



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 titulación previo a la obtención del título de:

ABOGADO

Autor: Samaniego Lituma, Victor Mauricio

Director: Encarnación Díaz, Alexandra Beatriz

CUENCA

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, 13 de octubre del 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 titulación denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias realizado por Víctor Mauricio Samaniego Lituma, 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. Alexandra Beatriz Encarnación Díaz
C.I.: 1104739113
Correo electrónico: abencarnacion@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Víctor Mauricio Samaniego Lituma, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Titulación denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias, de la carrera de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Revisión de la Literatura, Capítulo 2. Materiales y Métodos, Capítulo 3. Resultados, Capítulo 4. Discusión, Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones; siendo la Mgtr. Alexandra Beatriz Encarnación Díaz, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTP, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Víctor Mauricio Samaniego Lituma

C.I.:0105260863

Correo electrónico: victorsamaniegot@hotmail.com

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a todos quienes me han permitido alcanzar día a día los objetivos que me he planteado como el presente, el cual es mi profesionalización.

Dedicatoria especialísima a mi esposa, padres, quienes, con su apoyo incondicional, me han brindado la fortaleza necesaria para seguir adelante en mi preparación académica.

A quienes a su turno me alentaron a seguir adelante en los momentos más difíciles de mi carrera también una dedicatoria con todo mi aprecio.

Agradecimiento

Expreso mis más sinceros agradecimientos a mi esposa, mis padres, hermanas, familia, por acompañarme en todos los momentos en que los he necesitado.

Agradezco especialmente a mi directora de tesis Mgtr, Alexandra Beatriz Encarnación Díaz, por haberme guiado en este trabajo de investigación con su sabiduría y mediante la correspondiente tutoría la cual ha sido fundamental para la culminación del presente trabajo de titulación.

Mi agradecimiento eterno a la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme acogido como uno de sus estudiantes para formarme en valores y académicamente con responsabilidad y excelencia hasta la culminación de mi preparación profesional.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo Uno.....	4
1.Revisión de la Literatura	4
1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible	5
1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°.8.....	7
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el ODS N°.8	10
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el ODS N°.8.....	14
1.5 Estudio de la Sentencia.....	18
1.5.1 Antecedentes del Caso.....	18
1.5.2. Argumentos del Órgano de Justicia	18
1.5.3 Normas Jurídicas Invocadas por los Jueces, en relación a los derechos violentados	24
1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada.....	24
Capítulo Dos.....	26
Materiales y métodos	26
2.1 Objetivos.....	26
2.1.1 General	26
2.1.2 Específicos	26

2.2 Hipótesis.....	26
2.3 Metodología.....	27
2.4 Técnicas de Investigación.....	28
2.4.1 Fichaje	28
2.4.2 Estudio de sentencia.....	28
2.4.3 Investigación en línea.....	29
2.5 Recursos.....	31
2.5.1 Humanos.....	31
2.5.2 Materiales	31
2.5.3 Tecnológicos	31
Capítulo tres	32
Resultados	32
3.1 Ficha Informativa.....	33
3.2 Análisis de Resultados.....	35
3.3 Ficha de vinculación entre la asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8) y la sentencia de la Corte Nacional de Justicia N°. 09333-2018-00666 ..	38
3.4 Análisis de Resultados.....	43
Capítulo Cuatro	45
4.1 Discusión	45
4.2 Tendencias, innovaciones y perspectivas de materia penal en el contexto de la covid19	45
4.3 Políticas de estado para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS)N.º 8.....	47
4.4 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia.....	49
Conclusiones	52
Recomendaciones.....	54
Referencias	56

Índice de figuras

Figura 1 Sentencias 2015-2020	29
--	-----------

Índice de tablas

Tabla 1.....	33
---------------------	-----------

Tabla 2.....	38
---------------------	-----------

Resumen

Esta investigación se titula: "Preferencias académicas de los estudiantes de la carrera de Derecho y su vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias" y forma parte del proyecto puzzle concebido por la UTPL y sus lineamientos teóricos y científicos definidos.

El objetivo general de este estudio es desentrañar el impacto que ha tenido en el Ecuador la denominada Agenda 2030 elaborada por la ONU, con sus 17 objetivos de desarrollo sostenible.

Con respecto a la sentencia elegida para realizar el análisis del ODS 8 de la Agenda 2030 de la ONU, que en el presente caso, es el concordante con la normativa laboral ecuatoriana legislada para el tratamiento de la estabilidad de los dirigentes pre sindicales y sindicales en sus puestos de trabajo, la misma es ilustrativa en el sentido de que propicia el entendimiento de cuáles son los alcances de una organización sindical, incluso antes de su reconocimiento legal como tal y esta protección se extiende en beneficio de los dirigentes pre sindicales aun ante la inadmisión de su constitución como sindicato.

Palabras clave: desarrollo sostenible, estabilidad laboral, dirigentes sindicales.

