a desempeñar sus funciones en el marco de la responsabilidad social con sus trabajadores y con la comunidad.

Recomendaciones

Es recomendable desde que el mercado laboral en el Ecuador logre tener conocimiento amplio y aplicar lo establecido no solo a través de las políticas y normativas nacionales, sino también que tengan presente lo socializado a través los ODS, con lo cual se garantiza gozar de un crecimiento económico inclusivo y sobre todo sostenido, aspecto que no solo beneficiará a la población que contará con fuentes de empleo decentes, sino también a las mismas empresas y negocios a estar preparadas ante eventos similares al percibido en la actualidad en relación a la pandemia..

La protección social de las personas será posible potencializar mediante la verificación del óptimo servicio que se brinde en asistencia social, obras públicas en las que intervengan el desarrollo de casas de salud, viabilidad, sistemas de dotación de servicios básicos, seguridad social y protección laboral, en la que también se establezcan medidas de contingencia como los seguros de desempleo, capacitaciones para trabajos entre jóvenes y adultos sin experiencia laboral previa, así como el garantizar que a nivel legal se dé el seguimiento adecuado en eventos o situaciones que permitan defender eficientemente los procesos legales entre trabajadores y empresas o negocios.

Si bien en la actualidad a partir de la pandemia a través del Ministerio de Trabajo se estableció para las empresas y empleadores la alternativa de suspensión emergente de la jornada laboral atribuido a la reducción y pérdidas generadas en materia económica en relación a la pandemia del covid-19 ligada a su vez con el confinamiento de la emergencia sanitaria, es recomendable desde la perspectiva profesional que ante la denuncia de despidos intempestivos y en los que haya existido la vulneración de los derechos de los trabajadores, se efectúan los análisis de las sentencia de manera detallada para con base a las pruebas y establecido por la ley, se genere la mejor resolución a favor de los involucrados,

estas actividades deben realizar desde las autoridades y representantes del Ministerio del Trabajo con el fin de no llegar a problemas mayores, sino generar un mutuo acuerdo.

Es fundamental que se garantice el promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos los ecuatorianos ligado con las políticas actuales en materia laboral que se han establecido en el país, con lo cual se logre un abordaje integral entre los beneficios que se buscan imponer entre la sociedad sobre este sector, así como que se garantice que el derecho societario sea regulado eficientemente para la mejor resolución de los casos como el presentado el ejemplo del presente documento.

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.
- Alfargari, S. (2018). El derecho al desarrollo. Una introducción al mandato. Retrieved from https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Development/SR/SRRightDevelopment_IntroductiontoMandate_SP.pdf
- Amezcu, L. (2016). *Algunos puntos relevantes sobre la dignidad humana en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. México: Zwischen. Retrieved from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24334.pdf>
- Andrade, A., & Peña, C. (2018, Octubre). *ODS TERRITORIO ECUADOR*. Retrieved from ODS TERRITORIO ECUADOR: <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2018/11/INF-anual-ODS-final.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2014). *Naciones Unidas*. Retrieved Enero 13, 2021, from <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml#:~:text=Se%20define%200%C2%ABel%20desarrollo%20sostenible,para%20satisfacer%20sus%20propias%20necesidades%C2%BB>.
- Boza, G. (2014, junio 3). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis: Revista de Derecho*, 13-26. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Calderón, M. (2013). ¿El trabajo dignifica al hombre o la persona humana dignifica al trabajo? *Trama: Tecnología, Cultura, Desarrollo. Revisra de la Escuela de Ciencias Sociales*. Retrieved from <https://revistas.tec.ac.cr/index.php/trama/article/view/1082>

- Canessa, M. (2012). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *Derecho PUCP*, 349-373. Retrieved from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Castellanos Restrepo, J. C., & Gómez Bentacur, M. A. (2014). El desarrollo como derecho. Una perspectiva histórica de su consagración jurídica internacional. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 44(121), 503-526. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v44n121/v44n121a04.pdf>
- Castillo Martin, P. (2011). Política Económica: Crecimiento económico, Desarrollo Económico, Desarrollo Sostenible. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, Vol.III, 1-12. Retrieved from <http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/wp-content/uploads/RIMED-Pol%C3%ADtica-econ%C3%B3mica.pdf>
- Centro Europa-Tercer Mundo. (2008). *El derecho al trabajo*. Ginebra: Imprimerie du Lion, Genève. Retrieved from <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Derecho-al-trabajo-.pdf>
- CEPAL. (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. CEPAL.
- Coloma, F. (2017). La clave del trabajo. *Trabajo y Dignidad Humana*, 4-5. Retrieved from https://www.mensaje.cl/wp-content/uploads/2017/07/MSJ_658.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Obstáculos emergentes*. New York: CEPAL. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-identifica-al-menos-ocho-nudos-criticos-que-obstaculizan-desarrollo-social>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.

