



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:

ABOGADA

Autora: Peñaranda Armas, Mireya Fernanda

Director: Guzñay Guzñay, Jaime Alberto

QUITO

2023



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>

2023

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 07 de junio de 2023

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 Peñaranda Armas Mireya Fernanda 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: Mgtr. Jaime Alberto Guzñay Guzñay

Director del Trabajo de Integración Curricular y título académico.

C.I.: 1102561790

Correo electrónico: jaguznay@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Mireya Fernanda Peñaranda Armas, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora 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) a través del estudio de sentencias” de la carrera de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en cuatro capítulos, Capítulo Uno Revisión de la Literatura, Capítulo Dos Materiales y Métodos, Capítulo Tres Resultados y Capítulo Cuatro Discusión, siendo el Mgtr. Jaime Alberto Guzñay Guzñay, director 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 autora, 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: Mireya Fernanda Peñaranda Armas

C.I.: 1717010795

Correo electrónico: mfpenaranda@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios que me ha concedido la fuerza, empeño y sabiduría para llegar a estas instancias en mis estudios universitarios, por ayudarme a vencer cada obstáculo que se hizo presente y hacerme ver que con perseverancia puedo lograr mis objetivos.

Dedico también este trabajo de tesis a mi hijo Matías Alejandro, quien es el motor y la motivación que impulsa cada uno de mis días, quien a su corta edad ha sabido comprender que hemos tenido que sacrificar tiempo de madre e hijo mientras he cursado mis estudios para seguir luchando juntos por un mejor futuro y a una persona especial que, a pesar de que ya no estamos juntos ha sido parte importante de este proceso y que en su momento constituyó un gran apoyo para seguir y no rendirme.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por abrir sus puertas para recibirme como estudiante y permitirme formar parte de esta gran Familia Utepelina.

A todos los maestros que con paciencia y sabiduría han compartido con todos los alumnos sus conocimientos, inculcarnos valores éticos y forjarnos como futuros profesionales.

A mis padres que me han motivado a no rendirme y a saber lo fuerte que soy para sobrellevar las dificultades que se han presentado a lo largo de la vida y de los estudios.

A los Doctores Fabián y Diego Jaramillo Terán, quienes más que ser mis jefes en el trabajo son mi familia, han sido mi mayor ejemplo, me han ayudado y apoyado en mis estudios y también han sido mis maestros, pues de ellos aprendí la pasión por la Abogacía.

A mi amiga de toda la vida Doris Álvarez quien desde el primer momento en que supo mis intenciones de ingresar a la Universidad me animó e impulsó para llegar hasta este momento.

A mi compañera y amiga Karolina Castillo por ser parte fundamental en mis estudios, quien me ha levantado cuando he caído y a quien he sostenido cuando está por caer.

Al Doctor Jaime Alberto Guzñay, docente que fue designado Director de Tesis, por su tiempo y guía para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

<i>Carátula</i>	<i>I</i>
<i>Aprobación del director del Trabajo de Titulación</i>	<i>II</i>
<i>Declaración de autoría y cesión de derechos</i>	<i>III</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>V</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>VI</i>
<i>Índice de Contenidos</i>	<i>VII</i>
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Revisión de la literatura	5
1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods)	6
1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”	11
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8	17
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8	24
1.5 Estudio de la sentencia	47
1.5.1 Antecedentes del caso	47
1.5.2 Argumentos del órgano de justicia	48
1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados	55
1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada	56
Capítulo dos	60

<i>Materiales y métodos</i>	60
2.1 Objetivos	60
2.1.1 General	60
2.1.2 Específicos	60
2.2 Hipótesis	61
2.3 Metodología	61
2.4 Técnicas de Investigación	62
2.4.1 Fichaje	62
2.4.2 Estudio de sentencia	63
2.4.3 Investigación en línea	64
2.5 Recursos	65
2.5.1 Humanos	65
2.5.2 Materiales	65
2.5.3 Tecnológicos	65
<i>Capítulo tres</i>	66
<i>Resultados</i>	66
3.1 Ficha informativa	66
3.2 Análisis de resultados	69
3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada	76
3.4 Análisis de resultados	88
<i>Capítulo cuatro</i>	91
<i>Discusión</i>	91
4.1 Tendencias, innovaciones y perspectivas de Derecho Laboral en el contexto de la covid19	91
4.2 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible número 8	93
4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia	96

Conclusiones	99
Recomendaciones.....	101
Referencias.....	102

Índice de figuras

Figura 1 Mercado de Trabajo en el mundo, 2018.....	15
Figura 2 Sentencias 2015 – 2020.....	63

Índice de tablas

Tabla 1 Tasa de ingreso mensual y por grupo de ingreso.....	16
--	-----------

Resumen

En este trabajo se analizan los derechos que en materia laboral adquieren los trabajadores en base a leyes, al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 y los derechos que éste tutela que son promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Una vez que el trabajador ha prestado sus servicios para un mismo empleador por más de veinte y cinco años y por su edad puede suceder que renuncie o que lo despidan naciendo aquí la interrogante de ¿qué sucederá con ese trabajador si por el mismo hecho de su edad no podrá acceder a otro empleo? El trabajo decente no termina ahí, existe el derecho adquirido de la jubilación patronal en reconocimiento a los años de servicio del trabajador y en base a este derecho se realiza la vinculación con una resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia en la que resuelve declarar como jurisprudencia vinculante el que la jubilación patronal es un beneficio autónomo y no está limitada por los Mandatos Constituyentes números 2 y 4.

Palabras clave: derechos, trabajo, ODS.

Abstract

This paper analyzes the rights that workers acquire in labor matters based on laws, Sustainable Development Goal number 8 and the rights that it protects, which are to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. Once the worker has provided his services for the same employer for more than twenty-five years and due to his age it may happen that he resigns or is fired, the question of what will happen to that worker if due to the same fact of his age he will not be able to access another job? Decent work does not end there, there is the acquired right of employer retirement in recognition of the years of service of the worker and based on this right the link is made with a resolution issued by the National Court of Justice in which it resolves to declare as binding jurisprudence that the employer's retirement is an autonomous benefit and is not limited by Constituent Mandates numbers 2 and 4.

Keywords: rights, work, SDG.

Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible forman parte de la Agenda 2030 firmada por la Organización de las Naciones Unidas, el fallo de triple reiteración escogido como base de investigación se ha vinculado al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 que lleva como título “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. He manifestado que la materia que más llama mi atención es el Derecho Laboral por ser una componente importante del que todos debemos conocer, la unión de estos elementos Agenda 2030, Derecho Laboral, fallo de triple reiteración y ODS número 8 ha permitido el cumplimiento de los objetivos del presente trabajo, determinar la preferencia del área en el que espero desarrollarme una vez que obtenga el anhelado título profesional como Abogada.

La información he podido obtenerla realizando investigaciones en libros on line y en diferentes páginas de internet relacionando lo que es el trabajador, cuáles son sus derechos, que son los objetivos de desarrollo sostenible y específicamente analizando todo lo referente al ODS número 8 llamado “Trabajo decente y crecimiento económico”. En la investigación se ha utilizado una metodología sistemática, teórico – deductiva y método exegético; la técnica utilizada ha sido el fichaje y el estudio de sentencias o fallos de triple reiteración.

En el capítulo uno se presenta la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” que es el ODS con el cual se ha vinculado la sentencia base de estudio, así como referencias doctrinarias y jurídicas sobre el mismo objetivo; en el capítulo dos se desarrolla todo lo referente a materiales y métodos, el objetivo general y los objetivos específicos, hipótesis y metodología utilizada, las técnicas de investigación que en este caso fueron fichaje, estudio de sentencia e investigación en línea así como también los recursos utilizados como son humano, materiales y tecnológicos.

En el capítulo tres se presentan los resultados en base a una ficha informativa y su respectivo análisis en base a diez preguntas; se considera también una ficha de

vinculación entre la asignatura elegida, el objetivo de desarrollo sostenible y la sentencia base de estudio exponiendo finalmente el respectivo análisis de resultados; por último en el capítulo cuatro se desarrolla la discusión respectiva del trabajo como las tendencias, innovaciones y perspectivas entre la asignatura elegida y el COVID-19, así como las políticas públicas nacionales para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, se manifiesta también las percepciones personales sobre los efectos de la sentencia base de estudio, las conclusiones y recomendaciones para concluir con las referencias de los sitios web que se han visitado para lograr el presente trabajo investigativo.

Considero que este trabajo investigativo puede aportar grandemente a la sociedad, su importancia radica en que todo su contenido da a conocer que, a nivel laboral tanto empleadores como trabajadores tienen derechos y obligaciones que deben cumplir, que cuentan con leyes que los respaldan, algo que es muy relevante de tener en cuenta es que, a pesar de ser el trabajador quien en la mayoría de los casos es la parte débil de la relación laboral, sus derechos deben ser respetados ya que son irrenunciables y que para lograr el objetivo de que el empleador tenga trabajadores comprometidos, responsables y que le ayuden a prestar un servicio o una producción de calidad merecen un trato justo, remuneraciones justas y acordes a la realidad y a la actividad que el trabajador realiza, la cobertura del seguro social y después de sus años de trabajo el reconocimiento de la jubilación patronal que generalmente es lo que más conflictos ha causado.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

La literatura a la que se ha accedido para el desarrollo de este capítulo trata sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una óptica general y particular, la Organización de las Naciones Unidas en el año 2015 aprobó la “Agenda 2030” que contiene diecisiete ODS aplicables a nivel mundial y que se espera cumplirlos precisamente hasta el año 2030, de ahí su nombre. Cada uno de los ODS tutela ciertos derechos conforme a la materia que trata y así mismo tiene metas que cumplir. Para este caso se ha realizado la vinculación de un fallo de triple reiteración dictado por la Corte Nacional de Justicia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, los derechos que éste tutela que son promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

En lo que respecta a doctrina, se ha podido acceder a libros virtuales que tratan sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 logrando así conocer la gran importancia que representa en la vida de cada persona, pues, todos estudiamos con la finalidad de que al concluir nuestra preparación académica podamos incursionar en el mundo laboral acorde a nuestro título universitario, con remuneraciones justas, trato adecuado y que se reconozcan todos nuestros derechos como trabajadores; pero es sorprendente saber cómo aún existe por ejemplo el trabajo infantil que a estas instancias en pleno siglo XXI debería haber desaparecido por completo, pero lamentablemente no es así.

En cuanto a referencias jurídicas, hemos podido apreciar que existen muchas leyes y convenios que respaldan y sustentan el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 y los derechos que éste tutela, en este caso tenemos a la Constitución de la República del Ecuador, el Código de la Niñez y Adolescencia, la Ley de Seguridad Social, el Código del Trabajo y los convenios que Ecuador ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del cual es miembro desde el año 1934, cada uno de estos cuerpos normativos deja ver claramente la importancia de tener

acceso a un trabajo decente, de forma plena, sin ningún tipo de discriminación y con remuneraciones justas lo cual promueve el crecimiento económico.

Toda esta literatura se la ha vinculado con el estudio de una sentencia que para el Objeto de Desarrollo Sostenible número 8 que nos ocupa se trata de un fallo de triple reiteración basado en un informe que presenta la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tomando en consideración fallos de distintos procesos los trabajadores han propuesto demandas en contra de las empresas que han sido sus empleadoras reclamando que la jubilación patronal no está limitada por los Mandatos Constituyentes números dos y cuatro. Para el análisis del proceso, la Corte Nacional realiza el planteamiento del problema jurídico y emite argumentos basados en doctrinas y jurisprudencia que demuestran que tal vinculación no existe y en tal virtud resuelve aceptar la solicitud de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y declarar como jurisprudencia vinculante el punto de derecho de que la jubilación patronal no está limitada por los mandatos Constituyentes números dos y cuatro.

1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods)

La Organización de las Naciones Unidas oficialmente nace el 24 de octubre de 1945 contando en ese entonces con cincuenta y un miembros, su objetivo es el de mantener la paz y la seguridad internacional fomentando entre las naciones la amistad, el progreso social, el mejoramiento del nivel de vida y los derechos humanos; para el año 2000 y contando con ciento ochenta y nueve miembros la ONU aprobó la Declaración del Milenio en donde se establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) compuesto por ocho objetivos, dieciocho metas y cuarenta y ocho indicadores los cuales tuvieron vigencia hasta el año 2015.

Desde el año 2011 hasta la actualidad la Organización de las Naciones Unidas cuenta con ciento noventa y tres miembros y al haberse cumplido la vigencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en el mismo año 2015, el 25 de septiembre, la Asamblea General de la ONU aprobó la “Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible” en

donde se aprobaron diecisiete objetivos como parte de dicha agenda los cuales son herramientas de planificación que tienen enfoque a largo plazo pues para alcanzar dichos objetivos se ha considerado un plazo de quince años, el lema de este gran plan es “no dejar a nadie atrás”.

Cada uno de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se encuentra enumerado y lleva un nombre que lo identifica: 1. Fin de la pobreza; 2. Hambre Cero; 3. Salud y bienestar; 4. Educación de calidad; 5. Igualdad de género; 6. Agua limpia y saneamiento; 7. Energía asequible y no contaminante; 8. Trabajo decente y crecimiento económico; 9. Industria, innovación e infraestructura; 10. Reducción de las desigualdades; 11. Ciudades y comunidades sostenibles; 12 Producción y consumo responsables; 13. Acción por el clima; 14. Vida submarina; 15. Vida de ecosistemas terrestres; 16. Paz, justicia e instituciones sólidas; y, 17. Alianzas para lograr los objetivos. Con ellos se procura transformar el mundo pues se pretende desde la eliminación de la pobreza hasta combatir el cambio climático, de ahí su importancia ya que constituyen una visión del futuro que todos anhelamos.

La Agenda 2030, como ya se ha manifestado, está conformada por diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, éstos a su vez tienen ciento sesenta y nueve metas y doscientos treinta y un indicadores con los cuales se ratifica en ser una agenda universal y transformadora para construir una verdadera alianza para el desarrollo de todos los países participantes. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen tres características básicas: son universales, transformadores y civilizatorios.

Los ODS son universales porque se aplicarán en todos los países, todos conocemos que cada país tiene muchas tareas que se encuentran pendientes, tienen retos tanto comunes como individuales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible permitirán cumplir con cada uno de estos aspectos; pues, aunque las metas son de carácter mundial, cada país establecerá también sus propias metas en base a las circunstancias y necesidades locales.

Los ODS son transformadores ya que ofrecen un cambio de lo tradicional a lo sostenible, tienen la condición de programa para “la gente, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas” con lo cual abarca el ámbito económico, social y medioambiental.

Los ODS son civilizatorios, es decir que nadie queda por fuera del programa, nadie queda rezagado; no existe ningún tipo de discriminación, el respeto es universal y existe igualdad entre países con ello se ratifica el compromiso de todos los estados “respetar, proteger y promover los derechos humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición.”

En el mes de septiembre de 2019 se celebró la Cumbre sobre los ODS, aquí los líderes mundiales propusieron un decenio de acción y resultados en favor del desarrollo sostenible buscando financiación que ayude a los Estados y reforzando las instituciones que conlleven a alcanzar los objetivos propuestos, ya que es evidente que en muchos países las actividades y medidas que se han implementado no han avanzado de la manera que se esperaba.

Yanira Martos Escamilla, en su obra “Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030” nos dice que, tomando en cuenta los diecisiete ODS se busca combatir la pobreza, el hambre, la desigualdad tanto de forma interna en cada país como externa entre los países, tener sociedades pacíficas, justas y sin discriminación de ningún tipo, defender los derechos humanos, fomentar la igualdad entre géneros, que las mujeres sigan empoderándose en el mundo, fomentar la igualdad entre géneros, que las mujeres sigan empoderándose en el mundo y garantizar que el planeta esté protegido y que todas estas acciones se miden de forma anual en las reuniones de la ONU mediante informes que son analizados por la Asamblea.

A pesar de ser un gran plan implementado a nivel mundial, existen obstáculos que dificultan alcanzar la finalidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha podido identificar esos obstáculos y es por ello que para América Latina y el Caribe el implementar la Agenda

2030 se ha convertido en un verdadero desafío ya que lograr los cambios que se requieren para mantener un desarrollo sostenible implica áreas como la social, ambiental, económica y política. Los obstáculos detectados por la CEPAL son los ocho siguientes:

Persistencia en la pobreza: Muchas personas en América Latina reciben como remuneración por su trabajo valores inferiores a los salarios mínimos; y es lamentable tener que mencionar que año a año esa pobreza se incrementa y esto significa un retroceso para cada país, lo cual se ha visto más marcado a raíz de la aparición de la pandemia del COVID-19 llegando a niveles de pobreza que jamás antes existieron.

Desigualdades estructurales y la cultura del privilegio: La desigualdad existente en América Latina es una gran barrera que impide erradicar la pobreza y hasta ejercer los derechos de cada persona; pero al ser un obstáculo existente desde hace muchos años no ha permitido tampoco la equidad en la distribución de los ingresos o riqueza de los países; pero esa desigualdad no se refiere únicamente al área económica, sino también a aspectos raciales, territoriales y hasta de género, lo que ha dado paso a una mal llamada “cultura del privilegio” que ha desarrollado la existencia de jerarquías sociales haciendo aún más difícil la existencia de equidad entre las personas.