Abstract

This research is entitled: "Academic preferences of Law students and their link with the Sustainable Development Goals (SDG) through the study of sentences" and is part of the puzzle project conceived by the UTPL and its theoretical and definite scientists.

The general objective of this study is to unravel the impact that the so-called 2030 Agenda prepared by the ONU has had in Ecuador, with its 17 sustainable development goals.

Regarding the sentence chosen to carry out the analysis of SDG 8 of the ONU 2030 Agenda, which in the present case, is consistent with the Ecuadorian labor regulations legislated for the treatment of the stability of pre-union and union leaders in their jobs, it is illustrative in the sense that it fosters an understanding of the scope of a union organization, even before its legal recognition as such, and this protection extends to the benefit of pre-union leaders even in the face of inadmissibility of its constitution as a union.

Keywords: sustainable development, labor stability, union leaders.

Introducción

El objetivo principal de esta investigación ha sido averiguar qué factores guían al estudiante de derecho en la elección de ciertas áreas específicas de la carrera y su grado de adaptación a desafíos que van más allá de las fronteras nacionales pero que tienen alguna interrelación con la realidad normativa ecuatoriana, pues hoy estamos ante un mundo globalizado. Es así que hoy tenemos en vigencia la llamada Agenda 2030, que ya ha tenido impacto en Ecuador, ya que la propuesta de política de gobierno con proyección al 2030 se basa en los 17 ODS aprobados por la ONU y esto implica que el futuro abogado debe involucrarse en adquirir conocimientos jurídicos universales, para poder proponer soluciones a los problemas derivados de la aplicación de este tipo de proyectos globales.

Con el fin de obtener toda la información necesaria para poder cubrir adecuadamente este estudio, se han elaborado dos fichas, la ficha informativa y la ficha de vinculación entre el tema y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) seleccionado, la primera ficha ha sido elaborada con el fin de conocer las afinidades e insatisfacciones con áreas específicas del derecho de parte del estudiante y sus expectativas profesionales.

La segunda ficha en cambio contiene los asuntos relevantes de la sentencia seleccionada para el estudio correspondiente y en aquella se ha enmarcado lo esencial de lo determinado por los jueces de casación

En cuanto a las dificultades o limitaciones, hay pocas obras bibliográficas tanto físicas como electrónicas en relación al ODS seleccionado y la Agenda 2030.

La metodología utilizada fue la recopilación de información a través de la investigación bibliográfica; la técnica utilizada: el fichaje; el instrumento idóneo: la ficha informativa y la de vinculación.

Capítulo Uno

1. Revisión de la Literatura

Como mecanismo correctivo de justicia, el recurso de casación es un recurso extraordinario que les permite a los jueces especializados de cada materia de la Corte Nacional de Justicia analizar las decisiones de los juzgadores tanto de primera como de segunda instancia, en lo relacionado al posible cometimiento de errores de derecho a la hora de emitir sus sentencias, ahora lo que se debe recalcar es que este recurso es muy técnico, por lo tanto desde sus formalidades deben estar bien concebidas para que se lo pueda admitir y que pase al trámite correspondiente, las cuales constan en el art. 267 del COGEP.

La investigación se desarrolla por capítulos: en el capítulo 1 se realiza una revisión bibliográfica y la presentación del significado de los ODS, luego se analiza el significado del ODS 8 elegido por el autor de la tesis, se ubican las referencias doctrinales y legales que explican los derechos protegidos por el ODS 8, para continuar inmediatamente con el estudio de la frase seleccionada. En cambio, el Capítulo 2 se refiere a la metodología utilizada para agilizar la realización de esta investigación. En el Capítulo 3 se insertaron los resultados obtenidos, los cuales fueron interpretados y analizados en detalle. El Capítulo 4 denominado Discusión, contiene el contraste entre lo que se propone en las hipótesis y lo que se revela en el estudio de la sentencia, y se hace un aporte personal relacionado a la decisión tomada por los jueces en la sentencia de casación.

Se evidencia la importancia de la investigación para la UTPL ya que se trata de un estudio vivencial y práctico que logra determinar el nivel de satisfacción que existe entre los estudiantes de derecho en relación con su carrera y con la sociedad en su conjunto.