- Contreras Soto, R., & Aguilar Rascón, O. C. (2012, Enero-Junio). *Revista del Centro de Investigación*. Retrieved Enero 13, 2021, from <https://www.redalyc.org/pdf/342/34223328008.pdf>
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. (1948). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 14 de Enero de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312232,es:NO
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1024-1037.
- Declaración de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. New York: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social. (1969). Asamblea General en su resolución 2542 (XXIV).
- Enríquez, I. (Mayo de 2016). *Las teorías de crecimiento económico-LAJED*. Obtenido de LAJED: <https://www.lajed.ucb.edu.bo/a/article/view/a154/59>
- Freire, J. (2018). El derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Redalyc*, 156-170. Retrieved from <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20es%20un%20constructo,mediante%20un%20trabajo%20formal%20y>
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo Palencia, E. (2011, Enero-Marzo). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *SciELO*, Vol. 73(N°1). Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003

- Gómez Zuluaga, A. L. (n.d.). Los derechos laborales, La libertad sindical. Retrieved from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1840/13.pdf>
- Gómez, C. (2018). *Academia*. Retrieved Enero 12, 2021, from Academia: https://www.academia.edu/42037131/III_EL_DESARROLLO_SOSTENIBLE_CONCEPTOS_BASICOS_ALCANCE_Y_CRITERIOS_PARA_SU_EVALUACION
- Gros, H. (2003). *La dignidad humana en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos*. Retrieved from Anuario de Derechos Humanos: <file:///C:/Users/mineduc/Downloads/21856-21875-1-PB.PDF>
- Huenchuan, S. (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*. Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf
- LEXISFINDER. (2005, Diciembre 16). Retrieved Enero 14, 2021
- Mayorga Rodríguez, J. (2011). *Doctrina, teoría y práctica en materia laboral*. Ediciones Carpol.
- MIES. (2020). *El Estado consolida políticas a favor de los adultos mayores*. MIES.
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Políticas laborales para generación de empleo*. Ministerio de trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Acuerdo Ministerial*. Ministerio de Trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2020). *Denuncias por despidos intempestivos crecieron un 72% en abril*. Ministerio del trabajo.
- Montoya Agudelo, C. A., Méndez Cruz, J. R., & Boyero Saavedra, M. R. (2017, Julio-Diciembre). Trabajo digno y decente: Una mirada desde la OIT para la generación

- de indicadores para las PYME mexicanas y colombianas. *Revista Científica Visión del Futuro*, 21(2), 84-106. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Naciones Unidas. (1996). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas. Retrieved from <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 24-26. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792442.pdf>
- Neves, J. (2015). Introducción al derecho del trabajo. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Retrieved from <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nogueira, H. (2014). La Legitimación Activa en los Procedimientos ante los Tribunales Constitucionales de América del Sur. Ecuador.
- ODS Territorio Ecuador. (2018). *Los ODS en Ecuador: Rol del Estado en su implementación*. Ecuador: Palms S.A. Retrieved from <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2018/02/boletin-3-ods.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Los principales tratados internacionales de derechos humanos*. Recuperado el 14 de Enero de 2021, de <https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS*. Retrieved Enero 14, 2021, from <https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2019, Octubre 3). *Los ocho obstáculos al desarrollo sostenible de América Latina*. Retrieved Enero 14, 2021, from Naciones Unidas:
<https://news.un.org/es/story/2019/10/1463292>

Organización de los Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá: Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana. Retrieved from
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

Organización Internacional de Trabajo, OIT,. (1949). Recuperado el 14 de Enero de 2021, de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C098,/Document

Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf

Organización Panamericana de la Salud-OPS. (2017). *Información sobre la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en la Región de las Américas*. Ciudad de México. Retrieved from
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34277/OPSSDE17017_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf

- Patlán, J. (Julio-Octubre de 2016). Derechos Laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia ergo-sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Portocarrero, P. (2016). *Corte Internacional de Derechos Humanos*. Retrieved Enero 13, 2021, from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36879.pdf>
- Primicias. (2021). *Este año, los beneficiarios del seguro de desempleo crecieron en 24,7%*. Primicias.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD. (2021). *Los ODS en acción: PNUD*. Retrieved Enero 13, 2021, from Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como%20Objetivos%20Mundiales,paz%20y%20prosperidad%20para%202030.>
- Sánchez Ferrer, Y. (2014, Julio-Diciembre). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Revista Venezolana de economía social*(28), 65-81. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf>
- Secretaria Técnica de Planifica Ecuador. (2019, Julio). *Informe de avance del cumplimiento de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible 2019*. Retrieved Enero 13, 2021, from Secretaria Técnica de Planifica Ecuador: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/07/Informe-Avance-Agenda-2030-Ecuador-2019.pdf>