Las brechas en educación, salud y acceso a servicios básicos: La CEPAL afirma que en América Latina ha existido progreso en lo que se refiere a salud, educación, vivienda y servicios básicos; pero aún no es suficiente, pues existen datos estadísticos que muestran que son pocos los jóvenes que llegan a concluir la educación secundaria y en lo que se refiere a la educación superior es realmente mínimo el número de personas que habiendo concluido la secundaria ingresan a la universidad para alcanzar un título profesional. Si bien es cierto, el ámbito de salud ha mejorado, pero aún existen países que se enfrentan a grandes retos para continuar avanzando en contra de la mortalidad y desnutrición infantil que es lo que más aqueja a esos países.

Falta de trabajo y la incertidumbre del mercado laboral: Desde hace mucho tiempo se ha visto la dificultad existente en lo que al aspecto laboral se refiere, la falta de fuentes de trabajo en América Latina y el Caribe es la continuación de la cadena de desigualdad ya que aún se presenta la diferencia de género, raza y hasta de edad para acceder a las pocas plazas de empleo disponibles, esto en cuanto a los adultos; pero, lo más grave es que aún exista el trabajo infantil, lo cual constituye la crueldad más grande en estos tiempos, un niño o una niña debe estudiar, debe jugar, debe prepararse para una vida mejor, no estar trabajando ni siendo explotados. Ahora bien, hay que tener en cuenta también que la aparición de la pandemia del COVID-19 les cambió la vida a muchas personas empezando porque quedaron sin trabajo y continuando con la adaptación de nuevas formas de trabajar por medio de la tecnología. Este cambio de modalidad de trabajo quizá fue fácil para algunos, especialmente para jóvenes; pero creó dificultades para quienes tienen más edad y no están familiarizados con aplicaciones tecnológicas, pero el hecho de la misma necesidad de conservar sus trabajos que son la única fuente de ingresos en sus hogares, los obligó a aprender y actualizarse en lo referente a la tecnología actual, lo cual se lo debe tener como un aspecto positivo, pues ha permitido confirmar que nunca se deja de aprender.

Acceso parcial y desigual a la protección social: El acceso a la protección social es un derecho que adquiere toda persona trabajadora; pero este derecho se ha visto bastante limitado en virtud de que constituye un alto porcentaje en el gasto público de muchos países de América Latina; se ha visto un avance en la afiliación de trabajadores, pero aún no es suficiente para poder alcanzar un equilibrio en este sentido.

Institucionalización de política social aún en construcción: Es lamentable decir que en América Latina existen bases institucionales frágiles, que no aplican políticas a largo plazo y que por el contrario son blancos de cambios abruptos, con poca coordinación y con objetivos que no son claros, todo lo cual solo conlleva a la existencia de desconfianza y desigualdad en la sociedad.

Inversión social insuficiente: La inversión social se cubre con los valores recaudados de las tributaciones y con ello se invierte en beneficios sociales; pero existe una gran evasión de incumplimiento con el pago de los impuestos por parte de un importante grupo de personas, lo cual no permite contar con los fondos suficientes y lógicamente tampoco es posible seguir aumentando tributos e impuestos que las personas no podrían pagar.

Obstáculos emergentes: La CEPAL ha considerado la existencia de cinco obstáculos emergentes a nivel de América Latina adicionales a los mencionados en los párrafos anteriores, estos son la violencia, los desastres naturales junto con el cambio climático, la transición demográfica, las migraciones y los cambios tecnológicos, todas estas dificultades que son realidades en la actualidad hacen que se torne más complicado el alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; sin embargo se ha conseguido el compromiso de los países de América Latina por cumplirlos.

El Ecuador también está comprometido con los ODS y ha declarado a la Agenda 2030 como una política pública del Gobierno Nacional; adicionalmente la Asamblea Nacional ha adoptado una resolución en la que se compromete a implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible como un referente obligatorio en su trabajo; lo propio han hecho varios Gobiernos Autónomos Descentralizados estructurando sus programas para el cumplimiento de la Agenda 2030; asimismo el sector privado y la sociedad civil están comprometidos para alcanzar la meta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para ello, el Instituto Nacional de Estadística y Censos es la institución que se encuentra liderando el denominado “Plan de Desarrollo Estadístico” con el cual se espera monitorear la Agenda 2030 canalizando toda la información estadística que se recopile para este efecto.

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”

La materia que ha sido de mi elección para el desarrollo de este trabajo es Derecho Laboral, pues sabemos que todas las personas en algún momento de nuestras

vidas pasamos a formar parte del sector productivo para el país y como hacemos esto, trabajando. El tratadista Guillermo Cabanellas describe el Derecho Laboral como:

“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.

(Cabanellas, 1993)

Si entramos en la historia de la materia laboral, podremos apreciar que siempre el trabajador fue la parte débil de la relación laboral, por eso existió la esclavitud en donde los esclavos no recibían ningún tipo de retribución por las labores que realizaban, cuando más algo de alimentación pero lo que primaba eran los malos tratos por parte de quienes eran los patronos; esto existió hasta finales del siglo XIX; pero con el pasar del tiempo, la creación y avance de las leyes, existencia de ONG's, evolución en educación y otros factores han permitido que la esclavitud llegue a desaparecer casi en su totalidad.

Pero, a pesar de todo lo que se iba alcanzando, siempre existió la diferencia marcada por el género hombres y mujeres no eran vistos iguales, pues lo que generalmente ha ocurrido es que los hombres sean los que en su gran mayoría ostenten puestos de trabajo en empresas, fábricas y demás percibiendo salarios medianamente justos; mientras que las mujeres se mantienen en trabajos mal remunerados y el trabajo doméstico.

Hay que tener en cuenta que, lamentablemente existen personas que, aún sin haber por lo menos ingresado a la educación primaria han tenido que empezar a trabajar debido a todas las carencias que existen en sus hogares lo que no ha permitido que ingresen a una escuela para por lo menos aprender lo fundamental; hay quienes comienzan a hacerlo en cuanto terminan la educación secundaria, generalmente es por las necesidades económicas que hay en cada hogar convirtiéndose en un gran limitante

para continuar sus estudios, otros tienen la facilidad de ingresar a cursar sus estudios universitarios y una vez que los han finalizado y obtienen un título profesional empiezan a buscar un trabajo acorde a la carrera que escogieron; y, otros conforme vamos trabajando en algún momento iniciamos los estudios universitarios para avanzar a la par junto con la vida laboral. Pero por el mismo hecho de ser trabajadores debemos conocer que, así como tenemos obligaciones que cumplir también contamos con derechos que adquirimos y leyes que nos protegen para que no se vulneren nuestros derechos

Si bien es cierto, hasta el año 2018 se estaba intentando realizar mejoras en el ámbito laboral a nivel mundial, aunque esto se ha presentado de manera lenta y en mínimos porcentajes, pero siempre ha sido con miras a cumplir lo propuesto en la Agenda 2030 en donde uno de los objetivos es que para ese año se hayan creado seiscientos millones de empleos.

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es el número 8 que lleva por título “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” que como se señala en la Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 25 de septiembre de 2015 está destinado a “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Como se puede apreciar, este ODS tiene dos direcciones muy marcadas el crecimiento económico y el trabajo decente, cabe recalcar que el trabajo decente tiene conexión directa con los derechos humanos los cuales también son universales y son aplicables para todas las personas en el mundo.

El ODS 8 es igual de ambicioso que los demás objetivos de la Agenda 2030, obviamente que existen obstáculos que superar y que llevan al interés general de los ODS en conjunto que es erradicar la pobreza, es importante tener en consideración que el cumplimiento de las metas del ODS 8 y de los ODS en conjunto no depende únicamente de las gobernaciones de los países ni tampoco solo del sector público, concierne a todos los que conformamos un país, sectores públicos y privados, sociedad civil, sindicatos y demás; si existe generación de empleo existirá crecimiento económico.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 tiene varios elementos integrantes como son creación del empleo, el trabajo decente, la protección social, el diálogo social; pero hay que tener en cuenta un detalle muy importante, los elementos mencionados se hacen presentes en varios de los diecisiete ODS que constan en la Agenda 2030, es por eso que forman parte de una misma agenda y tienen un mismo propósito.

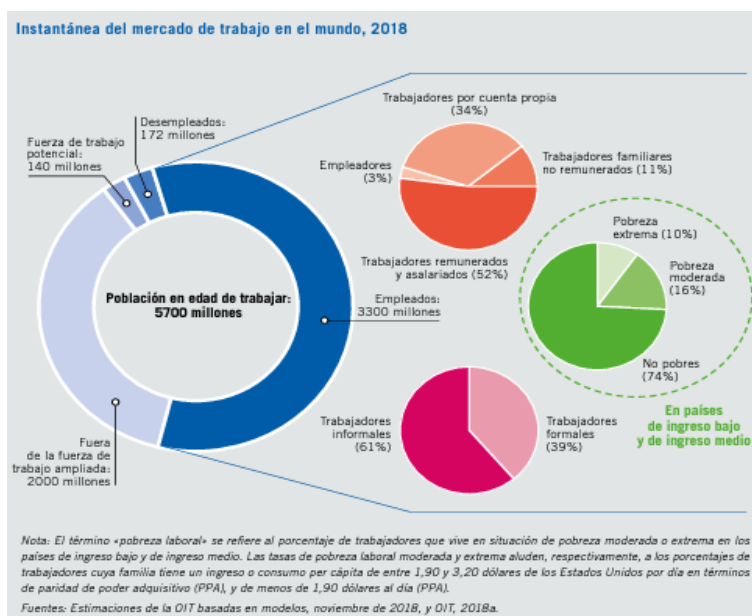
Cada ODS tutela ciertos derechos de acuerdo al tema que cada uno trate; en el caso del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 los derechos que tutela son: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

El crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es el ritmo al cual se va incrementando la producción de bienes y/o servicios de una economía, la rentabilidad que esto produce en un tiempo determinado y las políticas que se implementen para mantener y sostener ese crecimiento económico que, además debe ser inclusivo; es decir, generar oportunidades para todos quienes puedan ser actores económicos sin ningún tipo de discriminación ni por género, religión o raza, hacer partícipes a todos los segmentos de la sociedad teniendo en cuenta que existen unas personas más desfavorecidas que otras y distribuir los beneficios de una manera más equitativa.

El empleo pleno y productivo quiere decir que las personas que están en condiciones de prestar sus servicios lícitos y personales y que además quieren trabajar en efecto puedan hacerlo ya sea como empleados de una empresa o en su propia organización o emprendimiento, obviamente el desarrollo de ese trabajo debe generar un ingreso justo, brindar seguridad en el lugar que se está trabajando, todo esto constituyen factores básicos para la reducción de la pobreza a nivel mundial.

A continuación, se presenta una gráfica que contiene la información del mercado de trabajo en el mundo al año 2018 y datos como desempleo, pobreza, trabajo informal y trabajo no remunerado.

Figura 1
Mercado de Trabajo en el mundo, 2018



Nota. Estimaciones de la OIT

El trabajo decente, como ya se mencionó anteriormente, tiene relación directa con los derechos humanos, todas las personas sin excepción tienen derecho a un trabajo digno, con justa remuneración, donde no sean explotados, que reciban un trato justo, que cuenten con el respaldo del seguro social, que cuenten con un empleo de calidad y se respeten sus derechos de trabajadores, con todas estas consideraciones el trabajador desarrollará sus actividades de mejor manera logrado ser aún más productivo.

Es lamentable saber que en el siglo XXI aún exista desigualdad en salarios y que esa falta de equidad se va marcada básicamente por la diferencia de géneros, que exista falta de empleo y de oportunidades para los jóvenes y lo que es peor aún que exista todavía trabajo infantil. Continuar con una economía informal ocasiona que las personas reciban como salarios valores inferiores al básico y que no puedan cubrir por lo menos la alimentación, la vivienda, la educación y la salud que son aspectos primarios para el ser humano.

Tabla 1*Tasa de empleo, mundial y por grupos de ingreso, 1993, 2018 y 2020*

Tasa de empleo, mundial y por grupo de ingreso, 1993, 2018 y 2020 (porcentajes)												
Grupo de países	Total			Mujeres			Hombres			Jóvenes		
	1993	2018	2020	1993	2018	2020	1993	2018	2020	1993	2018	2020
Mundo	62,2	58,4	58,0	48,5	45,3	44,9	76,0	71,4	71,1	51,7	37,1	36,6
Ingreso bajo	71,3	68,7	68,6	63,5	61,7	61,6	79,4	75,9	75,8	58,8	53,1	52,9
Ingreso mediano bajo	57,9	54,3	54,1	36,4	33,7	33,5	78,8	74,5	74,3	44,2	31,6	31,0
Ingreso mediano alto	68,2	60,9	60,2	58,2	51,3	50,5	78,2	70,5	69,9	60,7	37,6	36,8
Ingreso alto	55,6	57,3	57,1	44,9	49,8	49,6	66,8	65,0	64,7	43,4	39,8	39,4

Nota: El término «jóvenes» alude a las personas de entre 15 y 24 años; «adultos», a las de 25 años o más.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

Nota. Estimaciones de la OIT

Esto trae como consecuencia también que quienes aspiran a un trabajo no cuenten con una preparación adecuada y de calidad. Otro gran problema que actualmente existe es la falta de oportunidad y de apoyo para las micro, pequeñas y medianas empresas a las cuales se les pone muchas trabas tanto en el aspecto legal como en el aspecto tributario y con todo esto se está obstaculizando el crear nuevas fuentes de empleo y todo lo aquí manifestado trae como consecuencia la migración a otros países lo cual ha cobrado ya muchas vidas humanas porque la migración se ha dado de manera ilegal, también ha traído como consecuencia el quiebre de familias e inclusive el abandono de los hijos, quienes en el mejor de los casos quedan al cuidado de algún familiar.

Contar con trabajos que proporcionen remuneraciones justas constituiría el motor que se necesita para un crecimiento económico sostenible y en este sentido la Organización Internacional del Trabajo aporta brindando recomendaciones para llegar a esta meta.

El objetivo del ODS número 8 que es el trabajo decente, es el impulso que las personas necesitan para tener una mejor sociedad contribuyendo a mejorar la condición de vida de las familias. Para ello existen varias acciones que se pueden ejecutar como la existencia de trabajo formal de acuerdo a las capacidades y conocimientos de cada persona, se hace esta aclaración porque muchas veces las personas deben trabajar en lo que hay y no en lo que saben. Crear políticas que amparen los derechos de los trabajadores, convenios internacionales para aminorar la migración por falta de empleo

en los países de origen, dar facilidades en el aspecto financiero, legal y tributario tanto para empresas existentes como para micro, pequeñas y medianas empresas las cuales constituirán nuevas fuentes de empleo, implementar las nuevas tecnologías y capacitar a los empleados para el correcto uso, erradicar el trabajo infantil y el trabajo ilegal.

Todo esto junto con nuevas ideas y propuestas permitirán que las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 se cumplan.

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8

Los derechos tutelados por el ODS número 8 son promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en base a esto, a continuación, cito doctrina que nos aclara de mejor manera cada uno de estos derechos en favor de los trabajadores.

“Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (Levaggi 2004)¹

La transcripción se explica por si sola, el trabajo decente está vinculado con los derechos humanos que cada persona tenemos, todos trabajamos porque tenemos una familia que respaldar, renta que pagar, alimentación que cubrir, por estas razones nadie puede trabajar sin recibir a cambio una remuneración justa por las labores que realiza,

¹ V Levaggi - Organización Internacional del **Trabajo**, 2004 - academia.edu Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

en un ambiente de respeto porque la esclavitud no podemos seguirla prolongando, dejando atrás los paradigmas de discriminación porque todos merecemos las mismas oportunidades hombres y mujeres, sin importar la raza, religión o capacidades. La persona que trabaja en lo que le gusta y a quien se le respeten todos sus derechos incluida la afiliación a la seguridad social desarrollará sus actividades de mejor manera y demostrará que produce más para su empleador creando de esta forma un crecimiento económico. El tripartismo no es más que la interacción entre tres partes, que, para el tema que nos ocupa son el Gobierno, los empleadores y los trabajadores quienes buscan soluciones referentes a temas de interés común.

Otra importante doctrina que se ha podido consultar se encuentra en la Organización Internacional del Trabajo cuyo contenido es el siguiente:

Un trabajo decente para los ciudadanos de todos los países

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.

Promoción de los derechos en el trabajo

Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo. La Constitución de la OIT aboga por el mejoramiento de las «condiciones de trabajo», organizadas o no y se trabaje donde se trabaje, ya sea en la economía estructurada o bien en la no estructurada, en casa o en asociaciones locales o de carácter voluntario.

Promoción de oportunidades laborales

La promoción del empleo es un objetivo central. La defensa de los derechos en el trabajo presupone forzosamente la obligación de promover las posibilidades del trabajo propiamente dicho. La función normativa de la OIT trae consigo su misión de fomentar las dotes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida decorosamente. La OIT se esfuerza por ensanchar el mundo del trabajo, y no solamente por delimitarlo. Se interesa, pues, por los desempleados, y por una política encaminada a acabar con el desempleo y el subempleo tanto como por la promoción de los derechos en el trabajo. La consecución de este objetivo es indispensable y exige el establecimiento de condiciones propicias para el desarrollo de las empresas. (Somavía, 1999)

Como podemos ver, existen organismos internacionales que se han constituido basados en la preocupación del aspecto laboral de los diferentes países del mundo y que están respaldando e impulsando los derechos que tutela el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8; el trabajo decente, la promoción de los derechos en el trabajo, la promoción de oportunidades laborales son temas que deben seguirse solucionando para que los demás derechos puedan irse cumpliendo ya que si no existen oportunidades de trabajo no existirán remuneraciones justas, si no hay un trabajo decente no existirán derechos de los trabajadores y si no hay derechos de los trabajadores no habrá crecimiento económico.