1.1 Importancia de los objetivos de desarrollo sostenible

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), que es la propulsora de la vigente Agenda 2030 y sus 17 ODS, fue creada con la finalidad de alcanzar espacios de convivencia en armonía e igualdad entre sociedades, por tal razón, ha venido adoptando a lo largo del tiempo y desde su creación, medidas elementales para proteger el planeta y garantizar que todos sus habitantes gocen de prosperidad y paz, con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida. Los ODS apoyan en un aspecto colateral e integral gracias a que cubren las 5 áreas que nos afectan a todos como son: planeta, personas, paz, prosperidad y alianzas; estos aspectos destacan como objetivos inclusivos, todas las personas se pueden sumar a estos propósitos para promover soluciones pragmáticas integrales que incidan directamente en los distintos países suscriptores, buscando que las sociedades internacionales fomenten los vínculos de amistad para alcanzar el respeto, la paz y la seguridad exterior. (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

Los ODS son objetivos históricos que por primera vez se lograron por un consenso internacional de gran prestigio enlazado a una agenda mundial, gobiernos, organizaciones civiles y sociales, organizaciones que se han unido para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos a la vez de permitir la tan codiciada paz social. Estos objetivos se han diseñado de forma ambiciosa, por lo que busca la transformación de todas sociedades en su conjunto, desafiando a sus líderes a actuar y pensar en nuevos paradigmas enmarcados en la prosperidad, comprometiendo a todos los países en vía de desarrollo, así como desarrollados de manera global para que tomen acciones en pro del progreso de la humanidad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue un logro fundamental de la ONU acontecido en el año 1948, Este cuerpo normativo que incluye 30 artículos de los Derechos Humanos denominados básicos no logró ser un Tratado Internacional de obligatorio cumplimiento para los países, pero fue la antesala de la Carta Internacional de los Derechos Humanos que en la actualidad es el instrumento jurídico de aplicabilidad de los Derechos Humanos, mediante 9 Tratados Internacionales que incluyen: derechos políticos, civiles; sociales y económicos; derechos contra la discriminación, la segregación, el racismo, derechos de las mujeres; contra la tortura; derechos de la niñez; trabajadores migrantes; contra la desaparición forzosa y derechos de las personas que adolecen de diferentes discapacidades.

Los elementos antecesores de La Agenda 2030, fueron los Objetivos Del Milenio (ODM) que fueron elaborados y puestos en vigencia con la intención de alcanzar una buena calidad de vida de las personas, su implementación se ejecutó de manera desigual en los distintos países, debido a la debilidad de las exigencias para su adopción y cumplimiento.

Con el paso del tiempo y la ineficacia de esta propuesta, los 193 países miembros de la ONU, se empeñaron de manera integral en la elaboración de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, basándose en los progresos alcanzados por los ODM en ciertos países, los 17 ODS se elaboraron con más amplitud en relación a su aplicabilidad, no tienen restricciones en temas de interés social, abarcan las nuevas tendencias del comportamiento humano, su propósito principal es permitir el desarrollo sostenible que permita la inclusión social, el crecimiento de la economía, así como la protección del entorno en el que se desenvuelven las personas, la preservación de la vida, el acceso a la salud, el garantizar los derechos humanos sin discriminación; es decir con el carácter de incluyentes. (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

Se trata de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible destinados a modificar el mundo a través de los cuales se busca dar solución a los problemas estructurales que existen en los Estados como son marginación, pobreza, degradación del entorno, justicia y paz, así como la discriminación entre otros, de esta forma garantizar que se cumplan los derechos que cada ser humano tiene por el hecho de existir.

Las barreras para el cumplimiento de los ODS tienen que ver con el transcurso del tiempo, variables sociales y económicas en el entorno en que se hallan los países, de esta forma se instaura la Agenda 2030 que es una de más las extensas hasta el año 2018, cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y solamente 15 años para cumplir todo lo que se propone que resulta insuficiente. Al ser tan amplia, cubre áreas bastante específicas en el campo económico, social y ambiental, por lo tanto, corre el riesgo de volverse ineficiente logrando resultados magros. (Montoya, 2017). Además, es cierto que la confección de la Agenda 2030 fue un proceso participativo de toda la sociedad, la Organización de las Naciones Unidas ha sido cuestionada debido a su falta de autoridad ante el Consejo de Seguridad (Francia, China, Rusia, EEUU y Reino Unido), contribuyendo de esta manera a que los países ricos decidan cualquier estrategia de desarrollo que vaya a ser implementada a nivel global (Telesur, 2014).

La ejecución de los ODS en el ámbito local presenta muchos retos al no contar con un proceso sistematizado y bien estructurado de ubicación, no cuenta con monitoreo, evaluación y rendición de cuentas que ayude a evaluar los resultados hasta la finalización de la Agenda 2030. Además, las metas, así como los objetivos se encuentran generalizados para todos los países, sin tener en cuenta los ingresos o la situación económica o política que predomina en cada Estado.

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. (8) y el derecho laboral

Para iniciar este análisis es necesario partir de lo determinado por los autores de esta iniciativa global llamada Agenda 2030 y en este caso específico el ODS 8 subsumido en la misma, he aquí que cabe la siguiente pregunta: ¿Qué busca el objetivo 8 de desarrollo sustentable?

El Objetivo 8 tiene como fin promover el crecimiento económico sostenible, es decir un crecimiento en evolución constante y que sea capaz de incluir a todos los segmentos de la sociedad; en lo atinente al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, la plenitud implica integralidad; es decir, respeto a la dignidad humana en el entorno laboral, principalmente por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, la promulgación de leyes que aseguren el empleo estable de los ciudadanos, y un salario justo que contenga todos los beneficios legales tales como horas suplementarias y extraordinarias fijadas previo un estudio

técnico justo y que a la par de todo esto los estados apliquen políticas para combatir los índices de desempleo y sub empleo. (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

La implementación de los objetivos de desarrollo sustentable en la actualidad busca la inserción de políticas públicas en los países adherentes que permitan conocer e implantar los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS) de forma certera y exigible erga omnes ya que en esta oportunidad el acuerdo internacional ha sido visto, en general, con la doble posibilidad de considerar a todos los actores involucrados, en la dimensión que establece el principio de inclusión. (López, 2002)

En consecuencia, tanto los poderes públicos como la sociedad en general están convocados a ser sujetos activos o protagonistas de estos cambios requeridos mediante la aplicación de los 17 ODS y que con la actuación de todos estos actores sociales y los representantes de las principales funciones de un estado finalmente la sociedad entera obtenga los beneficios de cada logro obtenido, en el presente caso nos adentramos en el establecimiento de la relación entre el derecho laboral y el ODS 8, que se refiere al ideal de alcanzar el empleo seguro, digno, igualitario y sin discriminación alguna.

Es necesario cimentar la idea de que el trabajo es una de las principales actividades del ser humano, pues, las diferentes sociedades basan su supervivencia en la obtención de recursos económicos los mismos que inciden directamente en la vida económica, social, política, ambiental de éstas. Por tal razón, el trabajo está protegido por las normas universales de Derechos Humanos, y principios constitucionales y legales que entrañan las directrices y las regulaciones propias de esta actividad, con el objetivo de atenuar las desigualdades existentes en las relaciones entre los trabajadores y empleadores mientras se desarrolla el trabajo en sí.

No obstante, pese a la puesta en vigencia de todos estos instrumentos protectores de los trabajadores, aún prevalece el irrespeto a los derechos laborales como práctica generalizada de quienes son propietarios de los medios de producción debido a la desigualdad de fuerzas, desencadenada, a causa de la dependencia o subordinación a la que se someten los propietarios de la fuerza de trabajo, en razón de su necesidad de mantener una estabilidad, para poder conseguir los recursos económicos necesarios que finalmente les sirven para su sustento diario y el de su familia, ante las manifestaciones ilegales de poder y explotación de

los empleadores para con sus trabajadores, se ha ido dinamizando el universo del derecho laboral y se han ido ajustando sus normas, con el fin de garantizarlo

En Ecuador el código de trabajo desde su puesta en vigencia ya contemplaba las protecciones normativas para los dirigentes sindicales desde el momento en que estas organizaciones empezaran a formarse, sin embargo por la debilidad de los mecanismos de protección insertos en este cuerpo legal y sobre todo por los vacíos existentes que no alcanzaban a proteger a todos los directivos sindicales, específicamente a los suplentes, La Corte Nacional de Justicia mediante Resolución 02-2022 -publicada en el Registro Oficial 40 de 11 de abril de 2022, con sustento jurídico en los principios de igualdad, libertad sindical y desarrollo progresivo de los derechos, expidió, como precedente jurisprudencial de obligatoria aplicabilidad y cumplimiento que: Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores y se sobreentiende sus variantes como los sindicatos de trabajadores, tienen las mismas garantías que los dirigentes principales, de acuerdo a lo establecido en el Art. 187 del Código de Trabajo en vigencia, es así como se ejemplifica entonces la progresividad del alcance de la normativa laboral en este sentido, y que es analizada en la presente exposición académica con el afán de que se reconozca algunos de los esfuerzos por dar cumplimiento a lo establecido en el ODS 8 de la Agenda 2030.

Actualmente se colige entonces que en el Ecuador, tanto los dirigentes sindicales principales, como los suplentes gozan de estabilidad laboral mediante el bloqueo del despido intempestivo a causa de su actividad gremial y si por último fueren despedidos a pesar de los impedimentos legales expuestos precedentemente, esta acción ilegal de los empleadores se deberá resolver en los tribunales de justicia como despido ineficaz con los resultados negativos para el empleador infractor, pues, muy a su pesar ante una sentencia favorable al trabajador despedido tendrá que reintegrarle a su puesto de trabajo y pagarle las remuneraciones pendientes de solución más un recargo del 10 por ciento; o, pagarle una indemnización adicional a las indemnizaciones propias del despido intempestivo que cubren a los trabajadores en general, equivalente a 12 meses de remuneración como condena por haber dado por terminada la relación laboral contrariando el derecho.