La Revista Venezolana de Gerencia² ha dedicado un artículo titulado “Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social” cuyo propósito ha sido determinar las implicaciones del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 referente al trabajo decente y crecimiento económico en nuestro país y al respecto señala:

² Revista Venezolana de Gerencia editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. 25 aniversario

En el contexto del ODS-8 se proyecta para el año 2030, con la idea de alcanzar un mayor índice de innovación y de diversificación productiva; a su vez, contar con empleo para toda la población. Con la finalidad de ofrecer una perspectiva real sobre el cumplimiento que los ODS han tenido en el país se ha tomado en cuenta en este estudio las directrices emitidas por la Secretaría Técnica Planifica Ecuador (2020) en donde se describen las formas en las que cada ODS se ha materializado hasta la actualidad en Ecuador. No obstante la realidad demuestra que a pesar de los esfuerzos por parte del Estado para el cumplimiento del ODS-8, han sido insuficientes para generar el crecimiento económico del país y lograr el trabajo decente para la población.

En armonía con estas normativas y políticas públicas, Ecuador ha suscrito y ratificado estos tratados internacionales, ratificando también su compromiso con el trabajo decente y el crecimiento económico. Por tal motivo, antes de la pandemia existía una tendencia normativa a fomentar espacios para todo tipo de trabajadores, entre ellos lo más vulnerables. Este tipo de normativas permitían crear políticas para el trabajo especialmente de las personas que se ocupan del sector informal. Todas estas iniciativas se vieron considerablemente comprometidas en el contexto de la pandemia COVID 19 en especial en Ecuador, toda vez que si en el contexto internacional se dictaron normas de confinamiento para evitar la propagación del virus, en este país se dictaron también medidas que alteraron el funcionamiento estructural del contexto laboral y que están recogidas en la Ley de Apoyo Humanitario (2020). Cabe destacar, que esa normativa flexibiliza el mercado laboral fomentando atribuciones al empleador, como la modificación de las condiciones laborales de sus empleados atendiendo a la crisis. (Navarro, Delgado y Nieves, 2021).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen proyección para el año 2030 tiempo en el cual se espera haber alcanzado todas las metas para que se cumpla la Agenda firmada por la Organización de las Naciones Unidas que contiene los diecisiete ODS. Podríamos decir que el ODS número 8 es fundamental, pues todos, absolutamente toda la población necesita trabajar; y a pesar de los esfuerzos que hace cada país ha resultado verdaderamente difícil encontrar formas de mejorar el aspecto laboral.

Un fenómeno que ha complicado al Ecuador con relación al ámbito laboral es la fuerte migración que ha existido de personas de diferentes países como Colombia, China, Cuba y en los últimos años Venezuela; una de las causas por las cuales estas personas han decidido radicarse en Ecuador es por la dolarización que mantenemos desde el año 2000. Hay que tener en cuenta que en nuestro país no todos los ecuatorianos tenían un trabajo formal y estable, muchas personas se dedicaban a limpiar parabrisas de los autos en las esquinas a lo largo de toda la ciudad esperando recibir unas cuantas monedas para adquirir alimentos para sus familias; sin embargo esto no ha sido tomado en cuenta por los migrantes quienes con grandes esfuerzos han llegado a nuestro país en búsqueda de un mejor futuro, algunos lo han logrado y han podido ocupar plazas de trabajo con todos los reconocimientos y beneficios de ley; pero, muchos aún siguen en las calles y no tienen ni siquiera un lugar donde pasar las noches, por esta razón muchos de ellos han retornado a sus países. Este fenómeno lamentablemente lo que ha conseguido es incrementar la delincuencia pues en los últimos tiempos se ha visto más robos a mano armada e inclusive asesinatos bajo diferentes modalidades.

Ecuador, al igual que el resto del mundo se vio muy golpeado a raíz de la declaración de la pandemia del COVID-19, y una de las áreas más afectadas ha sido el ámbito laboral. En algunos casos fue posible implementar el teletrabajo ciertamente que con algunas dificultades pues en muchos hogares se contaba solo con un computador y tuvieron que adquirir equipos de computación, contratar mejores servicios

de internet, pagar facturas de servicio eléctrico mucho más altas pues la educación también se vio sometida a la virtualidad lo cual ha ocasionado un mayor consumo de energía eléctrica, pero esta modalidad no pudo ser viable en las fábricas donde obligatoriamente se requiere de la presencia física de las personas para cumplir los procesos productivos, estos lugares debieron paralizar su producción en virtud de que, por Decreto Ejecutivo se prohibió la libre circulación de las personas para salvaguardar la salud y la vida. Lamentablemente otra de las áreas que se vio complicada también ha sido el aspecto económico, razón por la cual muchos empleadores se vieron en la necesidad de cerrar sus emprendimientos, fábricas y/o empresas porque si no producen ingresos no cuentan con los medios económicos para sufragar los gastos permanentes como sueldos y salarios de los empleados.

En otros casos, muchos trabajadores fueron despedidos tomando como base el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo que indica que una de las causas para la terminación del contrato individual de trabajo puede ser por caso fortuito o fuerza mayor que es precisamente lo que pasó con la declaratoria de pandemia del COVID-19.

En la actualidad han transcurrido dos años y medio de este suceso pero aún no ha sido posible que se normalice la vida a nivel mundial; quienes fueron despedidos siguen sin contar con una fuente de trabajo y han tenido que ingeniarse para poder subsistir y en algunos casos han optado por proponer juicios por despido intempestivo en contra de sus empleadores fundamentándose en la Ley de Apoyo Humanitario dictada en el mes de junio del año 2020, en cambio, otros empresarios a quienes les ha resultado favorable el optar por el teletrabajo han decidido quedarse con esta modalidad, otras personas han intentado reactivarse con emprendimientos que en algunos casos lo están logrando aunque con mucha dificultad, pero en otros han sido esfuerzos en vano porque no han podido avanzar.

La pandemia del COVID-19 nos ha enseñado que la vida puede cambiar de un momento a otro y en todos los ámbitos: personal, emocional, familiar, de salud y laboral; pero, a la vez nos ha enseñado también que se pueden buscar opciones para no

paralizar el mundo. En lo que respecta al ámbito laboral se podrían implementar estrategias que permitan afrontar este tipo de situaciones en el futuro, como por ejemplo flexibilidad de horarios quizás en base a la distancia que existe entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, lo cual ayudaría a que estas personas no tengan que tomar el transporte público en horas pico donde existe mayor aglomeración de personas; mantener en lo posible el esquema de reuniones virtuales a fin de no perder el tiempo en trasladarse de un lugar a otro y también evitando el tener que salir del lugar de trabajo varias veces al día, también podría optarse porque cada trabajador tenga la modalidad de teletrabajo un día a la semana de este modo se demuestra la confianza tanto en el trabajador como en el sistema, lógicamente que esta opción sería aplicable en las actividades que lo permitan; brindar soporte en el manejo de aplicaciones para el trabajo virtual como son zoom, teams, Skype, Google meet, para tener mayor facilidad al momento de su uso.

Para promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible se requiere el desarrollo de competencias, de políticas enmarcadas a brindar guía y apoyo a las pequeñas y medianas empresas, el tener la capacidad de incursionar en las nuevas tecnologías; todo esto a fin de producir mayor calidad y gama de productos o servicios, logrando inversiones seguras y contando con infraestructuras firmes. Ahora bien, el empleo pleno no es otra cosa que el equilibrio entre la demanda de trabajo y la oferta; es decir, que la población de un país que está en condiciones de trabajar se encuentre efectivamente trabajando; lamentablemente esto queda en la pura teoría, pues no existe un lugar donde el desempleo sea del cero por ciento (0%), pero al menos lo que se pretende es que éste índice sea lo más bajo posible.

Al existir pleno empleo se logra también que sea productivo; ya que el empleador logra producir sus bienes o prestar sus servicios y el trabajador recibe la remuneración por la labor que realiza, es un ganar – ganar para ambas partes. En cuanto al trabajo decente para todos, es el hecho de que las personas cuenten con un trabajo digno; esto

quiere decir dentro de un marco de respeto, de principios y de derechos tanto humanos como laborales que a su vez sean equitativos tanto para hombres como para mujeres.

Todo esto en conjunto constituyen los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, pero como ya se ha mencionado muchas veces aún falta mucho por hacer y eso es una labor vinculada entre todos quienes conformamos el país.

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

El ODS número 8 titulado Trabajo Decente y Crecimiento Económico tutela los siguientes derechos: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, en base a éstos, existen varias referencias jurídicas que amparan esos derechos, en tal virtud la primera referencia jurídica que cito es la Constitución de la República del Ecuador³, cuyos artículos respaldan los derechos tutelados por el ODS número 8 son:

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las

³ Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, última modificación 25 de enero de 2021

necesidades individuales y colectivas.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 37.-** El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones. 3. La jubilación universal.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 39.-** El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 46.-** El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas: 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 276.-** El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“**Art. 284.-** La política económica tendrá los siguientes objetivos: 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.”

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

“**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda

sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

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

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

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

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.”

“Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador es la norma jurídica suprema en nuestro país, en ella se reconocen todos los derechos de la población, entre los cuales están derechos laborales. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 está respaldado por los artículos aquí citados que corresponden a la Carta Magna, pues claramente lo manifiesta el artículo 33 al señalar que el trabajo es un derecho y un deber y que es el Estado quien debe garantizar las características que amparen un trabajo decente; así mismo el artículo 37 dice claramente que será el Estado quien garantice tanto la remuneración para el trabajo de los adultos mayores, así como su jubilación; esto inclusive está directamente relacionado con la resolución base de estudio del presente trabajo.

El artículo 39 indica que los jóvenes deben tener condiciones justas y dignas de trabajo y el acceso al mismo al igual que los artículos 66, 276, 284, 325, 326 en sus seis primeros numerales y el 327 respaldan el derecho al pleno empleo y productivo que también son base del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

El numeral 2 del artículo 46 busca la erradicación del trabajo infantil que es una de las metas del ODS número 8; asimismo el artículo 47 en su numeral 5 afirma el trabajo y el crecimiento económico inclusivo pues manifiesta que las personas con

discapacidad tendrán las mismas oportunidades laborales de acuerdo a sus condiciones.

Los artículos 328 y 330 de la Carta Magna hacen referencia la remuneración justa para los trabajadores, con lo cual también se está respaldando el crecimiento económico; mientras que los artículos 331 y 332 garantizan la inclusión e igualdad en el acceso al empleo indicando que las mujeres tendrán las mismas oportunidades laborales que los hombres y que se prohíbe por ley su despido en estado de gestación o condiciones de maternidad. Por último, los artículos 367, 369, 370 y 371 mencionan otro de los derechos que se encuentran enmarcados por el ODS número 8, la afiliación y respaldo de la seguridad social para los trabajadores quienes, en el caso del Ecuador deben ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de trabajo.

Como hemos podido apreciar, la Constitución de la República del Ecuador garantiza plenamente los derechos de los trabajadores y es pieza fundamental para el cumplimiento de los derechos que tutela el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, cabe mencionar también que la resolución que se está analizando y es base de este trabajo está acorde a lo dispuesto en esta normativa. Con lo manifestado comprobamos que es labor de todos y cada uno de los ecuatorianos el que se logren los objetivos y metas de la Agenda 2030.

La segunda referencia jurídica por citar es el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia⁴ cuyos artículos tutelan los derechos del ODS número 8, y estos son:

“Art. 81.- Derecho a la protección contra la explotación laboral.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para

⁴ Código de la Niñez y Adolescencia publicado en el Registro Oficial 737 de 03 de enero de 2003, última modificación 29 de julio de 2019.

su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

El Ministerio encargado de las Relaciones Laborales, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo.” (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, 2003)

“Art. 84.- Jornada de trabajo y educación.- Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Los progenitores del adolescente que trabaja, los responsables de su cuidado, sus patronos y las personas para quienes realizan una actividad productiva, tienen la obligación de velar porque terminen su educación básica y cumplan sus deberes académicos.” (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, 2003)

“Art. 87.- Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes: 1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; 2. En actividades que impliquen la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud; 3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente; 4. En actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa o que lo exponen a ruidos que 5. En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan; 6. En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador; y, 7. En hogares cuyos miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato. El Ministerio encargado de las Relaciones Laborales determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.

Art. 88.- Formas del contrato de trabajo.- El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro.

A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente; se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

Art. 89.- Derechos laborales y sociales.- Los adolescentes que trabajan bajo relación de dependencia, disfrutan de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los derechos específicos contemplados en el presente Código.” (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, 2003)

“Art. 92.- Trabajo formativo.- Los niños, niñas y adolescentes podrán realizar actividades de formación que incorporen al trabajo como un elemento importante en su formación integral. Estas actividades deberán realizarse en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual, respetando sus valores morales y culturales, sus derechos al descanso, recreación y juego.

Los programas que incorporen al trabajo con la finalidad señalada en este artículo, darán prioridad a las exigencias pedagógicas relacionadas con el desarrollo integral del niño, niña o adolescente, por sobre los objetivos productivos.

Art. 93.- Trabajo por cuenta propia.- Los municipios otorgarán, en sus respectivas jurisdicciones, los permisos para que los adolescentes que hayan cumplido quince años ejerzan actividades económicas por cuenta propia, siempre que no sean de aquellas consideradas como perjudiciales o nocivas o que se encuentren prohibidas en este u otros cuerpos legales.

Cada Municipio llevará un registro de estas autorizaciones y controlará el desarrollo de las actividades autorizadas a los adolescentes.

Los adolescentes autorizados de conformidad con el inciso anterior, recibirán del Municipio un carnet laboral que les proporcionará los siguientes beneficios: acceso gratuito a los espectáculos públicos que determine el reglamento, acceso preferente a programas de protección tales como comedores populares, servicios médicos, albergues nocturnos, matrícula gratuita y exención de otros pagos en los centros educativos fiscales y municipales.

El Ministerio encargado de las Relaciones Laborales dictará el Reglamento para la emisión del carnet laboral y la regulación de los beneficios que otorga.

Art. 94.- Medidas de protección.- En los casos de infracción a las disposiciones del presente título, los jueces y autoridades administrativas competentes podrán ordenar una o más de las siguientes medidas de protección a favor de los niños, niñas y adolescentes afectados, sin perjuicio de las demás contempladas en este Código: 1. La orden de separar al niño, niña o adolescente de la actividad laboral; 2. La inserción del niño, niña o adolescente y/o su familia, en un programa de protección; y, 3. La separación temporal del medio familiar del niño, niña, adolescente o agresor, según sea el caso.

Se adoptarán las providencias necesarias para que la aplicación de estas medidas no afecte los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, más allá de las restricciones inherentes a cada una de ellas; y para asegurar el sustento diario del niño, niña o adolescente, de una manera compatible con su derecho a una vida digna.

Art. 95.- Sanciones aplicables por violación a las disposiciones referentes al trabajo.- La violación de las prohibiciones contenidas en este título, será reprimida con una o más de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las contempladas en otros cuerpos legales: 1. Amonestación a los

progenitores o a las personas encargadas del cuidado del niño, niña o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente con su trabajo; 2. Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente; 3. Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y, 4. Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia.”

El Código de la Niñez y Adolescencia, es el cuerpo legal que, como su nombre lo indica, presenta las normativas para la protección de los niños, niñas y adolescentes que debe ser prestada tanto por el Estado como por la sociedad y la familia. De su análisis podemos apreciar que el artículo 81 señala que el Estado debe garantizar que los niños gocen de su derecho a la educación y que no deben trabajar, indicando en el artículo 82 que podrían hacerlo a partir de los quince años, pero con salvedades como las jornadas de trabajo a fin de que esto no obstaculice el que puedan continuar con sus estudios. Con estas normas podemos evidenciar que se busca alcanzar uno de los objetivos del ODS número 8 que es erradicar el trabajo infantil, los niños deben estudiar, prepararse para que, cuando sean grandes y deban trabajar puedan acceder a un mercado laboral digno y decente donde puedan desarrollarse como profesionales, recibir un salario justo y que tengan en cuenta que pudieron disfrutar de una niñez sin más obligación que la de estudiar.

Asimismo, el artículo 87, en sus siete numerales señala los trabajos que son prohibidos para los adolescentes que empiecen a trabajar desde los quince años y los artículos 88, 89, 92 y 93 hacen referencia a las particularidades del trabajo de los adolescentes a partir de los quince años como son la forma de proceder con la contratación, los derechos laborales y sociales que los asisten e indican que el trabajo para ellos debe ser formativo o que también puede ser por cuenta propia siempre tomando como base su edad; mientras que el artículo 94 señala las medidas de

protección a favor de los niños, niñas y adolescentes en caso de que exista infracción a lo que señala el Código de la Niñez y Adolescencia y por último el artículo 95 contempla las sanciones que serán aplicables en caso de que se violen las disposiciones del mencionado Código.

Como podemos apreciar la protección de los niños, niñas y adolescentes está en manos de todos, expresamente constando tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código de la Niñez y Adolescencia, este último garantiza los derechos de los menores que tengan que trabajar, aunque lo correcto como lo manifiestan las dos normativas es que no lo hagan pues no es posible que tengamos que ver a un menor trabajando en lugar de que esté disfrutando de juegos acordes a su edad y sobre todo que no esté estudiando para forjarse un futuro con mejores oportunidades tal como busca el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8. Lógicamente que la resolución base del presente trabajo no está directamente relacionada con el Código de la Niñez y Adolescencia puesto a que trata sobre la jubilación patronal y este derecho se lo adquiere, como ya se ha mencionado anteriormente, con el pasar de los años; es decir cuando se ha trabajado para el mismo empleador por veinte y cinco años o más; sin embargo, no está en contra de la normativa.