Estos avances se insertan en la normativa laboral al mismo tiempo que el Ecuador se adhiere a los países que acuerdan aplicar la Agenda 2030 y constituye uno de los esfuerzos

para dar cumplimiento a los ODS y en concreto al ODS 8, con el objetivo de garantizar la estabilidad laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, entre las que encontramos justamente a los dirigentes sindicales, es en el año 2015 que se crea la figura jurídica del “Despido Ineficaz” y se convierte en un mecanismo o procedimiento especial para subsanar el despido injustificado y propender a la reintegración inmediata del trabajador despedido a su puesto de trabajo pero con un gravamen adicional para el empleador, que es la obligación de repararle integralmente por haber vulnerado sus derecho

1.3. Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. (8)

Control concentrado de constitucionalidad

Trabajo digno

El concepto de derecho al trabajo digno contiene el derecho a la libre elección de un trabajo, a una remuneración que proporcione una vida decente, el derecho a no discriminación, el derecho a fundar sindicatos, el derecho al descanso y, también, a una protección social. Entre esas, el derecho a la protección contra el desempleo, conforme la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de Las Naciones Unidas, amplía el contenido del derecho al trabajo reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pues añade, como un componente del derecho al trabajo, el derecho a la orientación y formación profesional con el propósito de alcanzar el desarrollo económico, social y cultural de los seres humanos. El derecho al trabajo está interrelacionado con las libertades políticas y económicas. Es así, que no se puede hablar de una libertad verdadera si existe la imposibilidad de alcanzar un trabajo digno y una vida decente. (Costa, 2016)

El trabajo decente responde a las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT, 1999)

La Constitución de 2008, prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación

laboral, y la tercerización de las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, así como cualquiera que afecte los derechos de las persona trabajadoras en forma individual o colectiva, sin embargo, en la práctica no están limitadas las modalidades contractuales sujetas al Código de Trabajo a solo aquellas que solo garantizan estabilidad a los trabajadores; tal es así que se mantiene en la legislación ecuatoriana, sin variación alguna, todos los contratos precarios que hemos comentado, incluso la misma tercerización bajo la figura de prestación de actividades complementarias; (...) (Monesterolo, 2011, p. 134)

El trabajo digno comprende el componente esencial que es la remuneración, misma que tiene dos especies que son: el salario y el sueldo.

De acuerdo a Cabanellas, el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende todos los bienes que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupción del trabajo (...), en palabras más generales, el salario se paga por jornada de trabajo a la persona que en este caso es un obrero, por la realización de un labor de carácter físico – manual; el segundo, o sea el sueldo, lo define como la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional (...); es decir, es el estipendio fijo en dinero, que se paga por periodos iguales que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, que por lo general se cancela en forma mensual a los empleados, es decir, personas que desempeñan funciones de carácter intelectual o inmaterial. (Cabanellas, 2005, p. 363)

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral corresponde a un cimiento que ofrece continuidad, solvencia y seguridad al trabajador, quien espera que se respeten sus derechos, puesto que de su cumplimiento depende cumplir sus funciones con normalidad a cambio de una retribución justa que le permita vivir una vida digna que pueda replicarse en las personas que dependen de él económicamente.

La estabilidad laboral entonces es una garantía que le asiste al trabajador para que permanezca en funciones y no sea cesado sin que exista de por medio una causa justa para

desvincularlo, como el incumplimiento grave de obligaciones y circunstancias insuperables que se presenten en la relación laboral. Su cumplimiento proporciona sentimiento de pertenencia y tranquilidad para él y su familia, cuando el empleador infringe este derecho mediante el despido intempestivo, no solo que está afectando al trabajador en sí sino a muchas más personas del entorno del despido ocasionando un verdadero drama humano que puede tener consecuencias fatales incluso (Palacios, 2021)

La estabilidad laboral es una institución de gran trascendencia en lo concerniente al derecho al trabajo, pues, tutela los derechos del trabajador y favorece el logro de los fines propuestos por los trabajadores, pero especialmente tiene una repercusión mucho mayor lo que determina que sus efectos se manifiesten en toda la sociedad. Así lo señala el Doctor Julio Trujillo cuando dice: El Estado también se encuentra interesado en que los trabajadores permanezcan en sus empleos, no sólo por consideración a los intereses del trabajador, sino, sobre todo, por razones de orden social, ya que las ventajas económicas y sociales del pleno empleo no se las puede lograr con las fluctuaciones de la mano de obra; además, si el trabajo es un derecho y un deber, como lo declara nuestra constitución en vigencia, el trabajador que se queda sin empleo sin causa razonable debe tener la facultad de exigir que se le proporcione nueva ocupación o que se le compense con una pensión lo que dejare de percibir por concepto de remuneraciones. (Trujillo, 1992, pág. 12)