Otra jurisprudencia que tutela los derechos del ODS número 8 es la Ley de Seguridad Social⁵, cuyos artículos son:

“Art. 2.-SUJETOS DE PROTECCIÓN.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo; c. El profesional en libre ejercicio; d. El

⁵ Ley de Seguridad Social publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 465 de 30 de noviembre de 2001, última modificación el 05 de abril de 2022

administrador o patrono de un negocio; e. El dueño de una empresa unipersonal; f. El menor trabajador independiente; g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y, h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.

Art. 3.-RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de: a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e. Cesantía. f. Seguro de Desempleo.

Art. 4.- RECURSOS DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO: Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos: a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro; b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo; c. La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; d. La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;" (Ley de Seguridad Social, 2001)

“Art. 83.-DERECHO DEL EMPLEADOR PARA DESCONTAR APORTES AL TRABAJADOR.- Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste

impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciera, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.” (Ley de Seguridad Social, 2001)

“Art. 89.-INTERÉS Y MULTAS POR MORA PATRONAL.- La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementado en cuatro puntos.” (Ley de Seguridad Social, 2001)

“Art. 94.-RESPONSABILIDAD PATRONAL.-Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, éste será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva, siempre y cuando el empleador no hubiere cumplido sus obligaciones con el IESS en treinta (30) días plazo desde que se encuentre en mora.” (Ley de Seguridad Social, 2001)

“Art. 106.- SUBSIDIOS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente,

será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.”

La Ley de Seguridad Social es clara al decir que la afiliación principalmente se genera por la contratación de un trabajador, pero cabe mencionar que existe también la afiliación voluntaria de las personas que así lo decidan, existe también un régimen de afiliación para gerentes y directivos de empresas; pero, para el tema que nos ocupa realizamos el análisis de la siguiente manera. El artículo 2 nos hace referencia a las personas que están protegidas por la seguridad social señalando claramente que son todas aquellas que perciben ingresos ya sea que ejecuten una obra o presten un servicio tengan o no una relación laboral.

Como se ha mencionado ya varias veces, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 tutela el derecho al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y para que esto se cumpla debe el trabajador, en el caso de Ecuador contar con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esta institución cubre los riesgos detallados en los seis literales del artículo 3 constituyéndose esto en la importancia de la afiliación de los trabajadores sean públicos o privados. Por otro lado, el artículo 4 señala como se obtienen los recursos para que el seguro social pueda cumplir su objetivo indicando que se obtienen tanto de la aportación personal obligatoria que debe realizar el trabajador como de la aportación patronal obligatoria que debe hacer el empleador, para cumplir esta finalidad, el artículo 83 otorga el derecho al empleador de descontar dicho porcentaje, que actualmente es del 9,45% del sueldo o salario que paga al trabajador, así como cualquier otro rubro que el IESS ordene; el porcentaje del aporte patronal es el 11,15% en relación al mencionado sueldo o salario.

El artículo 89 señala que la falta de puntualidad en el cumplimiento del pago de aportes al IESS u otros rubros que correspondan a dicha institución causará al patrono intereses y multas; o peor aún si es que el patrono no cumpliera con esta normativa, el artículo 94 señala que será responsabilidad del empleador la falta de atención a los

requerimientos del trabajador y si han transcurrido treinta días desde que está en mora se hará efectiva una coactiva. En cambio, el artículo 106 manifiesta que, si el trabajador no reúne los requisitos mínimos para acceder a las prestaciones del seguro social, estará a cargo del empleador los subsidios por enfermedad o maternidad.

Por último, el Título VII que contiene los artículos del 155 al 163 hablan del “Seguro General de Riesgos del Trabajo”, el Título VIII en sus artículos 164 a 170 hace referencia a “Los Seguros Obligatorios de vejez, invalidez y muerte y de la Cesantía”. El Capítulo Dos, trata sobre las “Clases de jubilación y sus requisitos” entre los artículos 184 a 187, todas estas son prestaciones que realiza el IESS a sus afiliados, cobertura en atención médica, sea por accidentes de trabajo o enfermedades no profesionales, jubilaciones por vejez o invalidez, concesión de préstamos tanto quirografarios o hipotecarios son beneficios que tienen los trabajadores tanto por su aporte persona como por el aporte que realiza el empleador; que, obviamente podrá acceder a ellos siempre que existan puntualidad en las obligaciones; como podemos observar todo esto es base fundamental para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

Como podemos apreciar de lo expuesto, la resolución analizada y que es base el presente trabajo de investigación está acorde a lo que señala la Ley de Seguridad Social; si bien es cierto que la jubilación patronal es la que otorga el empleador al trabajador después de veinte y cinco años de trabajo, también es cierto que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social otorga el mismo beneficio a los trabajadores después de veinte y cinco años de aportaciones y también cumpliendo otros requerimientos que exige esta institución para hacerse acreedores a este beneficio; sin embargo, esto no deja de ser un derecho para los trabajadores y podemos colegir entonces que la resolución no está en contra de esta ley.

La siguiente jurisprudencia que cito es básica para el tema que estamos tratando y lógicamente también respalda el ODS número 8, se trata del Código del Trabajo⁶, en el texto de esta normativa se regula la contratación, la desvinculación, los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores, en su totalidad es muy importante, pero se citan a continuación los siguientes artículos para demostrar los derechos que tutela referente al Objetivo de Desarrollo Sostenible mencionado:

“Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado

⁶ Código del Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 167 del 16 de diciembre de 2005, última modificación 22 de junio de 2020

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código. 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones

internacionales legalmente suscritos por el país.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; d) Observar buena conducta durante el trabajo; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 47.- De la jornada máxima.- 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.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.” (Código del Trabajo, 2005)

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

“Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.” (Código del Trabajo, 2005)

“Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:...”

El Código del Trabajo es el instrumento que regula el marco legal de las relaciones entre trabajador y empleador junto con la Constitución de la República

buscando el respaldo del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, para lo cual menciono que los artículos 1, 2, 3 y 4 hacen referencia a que regula las relaciones entre el empleador y el trabajador, manifiesta también que como lo dice el ODS número 8 el trabajo es un derecho y que el trabajador tiene la libertad de trabajar en lo que él decida siempre que sea lícito, perciba una justa remuneración y se respeten sus derechos, los cuales son irrenunciables. Se ha mencionado anteriormente que el trabajador es la parte débil en la relación, por esto es el artículo 7 señala que cualquier duda existente en materia laboral será resuelta en favor del trabajador.

El artículo 42 señala las obligaciones del empleador, para efectos del presente trabajo se han citado las seis que son más notorias y referentes al ODS número 8 como son realizar los pagos acordados en el contrato, proporcionar de los implementos necesarios al trabajador para el desarrollo de sus labores, el respeto mutuo entre empleador y trabajador, afiliación de los trabajadores al IESS desde el primer día de trabajo, contratación tanto de mujeres como de personas con discapacidad. Todas estas obligaciones reflejan el promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Así como existen obligaciones para el empleador, también las hay para el trabajador las cuales constan en el artículo 45, de la misma manera se han mencionado las más relevantes en función del tema que se está tratando y en conjunto representan el respeto mutuo que debe existir en la relación trabajador – empleador. Los artículos 47, 53 y 79 señalan tres derechos importantes de un empleo pleno y trabajo decente, la duración de la jornada que debe ser de ocho horas, si se excede de ese tiempo, el empleador deberá pagar horas suplementarias o extraordinarias, el descanso semanal que debe ser de dos días consecutivos ya sean en fin de semana o en días laborables dependiendo de la actividad que realice el empleador; y, la igualdad de remuneración conforme a la actividad que desarrolle el trabajador sin ningún tipo de limitación.

El artículo 134 manifiesta la meta principal del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 la erradicación del trabajo infantil que está titulado como prohibición del trabajo

de niños, niñas y adolescentes. Por último, el artículo 216 hace referencia a la jubilación patronal que el empleador debe pagar al trabajador como un derecho que ha adquirido luego de que ha laborado veinte y cinco años y cumpla con estos requisitos señalados en el Código del Trabajo.

Por lo manifestado podemos ver que el Código del Trabajo respalda coherentemente los derechos que tutela de ODS número 8 y que tanto el empleador como el trabajador deben estar comprometidos en una relación que alcance las metas establecidas. Asimismo, se puede ver claramente que la resolución que está siendo analizada y que se ha vinculado al ODS número 8 está de acuerdo a lo que disponen los artículos citados del Código del Trabajo; pues, la jubilación patronal es un derecho que adquieren los trabajadores por haber prestado sus servicios lícitos, personales y dependientes al empleador durante veinte y cinco años o más.

Cabe mencionar la existencia de la Organización Internacional del Trabajo que es un organismo de las Naciones Unidas que fue fundada el 11 de abril de 1919, es el encargado del trabajo y las relaciones laborales, Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1934 y ha ratificado sesenta y un convenios de los cuales cincuenta y cuatro siguen vigentes, a continuación, se los menciona en el orden de importancia referente a los derechos que tutela el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8:

- Convenio número C100 que trata sobre la igualdad de remuneración.
- Convenio número C111 que trata sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio número C182 que trata sobre las peores formas de trabajo infantil.
- Convenio número C002 que trata sobre el desempleo.
- Convenio número C026 que trata sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Convenio número C095 que trata sobre la protección del salario.
- Convenio número C102 que trata sobre la seguridad social.
- Convenio número C118 que trata sobre la igualdad de trato.

- Convenio número C128 que trata sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes

Con solo leer los títulos de cada convenio podemos darnos cuenta de que todos van encaminados a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y también a cumplir las metas que se encuentran dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, de igual forma, la resolución base del presente trabajo está acorde a lo que manifiesta la Organización Internacional del Trabajo en cada uno de los convenios en los que se ha ratificado el Ecuador.

Aún falta mucho por hacer, no se la logrado la erradicación definitiva del trabajo infantil, aún faltan crear más fuentes de trabajo, aún falta el reconocimiento de salarios justos, aún falta ser más inclusivos, ser más conscientes en cuanto a los derechos de los trabajadores y esto es un trabajo en conjunto entre el Estado, el servicio público y privado y la sociedad en general.

1.5 Estudio de la sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia presenta un informe técnico en base a seis procesos judiciales en donde la parte actora son varios trabajadores y la parte demandada son varias empresas del sector público las cuales están descritas en dicho informe respecto del tema de la jubilación patronal, aduce que este derecho de los trabajadores no se encuentra limitado ni por el Mandato Constituyente número 2 ni por el Mandato Constituyente número 4; pues, es un beneficio autónomo e independiente de las indemnizaciones que correspondan ya sea por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o por cualquier otra forma de terminación de la relación laboral.

Presentan antecedentes normativos como la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código del Trabajo, resoluciones del Pleno de la Consejo Nacional de la Judicatura en las que se expidieron el

Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia, el Instructivo al Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia y se implementa el Procedimiento de Identificación y Sistematización de Líneas Jurisprudenciales Obligatorios.

Cita doctrina muy importante y realiza un resumen de cada una de las resoluciones de los procesos que son base del informe técnico, con todo esto determina los siguientes problemas jurídicos: “a) El derecho a la jubilación patronal es independiente y autónomo de las indemnizaciones y bonificaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral); b) La Jubilación Patronal no está limitada por los límites establecidos en los Mandatos 2 y 4?.

A raíz de lo manifestado, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia realiza la propuesta de que en virtud de que las sentencias de los seis casos presentados coinciden en un mismo punto de derecho, se las declare como jurisprudencia vinculante y fallo de triple reiteración

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

Del análisis de las sentencias se desprenden los siguientes problemas jurídicos detectados en las resoluciones:

a) El derecho a la jubilación Patronal es independiente y autónomo de las indemnizaciones y bonificaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral?

El derecho a la jubilación patronal laboral es autónomo e independiente, acceden al mismo las trabajadoras y trabajadores que han cumplido el período de labor para un mismo empleador previsto en la ley y se acogen a este derecho, consiste en el pago de una pensión mensual vitalicia más otros beneficios, que excepcionalmente pueden ser sustituidos por el pago de un monto global establecido de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador calculado en la forma prevista en la ley y que tiene como

finalidad garantizar el sustento de las personas que han cumplido con la etapa de su vida económicamente activa, de tal manera que por su concepto y naturaleza es totalmente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo, desahucio, renuncia voluntaria, supresión de partida, o de cualquier otra forma prevista en la Ley; por lo tanto, es absolutamente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo o cualquier otra fórmula de terminación de la relación laboral, y el monto pagado esté dentro de los límites previstos en el Mandato Constituyente No. 4, aquel pago incluye el beneficio de la jubilación patronal o jubilación proporcional, toda vez que el referido Mandato regula exclusivamente el monto máximo de indemnizaciones y no contiene disposición alguna que regule el pago de la pensión de jubilación patronal, menos aun de que aquella este incluida dentro de la indemnización por despido intempestivo.

La Constitución de la República del Ecuador, sobre el derecho al trabajo establece:

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

El Código del Trabajo sobre la Jubilación Patronal, establece:

Art. 216.-"Jubilación a cargo de los empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo a las siguientes reglas:

1.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicio y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938".

Se considerará como "haber individual de jubilación", el formado por las siguientes partidas:

- a) Fondo de reserva tenga derecho el trabajador, y,
- b) La suma equivalente al 5% del por medio de la remuneración anual, de los últimos cinco años y esta multiplicada por los años de servicio;

2.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal debe ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$20) mensuales, si es beneficio de doble jubilación.

3.- El trabajador jubilado, podrá pedir que el empleador le garantice la pensión- o depositarle en el IESS, el capital correspondiente para que este le jubile por su cuenta como la que tiene que pagar el empleador- o le entregue el empleador un fondo global en base a un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notorio o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador, y,

4.-En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La doctrina respecto a la jubilación Patronal se Pronuncia:

Julio César Trujillo, en su obra "Derecho del Trabajo"¹, manifiesta.- “El artículo 221 (actual 216) del Código del Trabajo, en su primer inciso que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores..... “

“El texto de la Ley es claro, de una parte constituye titulares del derecho “a ser jubilados” a los trabajadores sin discriminación alguna, lo que equivale a decir que tienen derecho a la jubilación todos los trabajadores sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, estado civil, rama o modalidad del trabajo, etc.; sin embargo, en el foro se ha suscitado la discusión en torno a la cuestión de que si tienen o derecho a la jubilación a cargo del empleador los trabajadores que tienen derecho al seguro de vejez otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, toda vez que de tenerlo, estos trabajadores gozarían de doble jubilación, una otorgada por el empleador y otra por el IESS...”

El argumento invocado por quienes niegan el derecho a la jubilación a cargo del empleador para los trabajadores con derecho al seguro de vejez es precisamente el que no cabe que unos trabajadores gocen de dos jubilaciones, mientras los más no tienen derecho a una sola y la Corte Suprema de Justicia ha añadido además la tesis de que esta jubilación ha sido establecida transitoriamente hasta cuando el Seguro social Obligatorio conceda el beneficio de la jubilación a los trabajadores afiliados al IESS, de donde se ha deducir que quienes tienen derecho a reclamar este beneficio del IESS no tienen derecho a reclamar otro igual o por el mismo concepto del empleador; una la jubilación a su cargo y otra el pago de los aportes patronales al IESS para el financiamiento del seguro de vejez o jubilación”

....[....].. Los trabajadores que no perciban más que la jubilación del empleador tiene derecho a una pensión igual, por lo menos, a la remuneración mínima vital mensual, Art.4 de la Ley promulgada en el R.O. de 19 de noviembre de 1979, pero si perciben junto con la jubilación del empleador la del IESS, la primera no puede ser inferior al 50% por ciento del sueldo o salario mínimo vital y la segunda al 100% del mismo; Arts. 7 de la Ley No. 137, 9 de la Ley 153,4 de la Ley 1979 y 02, ya citadas.

1 Trujillo Julio César "Derecho del Trabajo", Tomo I, Ediciones PUCE-Quito- Segunda Edición 1996, Pags. 425, 426

....[....].El único requisito que exige la Ley para que nazca el derecho a la jubilación es que el trabajador haya prestado servicios al mismo empleador por veinticinco años, por lo menos; sea que la prestación de servicios haya sido continuada, sin interrupción alguna en ese lapso o sea que haya habido interrupción en la prestación de los servicios caso en el cual se sumarán todos los meses, días o años que en cada período haya laborado el trabajador para el mismo empleador, debe eso sí tratarse del mismo empleado, y por esto es que si en un negocio se suceden varios propietarios aunque el sucesor es solidariamente responsable con el antecesor por el pago del fondo de reserva no es en cambio para el efecto de sumar los tiempos de servicio que dan derecho a la jubilación.