Libre asociación, libertad sindical

Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones derivadas del artículo 6 del PIDESC. El derecho a la sindicalización va de la mano con el derecho universal a la libre asociación, implica la libertad de los trabajadores a constituir y a afiliarse al sindicato u organización laboral de su elección y como lo diría la OIT es un eje fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva y el diálogo social (OIT, 2015)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo ha identificado varios Convenios categorizándolos como fundamentales a la hora de garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, es así que la Declaración de la OIT adoptada en junio de 1998 resalta un conjunto de principios fundamentales en las relaciones de trabajo y para la comunidad internacional siendo para el tema de estudio establecer un convenio en específico

determinando la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

En el convenio ratificado por la OIT, se determina que todos los trabajadores y empleadores tienen derechos, en este caso a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan intereses profesionales, como tal, el derecho a llevar a cabo sus actividades libremente significa que las organizaciones tanto de trabajadores como empleadores puedan elegir de modo independiente la manera en que promueven y defienden sus intereses. (Oficina Internacional del Trabajo, 1998)

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación entra en vigor el 4 de julio de 1950 y establece a partir del artículo 2 el derecho a constituir tanto trabajadores como empleadores las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse, redactar estatutos, reglamentos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y actividades. (Oficina Internacional del Trabajo, 1998)

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación entra en vigor el 4 de julio de 1950 y establece a partir del artículo 2 el derecho a constituir tanto trabajadores como empleadores las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse, redactar estatutos, reglamentos, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y actividades. (Oficina Internacional del Trabajo, 1998)

El Despido Ineficaz es una nueva figura en la legislación laboral ecuatoriana que se contempla no como rígida sino por el contrario se presenta de acuerdo a la realidad y con características propias relacionada con el despido intempestivo de las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones hasta la finalización de su periodo para el que fueron escogidos. (Pulla, 2016)

Consecuentemente, la doctrina y las legislaciones de varios países se refieren al despido ineficaz a aquel que siendo declarada por la autoridad competente, le otorga al trabajador el derecho a reintegrarse a su lugar de trabajo (readmisión) y recibir el pago de los salarios caídos que son aquellos que no percibió durante el tiempo en el que se encontraba impedido de realizar su actividad laboral a favor del empleador sin cumplir con el trámite administrativo que determina el despido. (Toris, 2015)

Las características de la figura del Despido Ineficaz, precisamente están determinadas con el propósito de que los empleadores no encuentren un camino fácil a la hora de querer boicotear la organización de un sindicato a la interna de su empresa o negocio, esto con fines de asegurar la estabilidad laboral, es por esto que el denominado despido ineficaz contiene de los siguientes elementos protectores.

1. Protector: La legislación ecuatoriana determina que se protegen a grupos vulnerables tales como a mujeres embarazadas, asociadas por su estado de gestación o maternidad y dirigentes sindicales.

2. La carga probatoria es de responsabilidad de la parte actora: el trabajador que se ve afectado tiene la carga de demostrar y probar su condición de gestación en caso de serlo o a su vez de dirigente sindical que se encontraba en cumplimiento de sus funciones.

3. Procedimiento abreviado: La normativa recientemente aprobada determina un procedimiento abreviado para esta declaratoria, ante el Juez de Trabajo. La trabajadora deberá interponer la demanda dentro de los treinta días posteriores al despido.

4. carácter reintegrador del trabajador/a: El Juez podrá ordenar el reintegro del trabajador mientras resuelve sobre la ineficacia del despido; durante el procedimiento se deberá aportar pruebas para determinar si cabe o no la declaratoria de ineficacia de la terminación unilateral de la relación laboral.

1.4. Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. (8) Constitución de la República 2008

Derecho al trabajo digno

Las referencias jurídicas identificadas con el caso en estudio necesariamente parten desde los preceptos constitucionales que comprenden el despido intempestivo de los dirigentes sindicales y pre sindicales, convertido en despido ineficaz por lo legislado Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reformó la normativa contenida en el Código de Trabajo vigente.

El artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. La importancia del derecho al trabajo radica en la dualidad que conlleva este derecho, ya que por una parte es el individuo el que necesita ostentar una actividad de

retribución económica para poder sustentarse a sí mismo y a su familia y por otra al generar ingresos el trabajador se convierte en dinamizador de la economía del país, es por esta razón que el Estado tiene la obligación de garantizarle 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, esto con el fin de que se pueda obtener de él su máximo desempeño y consecuentemente la productividad del talento humano disponible sea óptima en lo posible.

El estado está en la obligación además de preservar los derechos laborales de los trabajadores; es así que en el Artículo 326 de la Carta Magna, se proclaman los derechos laborales como irrenunciables e intangibles, siendo nula toda condición en contrario; es decir, todo lo que se oponga o contraríe a este precepto constitucional, si conlleva vulneración a los derechos laborales de los ciudadanos, adolece de nulidad absoluta.

Con el fin de que se puedan constituir en una especie de contra poder para de manera organizada defender sus derechos laborales los trabajadores, en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará su derecho y la libertad de organización, sin autorización del empleador o de cualquier autoridad laboral. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente, (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326) de esta forma se busca equidad en la interrelación de fuerzas entre el empleador y sus trabajadores.

El Código del Trabajo vigente ha sido reformado mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, para darle más fortaleza a la organización sindical, creando la figura del despido ineficaz, lo cual está inserto en el Artículo 33 de la ley referida anteriormente que ordena sustituir el contenido del artículo 187 del Código del Trabajo por el siguiente texto legal denominado: garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz, es decir no podrá adquirir legalidad bajo ninguna circunstancia y será restituido el trabajador a su actividad laboral mediante el accionar de los instrumentos legales correspondientes, y si por ultimo las condiciones para tal restitución no son ideales para el trabajador, el empleador tendrá que pagarle una

indemnización especial y además, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá por un año más allá del periodo para el cual fue elegido y un año más de acuerdo a lo establecido en la norma legal y protegerá, por igual, a los dirigentes gremiales de una misma empresa, como también a los dirigentes de diferentes empresas, en este último caso la norma indica que el empleador debe ser notificado por medio del inspector del trabajo acerca de la elección de su trabajador para dirigir una asociación, sindicato o gremio inter empresarial.

La excepción a esta regla, eso sí, establece que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo a pesar de que el trabajador ostente la calidad de dirigente sindical si hubiese méritos para la aplicación de las causales determinadas en el artículo 172 de este Código.

En el artículo 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se ordena añadir a continuación del artículo 195 del Código Laboral, el siguiente artículo numerado como artículo 195.1, el cual conlleva la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz del despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad del que gozan, añadiendo que la ineficacia del despido serán aplicable a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187 del Código de trabajo.

Los Tratados y Convenios Internacionales que hacen alusión al derecho a la libre asociación y el sindicalismo están contenidos en los diversos cuerpos legales puestos en vigencia por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El artículo 2 del Convenio Número 87, establece que: los trabajadores y los empleadores, por igual y sin previa autorización, pueden ejercer su derecho a establecer las organizaciones que les convenga, así como ejercer su derecho a afiliarse a estas organizaciones, siempre y cuando lo realicen en debida y legal forma.

El artículo 20, en su numeral 1, reconoce y garantiza el derecho que posee toda persona a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; en su numeral 2, en cambio señala que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación esto debido a que una situación semejante sería atentatoria al derecho de libre asociación.

La Carta de la Organización de Estados Americanos en alusión al derecho trabajo señala en el Artículo 43 que éste es un derecho y un deber social, dignifica a quien lo practica y su prestación debe gozar de las condiciones básicas para la consecución del bienestar individual y familiar de cada trabajador, mediante la regulación enmarcada en la ley, de salarios justos, organización gremial y seguridad social integral que lo proteja durante y después de sus años de prestación laboral y en todas las circunstancias como por ejemplo accidentes de trabajo, enfermedades laborales, cobertura en salud preventiva y la fijación de pensiones dignas para que pueda sustentarse en su vejez.

El Artículo 44 de esta Carta decreta que Los Estado Miembros tienen el deber ineludible de propiciar la homologación de la normativa laboral y de seguridad social regional, con el fin de enriquecer el sistema de protección legal y constitucional para todos los habitantes de la región, a fin de que los derechos de los trabajadores sean protegidos en igualdad de condiciones en todo el bloque latinoamericano. (OEA, 1948)

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, adoptada el 22 de noviembre de 1969, identifica algunos derechos laborales tales como: la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, prohíbe además el trabajo forzoso u obligatorio, y a lo largo del tiempo se han ido perfeccionando las garantías y el reconocimiento de los derechos laborales de todos los habitantes de este continente a través de las acciones impulsadas por la Organización de Países Americanos (OEA) que es otra de las entidades internacionales que trabaja en la protección de derechos, entre los cuales constan como pilares fundamentales para la convivencia armónica de la sociedad latinoamericana, los derechos laborales y más específicamente los derechos colectivos laborales tales como los de libre asociación y fuerza sindical.

El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, firmado el 17 de noviembre de 1988, y puesto en vigencia el 16 de noviembre de 1999 en relación al derecho al trabajo, en su Artículo 6, numerales 1 y 2 señala que toda persona tiene derecho al trabajo y que mediante su ejercicio debe alcanzar lícitamente los recursos económicos para poder vivir con dignidad y Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen la plena efectividad del derecho al trabajo hasta alcanzar el pleno empleo, para lo cual establecerán políticas de capacitación

y mejoramiento profesional con el carácter de incluyentes, mismas que permitan el desarrollo de habilidades laborales especialmente de las personas que adolecen de alguna discapacidad, al mismo tiempo que Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer su derecho al trabajo.