Manuel Alonso García en su obra titulada "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO", sobre la Jubilación dice:

2 "En cuanto a la jubilación del Trabajador, la inclusión de esta causa entre las dependientes de voluntad de las partes, se hace en base a que, a menos dentro de un límite determinado de edades, la jubilación sigue siendo un derecho, y no una obligación, del trabajador, cuya causa extintiva él, y solo él, puede poner en marcha. De todas formas, hay que hacer forzosamente referencia aquí, y al abordar este tema, a la Disposición Adicional 5ª del Estatuto que con un criterio dudosamente constitucional fijaba la edad de jubilación forzosa en los sesenta y nueve años. Si a ello se añade la propia Disposición mencionada establece que "en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación", es claro que, en tal caso, y en general de los 69 años (si se conceptúa esta norma como constitucional) la jubilación del trabajador se convierte en una causa extintiva independiente de la voluntad de las partes, de efectos automáticos, llegada la edad que se fije como límite para trabajar, sin perjuicio de que la voluntad del propios trabajador continúe operando como determinante en aquellos otros supuestos en que pueda, si quiere, jubilarse, pero sin hallarse obligado a ello".

b) La Jubilación Patronal se encuentra en los límites establecidos en los Mandatos 2 y 4? La jubilación patronal es un derecho irrenunciable del trabajador adquirido con el tiempo y por haber cumplido con los requisitos legales para adquirirla.- El Art. 216 del Código del Trabajo establece “Los trabajadores que por veinte y cinco años más hubieran prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo a las siguientes reglas:(.....)”, por lo que este beneficio no está inmerso en las limitaciones de los referidos Mandatos Constituyentes 2 y 4.

2.- Alonso García Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo” Octava Edición, Actualizada -Editorial Ariel, S.A., Barcelona, Págs. 554, 555

El Mandato Constituyente No. 2

Artículo 8.-Liquidaciones e indemnizaciones.-El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán planificadamente, el número máximo de renunciadas a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o

contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en su total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente y trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán reingresar al sector público, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.

Doctrinariamente la Corte Constitucional con respecto al tema de estudio en una de sus sentencias argumenta:

La Corte Constitucional de fecha 9 de diciembre del 2010 con número 004-10-SAN-CC; Caso No. 0069-09-AN-Juez Constitucional Sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinuesa 3

Cuáles son los contenidos y objeto del Mandato Constituyente No. 2?

3 Sentencia de la Corte Constitucional de fecha 9 de diciembre del 2010 con número 004-10-SANCC; Caso No. 0069-09-AN-Juez Constitucional Sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinuesa

El objetivo del referido Mandato se encuentra enunciado en dos consideraciones siguientes:

a) Que la Asamblea Nacional Constituyente debe contribuir a erradicar los privilegios remunerativos y salariales, eliminando las distorsiones generadas por la existencia de remuneraciones diferenciadas que se pagan en algunas entidades públicas, y

b) Que algunas entidades del Estado o que se financian con recursos del sector público, a pretexto de su autonomía, han fijado remuneraciones mensuales y salarios que violentan el principio básico de: "a igual trabajo igual remuneración".- Consecuentemente, el Mandato Constitucional tuvo como objetivo sentar las bases que permitieran superar desviaciones injustificadas en el sistema remunerativo en el sector

público por la existencia de grandes diferencias de salarios y remuneraciones, determinantes de situaciones privilegiadas, atentatorias al derecho a la igualdad.

En este sentido, el Mandato estableció límites máximos de ingresos mensuales para determinados funcionarios, así como valores máximos a percibir por concepto de indemnizaciones y liquidaciones por eventos que significan la desvinculación de los servidores públicos de sus respectivas instituciones, además de otras disposiciones conexas al tema que, para efecto del presente análisis, no son de relevancia.

Al respecto el Mandato Constituyente 4 inciso dos determina:

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero del 2008, acordados en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.- De las normas en referencia citadas en las sentencias que constituyen el precedente se establece que los trabajadores amparados por el Código del Trabajo están inmersos en el inciso segundo del artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2; en el caso de indemnizaciones, con los límites señalados en los mismos; límites que de ningún modo regulan el beneficio de la Jubilación Patronal cancelado por acuerdo entre las partes en un monto global.

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

Constitución de la República del Ecuador: Artículos 184, 185, 33

Código Orgánico de la Función Judicial: Artículos 18

Código del Trabajo: Artículo 216

Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 069-2016 publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial número 756 de 17 de mayo de 2016.

Instructivo al Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 135-2016 del 09 de agosto de 2016.

Resolución número 1A-2016 de la Corte Nacional de Justicia publicada en el Registro Oficial 767 del 02 de junio de 2016 con la que implementa el Procedimiento de Identificación y Sistematización de Líneas Jurisprudenciales, unificación de la estructura de las sentencias de la Corte Nacional de Justicia y la estructura de la Resolución de la aprobación de precedentes jurisprudenciales obligatorios.

Mandato Constituyente No. 2: Artículo 8

Mandato Constituyente No. 4: Inciso dos

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

RESUELVE:

Art. 1.- Atender la solicitud de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y por tanto aprobar el informe técnico, remitido por la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia.

Art. 2.- Ratificar el criterio jurídico de la Sala Especializada de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la doctrina jurisprudencial desarrollada con fuerza de sentencias que se detallan a continuación:

a) Juicio No. 0160-2014-Resolución No. 0953-2014, de fecha 26 de noviembre de 2014, a las 09h27.

b) Juicio No. 0069-2014, Resolución No. 0131-2015, de fecha 07 de abril del 2015, a las 09h30.

c) Juicio No. 0100-2014, Resolución No. 0136-2015, de fecha 9 de abril del año 2015, a las 09h30.

d) Juicio No. 0102-2014, Resolución No. 0307-2015 de fecha 22 de junio del 2014, a las 11h05.

e) Juicio No. 0104-2014, Resolución No. 0542-2015, de fecha 08 de octubre de 2015, a las 8h29.

f) Juicio No. 1682-2013, Resolución No. 0526.2016, de fecha 28 de Julio del 2016, a las 16h25.

Art. 3.- DECLARAR COMO JURISPRUDENCIA VINCULANTE, el siguiente punto de derecho: "JUBILACIÓN PATRONAL NO ESTA LIMITADA POR LOS MANDATOS CONSTITUYENTES NOS 2 Y 4.-La jubilación patronal establecida en el Art. 216.-del Código del Trabajo, es un beneficio autónomo e independiente a las indemnizaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral; por tanto, el derecho a percibir jubilación patronal no está inmerso dentro de las limitaciones en los Mandatos Constituyentes Nos. 2 y 4"

Art. 4.- Disponer que la Secretaria General de la Corte Nacional de Justicia, remita copias certificadas de la presente resolución a la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia, para su sistematización; y, al Registro Oficial, para su inmediata publicación.

Art. 5.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

Como se puede apreciar, en la resolución que ha dictado la Corte Nacional de Justicia ha decidido declarar como jurisprudencia vinculante el que la jubilación patronal no está limitada por los Mandatos Constituyentes números 2 y 4, lo cual me parece acertado en su totalidad; pues si bien es cierto, el Derecho Laboral es la rama del

Derecho que regula las relaciones obrero – patronales junto con la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, las normativas internacionales; de igual forma el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 busca fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico, el trabajador conoce sus derechos y obligaciones durante el tiempo que presta sus servicios al empleador; pero, ¿qué ocurre después con esa persona que ha dedicado la mayor parte de su vida a trabajar, a colaborar para que una empresa pueda prosperar, cuando por la edad que tiene ya no le contratan para trabajar en ningún otro lado?

Ahí es donde viene el reconocimiento a esa persona por los años de servicio, por los años de trabajo, por todo el tiempo que dedicó a una empresa, a un empleador, el respetar su derecho a la jubilación patronal. El tratadista Guillermo Cabanellas manifiesta que la jubilación es:

“Acción o efecto de jubilar o jubilarse. Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación”. (Cabanellas, 1993)

Por ende, entonces se sobreentiende que la jubilación patronal es el reconocimiento que hace el empleador al derecho adquirido por el trabajador por los años que ha estado a su servicio.

Lógicamente que para poder acogerse a este derecho debe cumplirse el requisito básico de contar un tiempo determinado de trabajo; para que exista el derecho a un valor proporcional por jubilación patronal, el trabajador debe haber cumplido forma continua o interrumpida veinte años de trabajo teniendo en cuenta que siempre el trabajo debió ser prestado para el mismo empleador; pero si el trabajador ha cumplido veinte y cinco años, de igual forma continua o interrumpidamente y para el mismo trabajador

recibirá el valor completo de la jubilación patronal, estos parámetros constan en el artículo 216 del Código del Trabajo.

El valor de jubilación patronal puede ser entregado al trabajador de forma mensual o mediante un fondo global; para este último debe haber acuerdo de las partes y lógicamente el empleador debe contar con el dinero correspondiente para realizar el pago. Muchas personas que han obtenido el fondo global han podido emprender e inclusive generar fuentes de empleo continuando así con la finalidad del ODS número 8. Queda entonces claramente establecido que el derecho a la jubilación patronal no tiene ningún tipo de limitante y que es un beneficio autónomo.

Capítulo dos

Materiales y métodos

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

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

2.1 Objetivos

2.1.1 General

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

2.1.2 Específicos

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

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

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

2.2 Hipótesis

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

2.3 Metodología

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

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

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

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

Se aplicó también el **método exegético**, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Como lo indica Días (2013,92), será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán datos obtenidos de la misma realidad, tanto si lo hacemos en forma breve como si es el fundamento de nuestra investigación en caso de que realicemos investigaciones exploratorias o a nivel explicativo.

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

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

2.4 Técnicas de Investigación

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

2.4.1 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,

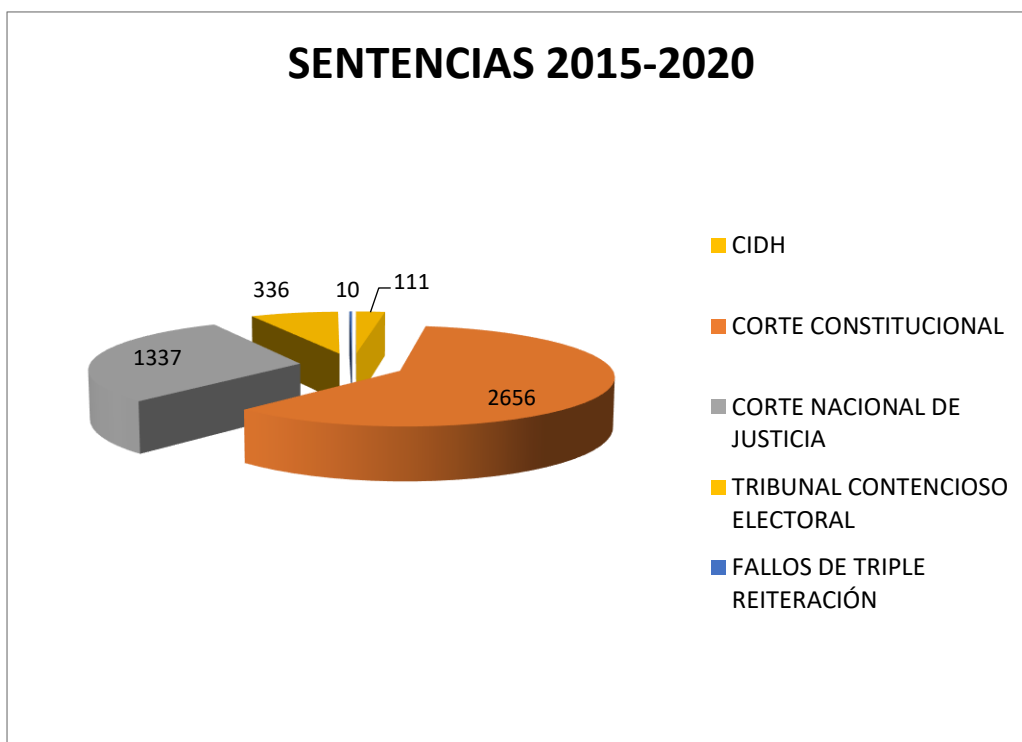
La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la

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 2
Sentencias 2015 - 2020



Nota. Tomado de Lexis Finder

El fallo de triple reiteración seleccionado y que ha sido objeto de estudio y relación con la materia de preferencia Derecho Laboral y el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 8, fue expedida por la Corte Nacional de Justicia el 18 de enero de 2017, signada con el No. 02-2017, dentro del Caso Fallo Triple Reiteración Jubilación patronal es Beneficio Autónomo.

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 Bordingnon (2017, p. 168) el diseñar, el hacer y el construir se han resignificado y expandido hacia nuevas capacidades y límites con la aparición de las tecnologías digitales.

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

✓ **Jurisprudencia, Leyes, Doctrina**

CEP web Software Legal
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): Mireya Fernanda Peñaranda Armas

Director (a) de Trabajo de Titulación: Jaime Alberto Guzñay Guzñay

2.5.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.5.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo tres

Resultados

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

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

3.1 Ficha informativa

1. FICHA INFORMATIVA (marque con X, máximo tres variables)

Nro.	Pregunta	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8	Variable 9
		DECISIÓN O CONVICCIÓN PROPIA	INFLUENCIA FAMILIAR	LE MOTIVÓ UN FENÓMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SOLIDO	LE PARECIÓ UNA CARRERA RELATIVAMENTE FÁCIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MAS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
1	QUE LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO	X			X					
2	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MAYOR PREFERENCIA O AFINIDAD.	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACIÓN	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
		X	X				X			
3	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MENOS INTERÉS	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACIÓN	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO/ CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
					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 SER JUEZA O JUEZ	ASPIRA SER FISCAL	LE GUSTARÍA DEDICARSE A LA MEDIACIÓN
		X					X			
5	QUE EFECTOS CONSIDERA QUE PUEDE CAUSAR EL COVID19, EN EL EJERCICIO DEL DERECHO	NO CAUSA NINGÚN EFECTO	OBLIGA A DAR EL SALTO HACIA LA JUSTICIA DIGITAL O EN LÍNEA	REDUCCIÓN DE TRABAJO E INGRESOS PARA EL ABOGADO	OBLIGA A DISMINUIR COSTOS DE HONORARIOS	INNOVAR EN TECNOLOGÍAS VIRTUALES PARA ATENDER AL CLIENTE	AUMENTO DE NUEVOS TIPOS DE PROBLEMAS JURÍDICOS	MAYOR RECURRENCIA A LA MEDIACIÓN	OBLIGA A AUMENTAR COSTOS DE HONORARIOS	LOS ABOGADOS PERDERÁN SU TRABAJO Y DEBERÁN DEDICARSE A OTRO OFICIO
			X			X				
	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN	APRENDER A HABLAR EN PÚBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR	UTILIZAR TÉCNICAS DE MEDIACIÓN PARA	APRENDER TÉCNICAS DE	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y	CONOCIMIENTO PROFUNDO	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD	CONOCIMIENTO O SUPERFICIAL,

6	ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO	DISTINTAS DIMENSIONES		DOCUMENTOS JURÍDICOS	ARREGLAR LOS PROBLEMAS	LITIGACIÓN ORAL	EXPRESARLOS CON PRECISIÓN	DE LEYES Y PROCEDIMIENTOS LEGALES	CON OPERADORES JURÍDICOS	YA QUE CONSIDERA QUE EL APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
		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	
8	SI DECIDIÉSE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUAL SE INCLINARÍA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLES	GESTIÓN AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÍTICAS
					X					
9	QUE METODOLOGÍAS CONSIDERA DEBERÍAN FORTALECERSE PARA UN MEJOR APRENDIZAJE DEL DERECHO	CLASE MAGISTRAL PRESENCIAL	CLASE EN LÍNEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MAS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEÓRICO	MAS CONOCIMIENTO TEÓRICO QUE PRACTICO	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 UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
				X			X		X	
10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA, POR QUE OPCIÓN SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURÍDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LÍNEA, CONSULTAS JURÍDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIAS POR VIDEOCONFERENCIA)	ESPERAR UN TIEMPO HASTA TOMAR LA MEJOR DECISIÓN	TRATAR DE INGRESAR AL SECTOR PÚBLICO COMO ASESOR JURÍDICO	SER ASESOR JURÍDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTORA, MINERA, BANANERA, PETROLERA)	TRASLADARSE A OTRA CIUDAD, DONDE EXISTA UN MERCADO LABORAL MAS PROMETEDOR PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	DEDICARSE MEDIO TIEMPO A PRO BONO (SERVICIOS JURÍDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONÓMICA
		X								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, la primera razón de estudiar la Carrera de Derecho fue por decisión o convicción propia, esto debido a que desde que egresé del colegio donde estudié la carrera técnica de Secretariado, empecé trabajar en el Estudio Jurídico Jaramillo Dávila Abogados en la ciudad de Quito como recepcionista, lógicamente al inicio desconocía todo lo referente al Derecho; pero con el pasar del tiempo ha causado mayor interés en mí todo lo referente a las leyes, a los procesos judiciales, a la defensa de las personas, a la justicia y es así que me ha llegado a apasionar tanto este mundo del Derecho que dejé de ser recepcionista para involucrarme aún más asistiendo a audiencias, acudiendo a las unidades judiciales y esto me llevó a tomar la decisión de estudiar la carrera para derecho para poder ejercer la Abogacía ya como una profesional.

Como segunda razón fue elegida la variable 4 una experiencia personal, que en realidad fueron dos. La primera fue ayudarle a mi hermana que no contaba con la ayuda económica del padre de sus hijos, en tal virtud con la ayuda de los Abogados del Estudio Jurídico donde laboro iniciamos el proceso judicial de alimentos, teniendo inclusive que llegar a la instancia del apremio personal por la falta de responsabilidad del progenitor; la segunda experiencia fue cuando a mi padre lo despidieron de su trabajo y no querían reconocerle el derecho a la jubilación patronal después de haber prestado sus servicios al mismo empleador por más de veinte y cinco años, por lo que también se inició el proceso respectivo logrando que mi padre, una persona de tercera edad reciba su jubilación patronal mensual para que pueda seguir cubriendo los gastos que lógicamente se tienen día a día y tenga una buena calidad de vida durante su vejez.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

En la pregunta dos, se marcaron tres variables, la primera asignatura de mayor preferencia o afinidad se eligió la variable uno, Derecho Penal y Procesal Penal, es una materia que ha causado mucho interés puesto a que por medio de ella se adquieren muchos conocimientos y se desarrollan muchas más destrezas como la de investigar, ir más allá de lo que dicen las leyes y códigos, entender que son más delicados los derechos que en este sentido se pueden vulnerar; en fin, es una parte del derecho que quizá hace que las personas tengan más precaución en el trato, pues con esta materia se puede llegar a tener contacto con personas que en realidad pueden llegar a representar un peligro o con personas que han sido víctimas de daños graves.

La segunda variable elegida es Derecho Civil y Procesal Civil porque se puede llegar a conocer la realidad de personas en un ambiente inclusive familiar, un divorcio que puede darse por mutuo acuerdo o por una causal y estos son procesos en donde la parte emocional juega un papel muy importante porque no es la misma reacción en dos personas que se ponen de acuerdo para concluir con su matrimonio y acuden para que un mismo profesional los represente a los dos, que una persona que busca un abogado porque su esposo/a lo engañó (que es lo más común) y llega a ser tan intenso el tema del dolor del engaño que existen casos en los que hay que guiar al cliente para controlar esa parte emotiva que es mucho más difícil de manejar, o un juicio de alimentos donde lamentablemente hay que recordar a uno de los progenitores por medio de la ley que tienen una obligación para con sus hijos y que se puede llegar al punto del apremio de esa persona incumplida.

La tercera variable marcada es Derecho Laboral, la materia que regula la relación obrero – patronal y que como ya se ha mencionado en hojas anteriores sabido es que la parte débil de esa relación es el trabajador, existen casos en que ni siquiera se les ha pagado una remuneración justa o una liquidación real de los derechos adquiridos y hasta inclusive desconocen los derechos que tienen, algunas personas optan por ir a “averiguar” al Ministerio, eso en el mejor de los casos; mientras que otras prefieren no hacer reclamos porque no

pueden pagar un abogado para que les ayude a recuperar lo que por ley les corresponde porque no tienen dinero para pagar por ese servicio; ahora bien, existen casos también en donde el empleador es quien ha sido perjudicado por alguna mala actitud del trabajador y que requiere la contratación de un profesional del Derecho, aunque estos casos son menos frecuentes pero son reales en nuestra sociedad.

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

En la pregunta tres, se marcaron dos variables, la primera asignatura que ha tenido menos interés es la variable cinco Derecho Internacional Privado y la segunda asignatura es la variable ocho Derecho Administrativo y Tributario/Contratación Pública; me parecen materias muy teóricas, muy pesadas y que me han resultado desconocidas puesto a que en el Estudio Jurídico donde laboro no trabajamos en esas materias, quizá esa es la base para que exista menos interés.

Pregunta 4

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

En la pregunta cuatro se han marcado dos variables, la primera variable es la uno, al graduarme quiero ejercer la abogacía, demostrar lo aprendido durante los años de estudio y los años de trabajo, como mencioné antes es apasionante el mundo de las leyes, pelear por lo que es justo y defender los derechos de las personas siempre de una manera honesta y real pues el abogado no puede crear falsas expectativas en el cliente y asegurarle un éxito en el proceso que no se puede garantizar. Considero que con cada caso que llega a conocimiento del abogado y por más similares que parezcan los procesos se puede aprender mucho y con ello se puede mejorar cada vez más para brindar un mejor servicio.

La segunda variable marcada es la seis, al graduarme quiero también defender de forma gratuita a personas sin recursos, lógicamente no podré dedicarme a esto en un cien por ciento porque también tengo mis propias necesidades que cubrir y para eso evidentemente se requiere de ingresos económicos; pero si en mis manos está el poder ayudar a una madre a obtener una pensión de alimentos para sus hijos, una esposa que quiere el divorcio porque su esposo la ha maltratado siempre, un trabajador que ha sido

explotado y no recibe lo que por ley le corresponde, una persona que quiere desarrollar un emprendimiento y no sabe cómo hacerlo, yo brindaré mis servicios profesionales de forma gratuita para poder contribuir con una sociedad más justa en donde todos sabemos que existen personas que necesitan de un abogado pero que no cuentan con los recursos para contratarlo y a pesar de que en la actualidad existen centros que brindan “asesoría” gratuita eso no significa que el patrocinio también lo sea.

Pregunta 5

¿Qué efectos considera que puede causar el COVID19 en el ejercicio del derecho?

Para la pregunta cinco las variables marcadas son dos, la variable número dos, obligar a dar el salto hacia la justicia digital o en línea, pues tanto a los abogados como a los jueces, secretarios y las partes procesales nos hemos visto en la necesidad de incursionar en el mundo digital, aprender a manejar aplicaciones y plataformas para poder asistir a una audiencia en línea, en donde lógicamente existe dependencia a la energía eléctrica que como todos conocemos pueden haber variaciones de voltaje y esto puede inclusive dañar los aparatos eléctricos, un buen servicio de internet lo cual puede fallar, a equipos tecnológicos que sean acordes a los requerimientos que existen para una reunión virtual, a manejar procesos digitalizados con lo cual se corre el riesgo de que la digitalización no sea legible o de pronto hasta se encuentre incompleta, son aspectos con los que se ha tenido que lidiar pero se ha logrado, hay que tener en cuenta también que este cambio abrupto ha causado mucha dificultad para personas por lo general mayores que no están al tanto de los avances tecnológicos pero que por la necesidad han tenido que aprender.

La variable quinta ha sido la segunda opción, innovar en tecnologías virtuales para atender al cliente, el COVID-19 cambió la vida de todas las personas, se tuvo que invertir en equipos tecnológicos no solo para atender a los clientes sino también para poder realizar un mejor trabajo, muchos contábamos con un equipo que funcionara bien, pero con el cambio abrupto que se ha sufrido a causa de la pandemia se necesitaba de equipos tecnológicos que tengan buena recepción de señal de internet, que tengan buena memoria para poder instalar las aplicaciones y programas necesarios para las reuniones en línea y demás, hay que

rescatar eso sí que esto no se lo debe ver como un gasto, por el contrario es una inversión que fue sumamente necesaria y que nos ha demostrado que el ser humano puede adaptarse a las circunstancias que se presenten.

Pregunta 6

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

Para la pregunta seis también se han marcado dos variables, la primera es identificar la injusticia en distintas dimensiones, para que exista injusticias no infiere ni el estrato social, ni el nivel de educación, ni la nacionalidad, en ocasiones existen acciones pequeñas que pueden pasar desapercibidas pero que constituyen injusticias como el hecho de que no se pague una deuda o que no se reconozca un derecho, por ejemplo y son cosas que no pueden quedar sin cumplir. Injusticias hay en toda materia laboral, civil, societaria pero precisamente esa es la labor del abogado, procurar que esas injusticias no queden en eso y que se cumpla lo correcto.

La segunda variable marcada es la tres, redactar o escribir documentos jurídicos, parecería algo fácil, pero no es así. Redactar un documento jurídico implica citar leyes, reglamentos, providencias, hacer referencia a audiencias y a hechos, para lo cual hay que ser claros, precisos, concretos, coordinar las ideas de la forma más correcta posible para que se entienda la vinculación entre los hechos y las leyes, cumplir con requisitos básicos como hacer constar el número de proceso, la calidad en que comparece el cliente y más datos para que el documento jurídico ingrese al proceso correcto o que un contrato de cualquier materia que sea esté bien estructurado y constituya un respaldo para el cliente y no le pueda causar problemas.

Pregunta 7

¿Si tuviese la oportunidad de continuar formándose académicamente elegiría un posgrado en?

La pregunta siete también tiene dos variables marcadas, la primera es Criminalística, me parece muy interesante recabar información y evidencia sobre un hecho suscitado,

formular hipótesis, seguir procedimientos, protocolos y técnicas que permitan recrear un acontecimiento como un delito, investigar a los presuntos autores del hecho y llegar a esclarecer lo sucedido para que se haga justicia y se condene a quien deba pagar por el delito ocurrido.

La segunda variable marcada es la ocho, Derecho Laboral y Seguridad Social, optaría por un posgrado en esta rama porque todo el mundo debe ser parte de la población económicamente activa, unos como empleadores y otros como trabajadores; pero ambas partes necesitan asesoría para que cada uno cumpla a cabalidad sus obligaciones y tenga presente los derechos que le asisten, las leyes que se deben aplicar y las que les respaldan, nadie tiene que ser explotado, ni tampoco desprotegido y mientras más conocimientos se puedan obtener mejor será el servicio que como profesional puedo brindar.

Pregunta 8

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

Para la pregunta ocho hay una sola variable marcada y es la cuarta, la segunda carrera que estudiaría es Inglés, me parece importante saber este idioma pues uno de los principales que se maneja a nivel mundial, existe la probabilidad de que llegue un cliente que hable únicamente el idioma inglés y perder la oportunidad de atenderlo por no conocer el idioma sería muy mal visto por parte del cliente y en mi llegaría a causar hasta frustración porque es un gran limitante, aprender el idioma puede ser una gran puerta que se abra para mí a nivel personal y profesional.

Pregunta 9

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

En la pregunta nueve se han marcado dos variables, la número tres que indica que se debería fortalecer en más conocimiento práctico que teórico, esto lo sustento con la experiencia pues como mencioné anteriormente llevo veinte y dos años trabajando en un Estudio Jurídico y en este tiempo he aprendido muchísimo sobre los procesos judiciales, los

casos, los trámites, y esto he adquirido únicamente con la práctica pues lógicamente antes de empezar a estudiar yo no tenía conocimientos en lo referente a la teoría, y con esto no quiero decir que carece de importancia, pues la teoría es la base para una práctica exitosa, pero en mi caso antes de empezar a estudiar ya sabía cómo redactar una minuta, como redactar un contrato, un escrito, lo que es acudir a la unidad judicial para presentar un escrito, pedir una copia de archivo; en fin, la teoría es importante pero la práctica es lo que más enseña.

La siguiente variable marcada es la ocho, asistencia y acompañamiento desde el primer ciclo, en casos jurídicos reales, que patrocinen los abogados de la universidad. Esta variable también está basada en la experiencia que he vivido trabajando en un Estudio Jurídico pues mis jefes me han dado la oportunidad de asistir con ellos a las audiencias, por ejemplo, obviamente esto podíamos hacerlo antes de que se declare la pandemia del COVID-19, pues, a raíz de esto muchas audiencias fueron de forma telemática y a pesar de que si asistía en esta modalidad no es lo mismo que la presencialidad; adicionalmente cuando ya se empezaron a realizar audiencias presenciales nuevamente la asistencia de personas era muy limitada únicamente podían asistir el juez, la o el secretario de la unidad judicial, los abogados y sus representados. También he estado presente en reuniones con clientes aprendiendo como se aborda el tema con ellos, como sugerirles opciones; en fin, es enriquecedor aprender algo de lo cual se desconoce por completo y más gratificante aún es poder poner en práctica lo que se está estudiando.

Pregunta 10

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

Para esta última pregunta fueron marcadas dos variables, la primera que es instalar su propia oficina jurídica, creo que esa es la ilusión de todo futuro profesional que está cursando sus estudios y pues obviamente no soy la excepción. Me gustaría instalar mi oficina, poder ser una fuente de trabajo para otras personas, tener un lugar propio donde atender a mis clientes y que sea un lugar de trabajo que me permita brindar una mejor atención y servicio a quienes recurran buscando mi intervención profesional.

La segunda opción marcada es la que aparece en el puesto nueve, dedicarse medio tiempo a pro bono y el resto del tiempo a prestar sus servicios legales con retribución económica. En párrafos anteriores había mencionado ya que es de mi interés prestar mis servicios profesionales a personas de escasos recursos, quienes por falta de dinero e inclusive hasta por miedo no se atreven a buscar un abogado, personas desprotegidas que muchas veces desconocen que existen centros donde al menos la asesoría es gratuita y esto les podría dar una idea de los pasos que deberían seguir para encontrar la solución a sus problemas, en mi caso pretendo brindar la asesoría y el patrocinio de forma gratuita para aportar al país y demostrar que podemos brindar ayuda sin esperar nada a cambio.

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:	MIREYA FERNANDA PEÑARANDA ARMAS
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	DERECHO LABORAL
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods)	
OBJETIVO NRO. 8	TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
DERECHOS QUE TUTELA:	ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
DESCRIPCION DEL ODS Nro. 8 Consulte y transcriba de: (https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/)	ODS 8: Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

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

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

DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ORGANO DE JUSTICIA:	CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	18 DE ENERO DE 2017 / 02-2017
DESCRIPCIÓN	La sentencia escogida como base de estudio trata sobre la jubilación patronal, pues hay empresas que pretenden limitarla a los Mandatos Constitucionales números 2 y 4, mientras que existen sentencias que ya han resuelto que tal limitación no existe y la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia presenta un informe técnico para establecer como fallo de triple reiteración el contenido de las sentencias que en diferentes procesos coinciden.
1. ANTECEDENTES DEL CASO	
<p>La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia presenta un informe técnico en base a seis procesos judiciales en donde la parte actora son varios trabajadores y la parte demandada son varias empresas del sector público las cuales están descritas en dicho informe respecto del tema de la jubilación patronal, aduce que este derecho de los trabajadores no se encuentra limitado ni por el Mandato Constituyente número 2 ni por el Mandato Constituyente número 4; pues, es un beneficio autónomo e independiente de las indemnizaciones que correspondan ya sea por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o por cualquier otra forma de terminación de la relación laboral. Presentan antecedentes normativos como la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código del Trabajo, resoluciones del Pleno de la Consejo Nacional de la Judicatura en las que se expidieron el Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia, el Instructivo al Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia y se implementa el Procedimiento de Identificación y Sistematización de Líneas Jurisprudenciales Obligatorios. Cita doctrina muy importante y realiza un resumen de cada una de las resoluciones de los procesos que son base del informe técnico, con todo esto determina los siguientes problemas jurídicos: “a) El derecho a la jubilación patronal es</p>	

independiente y autónomo de las indemnizaciones y bonificaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral); b) La Jubilación Patronal no está limitada por los límites establecidos en los Mandatos 2 y 4?. A raíz de lo manifestado, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia realiza la propuesta de que en virtud de que las sentencias de los seis casos presentados coinciden en un mismo punto de derecho, se las declare como jurisprudencia vinculante y fallo de triple reiteración.

2. ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA

Del análisis de las sentencias se desprenden los siguientes problemas jurídicos detectados en las resoluciones:

a) El derecho a la jubilación Patronal es independiente y autónomo de las indemnizaciones y bonificaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral?

El derecho a la jubilación patronal laboral es autónomo e independiente, acceden al mismo las trabajadoras y trabajadores que han cumplido el período de labor para un mismo empleador previsto en la ley y se acogen a este derecho, consiste en el pago de una pensión mensual vitalicia más otros beneficios, que excepcionalmente pueden ser sustituidos por el pago de un monto global establecido de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador calculado en la forma prevista en la ley y que tiene como finalidad garantizar el sustento de las personas que han cumplido con la etapa de su vida económicamente activa, de tal manera que por su concepto y naturaleza es totalmente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo, desahucio, renuncia voluntaria, supresión de partida, o de cualquier otra forma prevista en la Ley; por lo tanto, es absolutamente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo o cualquier otra fórmula de terminación de la relación laboral, y el monto pagado esté dentro de los límites previstos en el Mandato Constituyente No. 4, aquel pago incluye el beneficio de la jubilación patronal o jubilación proporcional, toda vez que el referido Mandato regula exclusivamente el monto máximo de indemnizaciones y no contiene disposición alguna que regule el pago de la pensión de jubilación patronal, menos aun de que aquella este incluida dentro de la indemnización por despido intempestivo.

La Constitución de la República del Ecuador, sobre el derecho al trabajo establece:

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

El Código del Trabajo sobre la Jubilación Patronal, establece:

Art. 216.-"Jubilación a cargo de los empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo a las siguientes reglas:

1.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicio y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938".

Se considerará como "haber individual de jubilación", el formado por las siguientes partidas:

- a) Fondo de reserva tenga derecho el trabajador, y,
- b) La suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual, de los últimos cinco años y esta multiplicada por los años de servicio;

2.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal debe ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$20) mensuales, si es beneficio de doble jubilación.

3.- El trabajador jubilado, podrá pedir que el empleador le garantice la pensión-o depositarle en el IESS, el capital correspondiente para que este le jubile por su cuenta como la que tiene que pagar el empleador-o le entregue el empleador un fondo global en base a un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notorio o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador, y,

4.-En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La doctrina respecto a la jubilación Patronal se Pronuncia:

Julio César Trujillo, en su obra "Derecho del Trabajo"¹, manifiesta.- "El artículo 221 (actual 216) del Código del Trabajo, en su primer inciso que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores..... "

"El texto de la Ley es claro, de una parte constituye titulares del derecho "a ser jubilados" a los trabajadores sin discriminación alguna, lo que equivale a decir que tienen derecho a la jubilación todos los trabajadores sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, estado civil, rama o modalidad del trabajo, etc.; sin embargo, en el foro se ha suscitado la discusión en torno a la cuestión de que si tienen o derecho a la jubilación a cargo del empleador los trabajadores que tienen derecho al seguro de vejez otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, toda vez que de tenerlo, estos trabajadores gozarían de doble jubilación, una otorgada por el empleador y otra por el IESS..."

El argumento invocado por quienes niegan el derecho a la jubilación a cargo del empleador para los trabajadores con derecho al seguro de vejez es precisamente el que no cabe que unos trabajadores gocen de dos jubilaciones, mientras los más no tienen derecho a una sola y la Corte Suprema de Justicia ha añadido además la tesis de que esta jubilación ha sido establecida transitoriamente hasta cuando el Seguro social Obligatorio conceda el beneficio de la jubilación a los trabajadores afiliados al IESS, de donde se ha deducir que

quienes tienen derecho a reclamar este beneficio del IESS no tienen derecho a reclamar otro igual o por el mismo concepto del empleador; una la jubilación a su cargo y otra el pago de los aportes patronales al IESS para el financiamiento del seguro de vejez o jubilación”

....[....]. Los trabajadores que no perciban más que la jubilación del empleador tiene derecho a una pensión igual, por lo menos, a la remuneración mínima vital mensual, Art.4 de la Ley promulgada en el R.O. de 19 de noviembre de 1979, pero si perciben junto con la jubilación del empleador la del IESS, la primera no puede ser inferior al 50% por ciento del sueldo o salario mínimo vital y la segunda al 100% del mismo; Arts. 7 de la Ley No. 137, 9 de la Ley 153,4 de la Ley 1979 y 02, ya citadas.

1 Trujillo Julio César “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Ediciones PUCE-Quito-Segunda Edición 1996, Pags. 425, 426

....[....].El único requisito que exige la Ley para que nazca el derecho a la jubilación es que el trabajador haya prestado servicios al mismo empleador por veinticinco años, por lo menos; sea que la prestación de servicios haya sido continuada, sin interrupción alguna en ese lapso o sea que haya habido interrupción en la prestación de los servicios caso en el cual se sumarán todos los meses, días o años que en cada período haya laborado el trabajador para el mismo empleador, debe eso sí tratarse del mismo empleado, y por esto es que si en un negocio se suceden varios propietarios aunque el sucesor es solidariamente responsable con el antecesor por el pago del fondo de reserva no es en cambio para el efecto de sumar los tiempos de servicio que dan derecho a la jubilación.

Manuel Alonso García en su obra titulada “CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO”, sobre la Jubilación dice:

2 “En cuanto a la jubilación del Trabajador, la inclusión de esta causa entre las dependientes de voluntad de las partes, se hace en base a que, a menos dentro de un límite determinado de edades, la jubilación sigue siendo un derecho, y no una obligación, del trabajador, cuya causa extintiva él, y solo él, puede poner en marcha. De todas formas, hay que hacer forzosamente referencia aquí, y al abordar este tema, a la Disposición Adicional 5ª del Estatuto que con un criterio dudosamente constitucional fijaba la edad de jubilación forzosa en los sesenta y nueve años. Si a ello se añade la propia Disposición mencionada establece que "en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación", es claro que, en tal caso, y en general de los 69 años (si se conceptúa esta norma como

constitucional) la jubilación del trabajador se convierte en una causa extintiva independiente de la voluntad de las partes, de efectos automáticos, llegada la edad que se fije como límite para trabajar, sin perjuicio de que la voluntad del propio trabajador continúe operando como determinante en aquellos otros supuestos en que pueda, si quiere, jubilarse, pero sin hallarse obligado a ello”.

b) La Jubilación Patronal se encuentra en los límites establecidos en los Mandatos 2 y 4? La jubilación patronal es un derecho irrenunciable del trabajador adquirido con el tiempo y por haber cumplido con los requisitos legales para adquirirla.- El Art. 216 del Código del Trabajo establece “Los trabajadores que por veinte y cinco años más hubieran prestado servicios, continua o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo a las siguientes reglas:(.....)”, por lo que este beneficio no está inmerso en las limitaciones de los referidos Mandatos Constituyentes 2 y 4.

2.-Alonso García Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo” Octava Edición, Actualizada - Editorial Ariel, S.A., Barcelona, Págs. 554, 555

El Mandato Constituyente No. 2

Artículo 8.-Liquidaciones e indemnizaciones.-El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán planificadamente, el número máximo de renuncias a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de

relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en su total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente y trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán reingresar al sector público, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.

Doctrinariamente la Corte Constitucional con respecto al tema de estudio en una de sus sentencias argumenta:

La Corte Constitucional de fecha 9 de diciembre del 2010 con número 004-10-SAN-CC; Caso No. 0069-09-AN-Juez Constitucional Sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinueza 3

Cuáles son los contenidos y objeto del Mandato Constituyente No. 2?

3 Sentencia de la Corte Constitucional de fecha 9 de diciembre del 2010 con número 004-10-SANCC; Caso No. 0069-09-AN-Juez Constitucional Sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinueza3

El objetivo del referido Mandato se encuentra enunciado en dos consideraciones siguientes:

- a) Que la Asamblea Nacional Constituyente debe contribuir a erradicar los privilegios remunerativos y salariales, eliminando las distorsiones generadas por la existencia de remuneraciones diferenciadas que se pagan en algunas entidades públicas, y
- b) Que algunas entidades del Estado o que se financian con recursos del sector público, a pretexto de su autonomía, han fijado remuneraciones mensuales y salarios que violentan el principio básico de: "a igual trabajo igual remuneración".-Consecuentemente, el Mandato Constitucional tuvo como objetivo sentar las bases que permitieran superar desviaciones injustificadas en el sistema remunerativo en el sector público por la existencia de grandes diferencias de salarios y remuneraciones, determinantes de situaciones privilegiadas, atentatorias al derecho a la igualdad.

En este sentido, el Mandato estableció límites máximos de ingresos mensuales para determinados funcionarios, así como valores máximos a percibir por concepto de indemnizaciones y liquidaciones por eventos que significan la desvinculación de los servidores públicos de sus respectivas instituciones, además de otras disposiciones conexas al tema que, para efecto del presente análisis, no son de relevancia.

Al respecto el Mandato Constituyente 4 inciso dos determina:

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No.2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero del 2008, acordados en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.- De las normas en referencia citadas en las sentencias que constituyen el precedente se establece que los trabajadores amparados por el Código del Trabajo están inmersos en el inciso segundo del artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2; en el caso de indemnizaciones, con los límites señalados en los mismos; límites que de ningún modo regulan el beneficio de la Jubilación Patronal cancelado por acuerdo entre las partes en un monto global.

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

Constitución de la República del Ecuador: Artículos 184, 185, 33

Código Orgánico de la Función Judicial: Artículos 18

Código del Trabajo: Artículo 216

Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante

Resolución 069-2016 publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial número 756 de 17 de mayo de 2016.

Instructivo al Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 135-2016 del 09 de agosto de 2016.

Resolución número 1A-2016 de la Corte Nacional de Justicia publicada en el Registro Oficial 767 del 02 de junio de 2016 con la que implementa el Procedimiento de Identificación y Sistematización de Líneas Jurisprudenciales, unificación de la estructura de las sentencias de la Corte Nacional de Justicia y la estructura de la Resolución de la aprobación de precedentes jurisprudenciales obligatorios.

Mandato Constituyente No. 2: Artículo 8

Mandato Constituyente No. 4: Inciso dos.

4. RESOLUCIÓN

RESUELVE:

Art. 1.- Atender la solicitud de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y por tanto aprobar el informe técnico, remitido por la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia.

Art. 2.- Ratificar el criterio jurídico de la Sala Especializada de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la doctrina jurisprudencial desarrollada con fuerza de sentencias que se detallan a continuación:

- a) Juicio No. 0160-2014-Resolución No. 0953-2014, de fecha 26 de noviembre de 2014, a las 09h27.
- b) Juicio No. 0069-2014, Resolución No. 0131-2015, de fecha 07 de abril del 2015, a las 09h30.
- c) Juicio No. 0100-2014, Resolución No. 0136-2015, de fecha 9 de abril del año 2015, a las 09h30.

d) Juicio No. 0102-2014, Resolución No. 0307-2015 de fecha 22 de junio del 2014, a las 11h05.

e) Juicio No. 0104-2014, Resolución No. 0542-2015, de fecha 08 de octubre de 2015, a las 8h29.

f) Juicio No. 1682-2013, Resolución No. 0526.2016, de fecha 28 de Julio del 2016, a las 16h25.

Art. 3.- DECLARAR COMO JURISPRUDENCIA VINCULANTE, el siguiente punto de derecho: "JUBILACIÓN PATRONAL NO ESTA LIMITADA POR LOS MANDATOS CONSTITUYENTES NOS 2 Y 4.-La jubilación patronal establecida en el Art. 216.-del Código del Trabajo, es un beneficio autónomo e independiente a las indemnizaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral; por tanto, el derecho a percibir jubilación patronal no está inmerso dentro de las limitaciones en los Mandatos Constituyentes Nos. 2 y 4"

Art. 4.- Disponer que la Secretaria General de la Corte Nacional de Justicia, remita copias certificadas de la presente resolución a la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia, para su sistematización; y, al Registro Oficial, para su inmediata publicación.

Art. 5.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

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

En la carrera de Derecho, la asignatura que más llama mi atención y por ende he escogido para desarrollar el presente trabajo es Derecho Laboral. Según el tratadista Guillermo Cabanellas, (1993) el Derecho Laboral es: *"Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral"*, y en efecto, todas las personas en algún momento tenemos que trabajar y debemos conocer que el trabajador es la parte débil de la relación laboral razón por la cual debemos conocer también nuestros derechos. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 precisamente al llevar el nombre de "Trabajo decente y crecimiento económico" es el de respaldar a los trabajadores en el crecimiento

económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

El trabajador que presta sus servicios lícitos y personales a un empleador adquiere derechos que son irrenunciables conforme lo establecen las leyes ecuatorianas, y con el pasar del tiempo y la estabilidad laboral uno de esos derechos es precisamente la jubilación patronal. Cuando el trabajador ha prestado sus servicios a un mismo empleador y hubiere cumplido veinte años de trabajo, pero menos de veinticinco años, ya sea de forma continuada o interrumpida, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal; pero, si ha cumplido veinte y cinco años o más recibirá la pensión jubilar completa.

En gran parte de los casos hasta aquí se cumple el objetivo del ODS 8 pero, la protección al trabajador no debe llegar hasta ahí, por eso existen empleadores que tienen muy en cuenta este particular y que obran conforme a la ley y pagan a sus trabajadores todos los derechos adquiridos incluyendo la jubilación patronal que es de carácter vitalicio e incluso después de la muerte del trabajador por un año más a sus herederos; pero hay también aquellos que prefieren prescindir de los servicios de sus empleados antes de que cumplan el tiempo requerido para adquirir el derecho a la jubilación patronal. El caso que nos ocupa presenta restricción al derecho de la jubilación patronal pues lo que se pretendía es limitarla con los Mandatos Constituyentes 2 y 4, en base al primero se pretende vincularlo con la liquidación de haberes relacionada a la terminación de la relación laboral; y, en base al segundo se pretende vincularlo con la limitación de la indemnización por despido intempestivo. Es por esto que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia presenta los seis procesos en donde dichas sentencias tienen criterios coincidentes o reiterativos sobre la jubilación patronal y ante el Pleno de la Corte Nacional de Justicia presenta la petición de declarar como jurisprudencia vinculante el hecho de que la jubilación patronal no está limitada por los Mandatos Constituyentes 2 y 4, pedido que fue aceptado mediante resolución número 02-2017 demostrando de este modo que el derecho a la jubilación patronal es independiente y autónomo para los trabajadores.

3.4 Análisis de resultados

En la carrera de Derecho, la asignatura que más llama mi atención y por ende he escogido para desarrollar el presente trabajo es Derecho Laboral. Según el tratadista Guillermo Cabanellas, (1993) el Derecho Laboral es: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a*

la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”, y en efecto, todas las personas en algún momento tenemos que trabajar y debemos conocer que el trabajador es la parte débil de la relación laboral razón por la cual debemos conocer también nuestros derechos. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 precisamente al llevar el nombre de “Trabajo decente y crecimiento económico” es el de respaldar a los trabajadores en el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

El trabajador que presta sus servicios lícitos y personales a un empleador adquiere derechos que son irrenunciables conforme lo establecen las leyes ecuatorianas, y con el pasar del tiempo y la estabilidad laboral uno de esos derechos es precisamente la jubilación patronal. Cuando el trabajador ha prestado sus servicios a un mismo empleador y hubiere cumplido veinte años de trabajo, pero menos de veinticinco años, ya sea de forma continuada o interrumpida, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal; pero, si ha cumplido veinte y cinco años o más recibirá la pensión jubilar completa.

En gran parte de los casos hasta aquí se cumple el objetivo del ODS 8 pero, la protección al trabajador no debe llegar hasta ahí, por eso existen empleadores que tienen muy en cuenta este particular y que obran conforme a la ley y pagan a sus trabajadores todos los derechos adquiridos incluyendo la jubilación patronal que es de carácter vitalicio e incluso después de la muerte del trabajador por un año más a sus herederos; pero hay también aquellos que prefieren prescindir de los servicios de sus empleados antes de que cumplan el tiempo requerido para adquirir el derecho a la jubilación patronal. El caso que nos ocupa presenta restricción al derecho de la jubilación patronal pues lo que se pretendía es limitarla con los Mandatos Constituyentes 2 y 4, en base al primero se pretende vincularlo con la liquidación de haberes relacionada a la terminación de la relación laboral; y, en base al segundo se pretende vincularlo con la limitación de la indemnización por despido intempestivo. Es por esto que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia presenta los seis procesos en donde dichas sentencias tienen criterios coincidentes o reiterativos sobre la jubilación patronal y ante el Pleno de la Corte Nacional de Justicia

presenta la petición de declarar como jurisprudencia vinculante el hecho de que la jubilación patronal no está limitada por los Mandatos Constituyentes 2 y 4, pedido que fue aceptado mediante resolución número 02-2017 demostrando de este modo que el derecho a la jubilación patronal es independiente y autónomo para los trabajadores

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

El Derecho Laboral, una materia que existe en cada país del mundo, pues en cada nación existimos empleadores y trabajadores y es la que rige estas relaciones junto con acuerdos y convenios a nivel local e internacional. Quienes formamos ya parte del ámbito laboral sea que estemos iniciando o tengamos ya varios años en los lugares de trabajo, nos desenvolvemos en un lugar fijo, con actividades que sabemos y conocemos como desarrollarlas, con normas que debemos cumplir, con metodologías establecidas y normativas a seguir; pero ¿qué pasa cuando de un día para otro todo esto cambia y no solo en el aspecto laboral sino también en el académico, de salud y social?

La pandemia del COVID-19 nos ha transformado la vida a todas las personas a nivel mundial desde los niños hasta los adultos, se prohibió la libre circulación de las personas con la finalidad de evitar contagios, cuidar de la salud y salvaguardar la vida; pero, cuando se estableció un régimen para poder salir de los hogares existieron muchas limitaciones empezando por el uso de tapabocas, continuando con la higiene de manos mucho más constante y de llevar siempre alcohol para este efecto hasta llegar al punto de utilizar ropa que impida el contagio del virus. Todo esto afectó el aspecto social, familiar, de salud, académico y laboral. En cuando al aspecto social y familiar, por el mismo hecho de la restricción de circulación y el temor a los contagios no existían reuniones sociales, ni visitas

familiares, todos permanecíamos cada uno en sus hogares siendo el único medio de comunicación el teléfono convencional, los celulares, y las aplicaciones para videollamadas

En el ámbito de salud, podemos mencionar que el encierro ocasionó diferentes trastornos en las personas porque la presión del tema fue tan fuerte que algunas de ellas tuvieron que acudir a terapia psicológica; otras en cambio dejaron inclusive de hacer actividad física, cada día se podía apreciar personas ejercitándose en los gimnasios, los fines de semana se podía ver en las canchas a los futbolistas, a quienes jugaban vóley, a quienes jugaban básquet e inclusive a los niños divertirse en los parques, pero esto desapareció por completo con la pandemia del COVID-19 lo cual ha desatado como resultado la obesidad y ello ha traído consigo otras complicaciones de salud que han tenido que ser atendidas por profesionales de la salud.

En el ámbito académico, los estudiantes presenciales de escuelas, colegios y universidades no regresaron a las aulas y tuvieron que familiarizarse con aplicaciones y plataformas para poder continuar recibiendo clases por parte de sus maestros; quienes somos estudiantes a distancia asistíamos al centro universitario para rendir evaluaciones, esto también fue suspendido y dichas evaluaciones las presentábamos en línea lo cual a mi parecer resultó difícil acoplarse puesto a que de esta forma se depende de ciertos elementos como son el servicio de electricidad, la capacidad del equipo de computación, el servicio de internet que en cualquier momento podían fallar.

En el aspecto laboral, que fue el más delicado, el COVID-19 causó varios estragos. Todo se paralizó, la función judicial, las empresas, el sector turístico, las fábricas, los únicos que no dejaron de laborar ni un solo minuto fue el sistema de salud. Algunas empresas pudieron acogerse al teletrabajo, modalidad por la cual cada trabajador realizaba las actividades desde su casa; pero las fábricas no pudieron hacer lo mismo ya que se requiere obligatoriamente de la presencia de los trabajadores para cumplir con los procesos de producción, los restaurantes no podían preparar los alimentos porque no podían acudir a los locales y tampoco iban a tener clientes que realicen los consumos, los hoteles no recibieron más personas para hospedarse. Todo esto ocasionó que muchas personas tengan que cerrar

sus negocios y otras tengan que despedir a un grupo de sus trabajadores para no tener que cerrar por completo las actividades y dejar sin trabajo a todo el personal para lo cual se tomó en consideración el numeral 6 del Código del Trabajo el cual señala que una de las causales de terminación de un contrato individual de trabajo es el caso fortuito o fuerza mayor precisamente lo que era la pandemia del COVID-19.

Todos estos cambios nos han obligado a adquirir mejores servicios y equipos, dentro de un marco económico bastante limitado, para continuar tanto con los estudios académicos como con las actividades laborales, pero así mismo nos ha demostrado que no existen obstáculos. Si, estuvimos muy asustados y me incluyo, pero se han encontrado soluciones a muchos de los problemas, nos ha permitido valorar la salud, valorar a la familia, valorar las amistades, valorar el trabajo que se tiene y del que muchas veces renegamos porque hay mucho que hacer, porque deberíamos ganar más, porque deberíamos entrar a trabajar más tarde o porque deberíamos salir más temprano, lamentablemente el ser humano necesita a veces un sacudón para que sepa lo que tiene en sus manos.

Aunque parezca mentira, aún existen trabajadores que desconocen sus derechos y las leyes que los protegen porque lo único que saben es que tienen necesidades que cubrir, una familia que mantener, hijos que educar y deudas que pagar. Pero es de vital importancia que conozcamos que, tanto los empleadores como los trabajadores, así como tenemos obligaciones también tenemos derechos, esto se debe conocer por cultura general. Merecemos trato adecuado, respeto, remuneraciones justas, trabajos decentes, para tener estos conocimientos no se necesita de ninguna ciencia, lo único que requerimos es leer, investigar y el apoyo mutuo para crecer como sociedad, como seres humanos y alcanzar los objetivos en conjunto.

4.2 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible número 8

Las Políticas Públicas son estrategias o direccionamientos encaminadas a la resolución de problemas públicos a fin de garantizar los derechos de las personas, obtener bienestar social y el tan anhelado buen vivir. El Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021

llamado Toda una Vida contiene tres ejes que son: Derechos para todos, Economía al servicio de la sociedad y Más sociedad, mejor Estado, cada uno de estos ejes cuenta con tres objetivos y cada objetivo tiene su fundamentos, políticas y metas.

De entre estos objetivos, los que cito a continuación son los que están contribuyendo para con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8:

El objetivo 1 que lleva como título “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” corresponde al fundamento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, pues lo que busca es garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas sin ningún tipo de discriminación en base a un sistema socialmente justo lo que asegurará una vida digna; así mismo las políticas de este primer objetivo también se vinculan con el ODS 8:

“1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.

1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.” (Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 – Toda una Vida)

En lo que se refiere a las metas, de la misma manera que las políticas, muchas de ellas tienen relación directa con el ODS seleccionado, erradicar la incidencia de pobreza expresa por ingresos, reducir la tasa de desempleo, erradicar el trabajo infantil, reducir la brecha de empleo adecuado y salarial entre hombres y mujeres, incrementar el porcentaje de personas cubiertas por la seguridad social, aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos en el sistema laboral; en contexto todas estas metas son las mismas que persigue el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8.

El objetivo 4 titulado “Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización”, este objetivo también tiene estrecha vinculación con el ODS número 8 pues los dos buscan mantener la estabilidad económica mediante niveles de producción y

empleo sostenibles a lo largo del tiempo, en cuanto a las políticas la número 4.7 “Incentivar la inversión privada nacional y extranjera de largo plazo, generadora de empleo y transferencia tecnológica, intensiva en componente nacional y con producción limpia; en sus diversos esquemas, incluyendo mecanismos de asociatividad y alianzas público-privadas, con una regulación previsible y simplificada” se relaciona con el objetivo materia de estudio; las metas de este objetivo están más bien direccionadas al sistema económico.

El objetivo 5 que lleva por nombre “Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria” es también vinculante con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 pues es primordial la generación de trabajo y empleo, dinamizar el mercado laboral, incrementar la productividad, las políticas de este objetivo que respaldan al ODS 8 son:

“5.1 Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas.

5.3 Fomentar el desarrollo industrial nacional mejorando los encadenamientos productivos con participación de todos los actores de la economía.

5.5 Diversificar la producción nacional con pertinencia territorial, aprovechando las ventajas competitivas, comparativas y las oportunidades identificadas en el mercado interno y externo, para lograr un crecimiento económico sostenible y sustentable.” (Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 – Toda una Vida)

En lo que respecta a las metas el incrementar la tasa de empleo adecuado es la que enfoca los derechos que tutela el ODS mencionado.

El Objetivo 6 “Desarrollar las capacidades productivas del entorno para lograr la soberanía alimentaria del Buen Vivir Rural” tiene también relación con el ODS número 8 pues fomentar el impulso de la producción genera fuentes de empleo digno, la primera política de este objetivo manifiesta: “Fomentar el trabajo y el empleo digno con énfasis en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, combatiendo la precarización y fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado e impulsando el emprendimiento” y esto junto a las metas de

este objetivo buscan reducir la incidencia de la pobreza por ingresos e incrementar la tasa de empleo adecuado en el área rural, como también lo busca el ODS 8.

Como podemos observar, el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 tiene estrecha vinculación directa con los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible que son de aplicación a nivel mundial; y como se aprecia en referencia al ODS número 8 son varios los objetivos del Plan Nacional que buscan garantizar el empleo digno y pleno, mantener un crecimiento económico sostenible aplicando políticas que permitan alcanzar las metas propuestas que son a largo plazo.

En la actualidad no ha sido posible alcanzar los porcentajes y metas que se han fijado y con la aparición de la pandemia del COVID-19 se ha visto aún más complejo la forma de alcanzarlas; pero se está procurando una reactivación en todos los sentidos, que permita ir retomando las vías que se habían iniciado en pro de incentivar la creación de fuentes de trabajo para los ecuatorianos, que como sabemos esto es un esfuerzo que se debe realizar en conjunto entre el Estado, los empleadores y los trabajadores para lograr alcanzar las metas propuestas tanto por el lado de los Objetivos de Desarrollo sostenible constantes en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas como del Plan Nacional de Desarrollo.

4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

El fallo de triple reiteración que se ha tomado como base de estudio trata sobre la jubilación patronal, este es un derecho que le asiste al trabajador que ha prestado sus servicios durante veinte y cinco años de trabajo para un mismo empleador ya sea de forma continua o interrumpidamente, está reconocido en las leyes ecuatorianas y en leyes internacionales en las cuales Ecuador ha ratificado su intervención.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia hace una recopilación de fallos dictados en seis procesos diferentes donde distintos trabajadores demandan a sus correspondientes empleadoras reclamando el derecho a la jubilación patronal; las empresas públicas demandadas en su momento alegaron que ese derecho se encuentra limitado por los Mandatos Constituyentes números 2 y 4.

El Mandato Constituyente número 2 establece límites máximos de ingresos mensuales para determinados funcionarios, así como valores máximos a percibir por concepto de indemnizaciones y liquidaciones por la desvinculación de los servidores públicos de sus respectivas instituciones junto a otras disposiciones que no tienen nada que ver con la jubilación patronal; mientras que el Mandato Constituyente número 4 se refiere al valor de las indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de la relación individual de trabajo del sector público por despido intempestivo no debe superar trescientos salarios básicos unificados del trabajador privado.

Por ende, como se puede apreciar que, en efecto estos Mandatos Constituyentes 2 y 4 presentan limitaciones dirigidas en referencia a las indemnizaciones que por despido recibirán las personas del sector público; pero, en ningún momento hacen mención a la jubilación patronal que es independiente de la forma de terminación de la relación laboral que al igual que todos los derechos de los trabajadores es irrenunciable.

Para el análisis realizado por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha considerado jurisprudencia como la Constitución de la República del Ecuador, que es la norma suprema en nuestro país, el Código Orgánico de la Función Judicial que describe tanto la estructura de la Función Judicial como las atribuciones y deberes de los órganos jurisdiccionales, competencia de jueces y de los servidores de la Función Judicial y resoluciones del Consejo de la Judicatura que contienen el Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia que son base fundamental para la propuesta que ha realizado sobre un mismo punto de derecho LA JUBILACION PATRONAL NO ESTÁ LIMITADA POR LOS MANDATOS CONSTITUYENTES NÚMEROS 2 Y 4; además dicho análisis es completo y debidamente fundamentado con la jurisprudencia antes mencionada así como también por amplia doctrina que detalla lo que es el derecho a la jubilación patronal.

A mi criterio esta fundamentación es clara, concreta y precisa, se encuentra debidamente motivada y de modo particular deja explicado que no existe ninguna vinculación

entre los Mandatos Constituyentes 2 y 4 con la jubilación patronal, por lo que manifiesta que este derecho es un beneficio autónomo y que no tienen ninguna limitación.

El sólo hecho de que se logren estos fallos de triple reiteración que defienden los derechos adquiridos por los trabajadores durante sus años de trabajo, permiten que las personas confíen en la justicia y esa confianza logra fortalecer el sistema de la administración de justicia de nuestro país, ya que a lo largo del tiempo las personas han preferido dejar pasar la vulneración de sus derechos porque consideran una pérdida de tiempo el buscar un abogado que les ayude y les guíe para obtener lo que realmente merecen; además lamentablemente existen empleadores que no valoran el personal que tienen y que no les importa vulnerar sus derechos mermando los valores que por ley les corresponden.

Por lo expresado considero que el fallo objeto de estudio es muy acertado al reconocer la independencia que tiene la jubilación patronal de los dos Mandatos Constituyentes y dar la confianza de que las personas pueden acudir a la administración de justicia para reclamar sus derechos y no permitir que sean vulnerados.

Conclusiones

Ha sido enriquecedora la investigación realizada, debo admitir que desconocía la existencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la amplitud de su aplicación; sin embargo, he aprendido mucho a pesar de las limitaciones existentes en la actualidad.

Este proyecto me ha permitido desarrollar destrezas como investigar más a fondo no por la simple curiosidad sino para lograr desarrollar el presente trabajo que para mí es muy representativo; aprender a indagar más en internet con la finalidad de obtener información verídica y relacionada con el tema desarrollado, conocer temas que ignoraba como que los ODS son parte de la Agenda 2030 que firmó la Organización de las Naciones Unidas y que tienen un alcance a nivel mundial; estas destrezas lógicamente que las mantenía y las aplicaba; pero con el desarrollo de este proyecto he podido ampliarlas y lograr el objetivo.

Producto de la investigación podemos colegir que un trabajador a quien se le garantiza el reconocimiento de todos y cada uno de sus derechos será más productivo, cuidará de su trabajo en compensación al cumplimiento de las obligaciones que cubre su patrono.

A pesar del impulso que trata de darse a la participación de los jóvenes en el ámbito laboral no se ha cumplido lo esperado, pues en toda plaza de trabajo el principal requisito es la experiencia que en el mejor de los casos lo solicitado son dos años.

Soy de las personas que prefiere tener el libro en la mano, esto de los libros on line se me hace un poco complicado para realizar las tareas educativas más aún para desarrollar una investigación de tal importancia, ya no he podido pasar las hojas del libro con la mano sino con un clic; sin embargo, estoy fomentando aún más la lectura llegando al punto de comparar contenidos que aparentemente no tienen vinculación alguna pero que si leemos con la debida atención y comprendemos los contenidos nos damos cuenta de que esa vinculación existe.

El mayor beneficio personal es poder desarrollar un trabajo de investigación que puede servir a la sociedad para concientizar sobre la relación entre el empleador y el trabajador, ser más conscientes sobre los derechos y obligaciones que cada parte tiene y que puede y debe ejercer.

Quedó mucho por leer, mucho por citar, mucho por desarrollar porque el tiempo para un estudiante a distancia es bastante limitado por las diferentes actividades que se tienen cada día, los diferentes roles que tenemos como madres, hijas, esposas, trabajadoras y estudiantes nos consumen el tiempo y la energía, lo cual es una debilidad que ha quedado al descubierto durante esta investigación

Recomendaciones

La Universidad debería incluir estos temas para que no pase lo que me sucedió a mí que conocí sobre la existencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por la necesidad de desarrollar el presente trabajo; y este tema de los ODS me ha parecido muy interesante e importante sobre todo por la amplitud que tiene a nivel mundial y no puede pasar desapercibido.

La UTPL debería impulsar el desarrollo de investigaciones cortas ya que por cuestión de tiempo no podrían tener la dimensión del presente trabajo, a fin de que los estudiantes sigan desarrollando destrezas como lectura comprensiva, investigación y redacción que les permitan estar preparados para el momento en que realicen su trabajo de titulación.

En virtud de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible abarcan diferentes materias en el área jurídica, deberían ser vinculados a las diversas asignaturas de la carrera para fomentar su difusión, de esta forma se logrará que los estudiantes empiecen a conocerlos y ayuden a su cumplimiento.

Adicional a lo anterior, se pueden crear campañas de difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que deberían desarrollarlas los mismos estudiantes y exponerlas a quienes no formen parte de la comunidad universitaria, de esta manera se logrará que más ciudadanos conozcan sobre la existencia de los ODS y puedan reclamar sus derechos.

Se recomienda también fomentar el estudio y análisis de sentencias de las diferentes materias del derecho, esto ayuda a ampliar los conocimientos y entendimiento de los estudiantes, lo cual es muy útil al momento de ejercer la profesión de Abogado.

Referencias

- Añazco, L. (2007). Flexibilidad jurídica y Derechos laborales, Universidad Nacional de Loja. Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3AiZKnb>
- Cabanellas De Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L
- Calderón, C. (2010). *El Cuidado en Acción: Entre el Derecho y el Trabajo*, Naciones Unidas, CEPAL. Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/41ZoaOL>
- Cejas, M. C. D. V. N., Demera, H. D., & Loja, G. M. N. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Recuperado el 15 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/41E8YpS>
- Código de la Niñez y Adolescencia*. Registro Oficial 737 de 03 de enero de 2003. Última reforma 29 de abril de 2022. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/40CJMzn>
- Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Última modificación 25 de enero de 2021. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/41oc5m0>
- Díaz, L. (1997). *Seguro de Vida en el Ecuador y Tabla de Mortalidad*, Fundación para la Investigación, Tecnificación y Desarrollo del Seguro Ecuatoriano. Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3LdERAf>
- Economipedia, *Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico (ODS)*. Recuperado el 08 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3HkHJZZ>
- Ecuador, *Ministerio de Trabajo y Empleo (2006). Vademécum laboral con perspectiva de género: sistema de contratación: mecanismos nacionales e internacionales*, Ministerio de Trabajo y Empleo. Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3HkI275>
- Fernández, E. (1985). *Los costos laborales y de la seguridad social en el Ecuador*, Fondo de Cultura Ecuatoriana. Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3otcAwR>

- Guzmán, A. (1958). *Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*, Ecuador, Ebook recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3Ld9qWC>
- Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2021. Última modificación 05 de abril de 2022. Recuperado el 11 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3LADsTf>
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 12 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3N6tlYp>
- Mandato Constituyente 2. *Remuneración Máxima en el Sector Público*. Registro Oficial Suplemento 261 de 28 de enero de 2008. Última reforma 20 de abril de 2015. Recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/42sLJzt>
- Mandato Constituyente 4. *Indemnizaciones por Despido Sector Público*. Registro Oficial Suplemento 273 de 14 de febrero de 2008. Sin reformas. Recuperado el 19 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/42rshmP>
- Martos, Y., *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030*. Editorial E-Learning S.L., Ebook recuperado el 26 de junio de 2022 de: <https://bit.ly/3ntBMmL>
- Ministerio del Trabajo. El Ministerio. *Asistencia en Jubilación Patronal*. Página Web: <https://bit.ly/3LG4w3L>
- Naciones Unidas Guatemala, *Objetivos de Desarrollo. Objetivos de Desarrollo: de los ODM a los ODS*. Recuperado el 14 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3Ma3WNb>
- Organización de las Naciones Unidas, *17 Objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3AZP8KE>
- Organización de las Naciones Unidas, *CEPAL Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/418CbIL>
- Organización de las Naciones Unidas, *Informe sobre los progresos en el cumplimiento de los ODS*. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3p4pDF2>
- Organización de las Naciones Unidas, *Naciones Unidas Ecuador. Acerca de nuestro trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Ecuador*. Recuperado el 12 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3VDVAjL>

Organización de las Naciones Unidas, *Noticias ONU. Mirada global Historias humanas. Los ocho obstáculos al desarrollo sostenible de América Latina*. Recuperado el 13 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/42FEcNL>

Organización de las Naciones Unidas, *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Recuperado el 13 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3nPZwkU>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, *El apoyo de la FAO para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América del Sur, Panorama actual*. Recuperado el 13 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3nFugg5>

Organización de las Naciones Unidas, *Últimas noticias e informaciones de la ONU sobre la enfermedad del coronavirus (COVID-19)*. Recuperado el 12 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/41ooW6Q>

Organización Internacional del Trabajo OIT, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 15 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/42HUXbm>

Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2019*. Recuperado el 15 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3nL1nrd>

Organización Internacional del Trabajo OIT, *Promover el empleo, proteger a las personas. Ratificaciones de Ecuador*. Recuperado el 15 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3BckfCB>

Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021. *Toda una vida*. Recuperado el 16 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3LR2ihR>

Somavía, J. (1999). Trabajo decente. In *Memoria del Director General. Conferencia. UNICEF*. Recuperado el 14 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3ptuSP3>

UNICEF, *Unicef y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado 12 de julio de 2022 de: <https://bit.ly/3nNcxMg>