1.5. Estudio de la sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

Juicio sumario de trabajo que sigue la señora SONIA ISABEL MACÍAS GARCÍA en contra del CENTRO EDUCATIVO CREAR CÍA. LTDA. en la persona de la señora Ing. NARCISA DE JESÚS ÁLVAREZ NARANJO, en su calidad de Representante Legal; la parte actora, interpone recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia expedida por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, de fecha 21 de marzo de 2020, las 14h54, que acepta el recurso de apelación interpuesta por la parte demandada y revoca el fallo de primer nivel, declarando sin lugar la demanda respecto de la pretensión de la parte actora sobre el pago de la indemnización contenida en el artículo 455 del Código del Trabajo.

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

4.2.2. DEL CASO Y YERRO ACUSADO

La parte recurrente acusa la errónea interpretación de normativa sustantiva, contenida en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

La actividad hermenéutica jurídica se organiza alrededor de posibilidades argumentativas que se destinan a definir la más adecuada interpretación para la solución de problemas concretos de la vida. Sin embargo, esta definición no queda a disposición del intérprete, pues hay referencias normativas previas, cuyo contenido axiológico y teleológico se deben respetar de forma que se preserve la sistematicidad constitucional.

En términos generales, cuando se habla de los elementos o criterios aptos para la interpretación normativa se hace referencia a los materiales sobre los que el intérprete debe dirigir su atención, con el fin de obtener como resultado la clarificación del sentido de la norma para ser aplicada al caso planteado.

Estos criterios de interpretación se encuentran acogidos por el artículo 18 del Código Civil: "... Los jueces no pueden suspender ni denegar la administración de justicia por

oscuridad o falta de ley. En tales casos juzgarán atendiendo a las reglas siguientes: 1a.- Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal [criterio literal o gramatical], a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritus claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento [criterio lógico o teleológico]. La regla 4 ibidem prescribe: "...4a.- El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía. Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto;" [criterio sistemático].

Respecto del primer criterio, siendo la norma un conjunto de palabras, el primer material básico se encuentra integrado por las propias palabras que la componen; se habla entonces de la "interpretación literal". Esto plantea lógicamente el problema de que las palabras no tienen normalmente un único sentido propio. En realidad, lo que se persigue al exigir que las normas se interpreten de acuerdo con el propio sentido de las palabras es evitar interpretaciones que vayan más allá de unos límites razonablemente permisibles. Junto a las palabras, y precisamente para aclarar su sentido más idóneo, el intérprete debe atender a la ubicación "sistemática" de la norma interpretada, ello como consecuencia de que las normas suelen estar integradas en el seno de un conjunto de disposiciones trabadas o relacionadas entre sí con coherencia interna.

Asimismo, las normas nacen en un contexto histórico determinado y persiguen fines muy específicos, que solamente se explican bien si se conoce la situación histórica que las vio nacer, debiendo considerarse en este punto que la sociedad es cambiante, debiendo necesariamente acudir al contrapeso sociológico, al realizar este ejercicio exegético de interpretación.

Como consecuencia de ese conjunto de elementos de interpretación logramos desentrañar el sentido de la norma, obtenemos lo que se conoce en técnica jurídica con el nombre de "ratio" o "ratio legis"; a esto precisamente alude el referido artículo cuando requiere en caso de oscuridad, que se recurra "a (la) intención o espíritu de la norma", teniéndose que la referencia a la finalidad de la norma claramente impone la necesidad de efectuar una "interpretación teleológica", esto es, que atienda tanto a los fines generales que persigue la

norma como a los fines concretos que se consiguen mediante su aplicación al caso planteado. Es por ello, que, a la hora de interpretar, el aplicador del Derecho debe buscar la averiguación del espíritu y finalidad de las normas.

ANÁLISIS DEL CARGO ACUSADO Y DECISIÓN:

4.3.1. Antes de iniciar el análisis del caso sub judice, se precisa que la única acusación fundamentada en la audiencia de casación, fue la que corresponde al caso cinco del artículo 268 del Código General de Procesos, siendo exclusivamente ésta, la que será objeto de análisis.

4.3.2. Dicho esto, en relación con el análisis que nos ocupa, se subraya y considera que el artículo 326.7 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza, "(...) el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantiza la organización de los empleadores"; principio constitucional que es concomitante con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que tutelan el derecho a la sindicación y negociación colectiva; en armonía con el Código del Trabajo, que en igual sentido reconoce y garantiza este derecho. Para reforzar este derecho, en el Código del Trabajo se establecen una serie de garantías de protección en favor de los trabajador/as que pretenden conformar una organización sindical y de aquellos que fungen como dirigentes sindicales, prohibiendo en ambos casos su despido y desahucio bajo prevenciones de responder con el pago de una indemnización económica (artículos 452, 455 y 187 Código Trabajo).

De igual manera, se enfatiza que, el derecho de libertad sindical tiene limitaciones, al igual que todo derecho, mismas que tienen relación especialmente con los fines para los cuales se constituye una asociación sindical, pues, deben ser acordes con el orden constitucional y la codificación laboral, exclusivamente identificados en su artículo 441 del Código de Trabajo, de ahí que, en caso de que se observare fines ilícitos, políticos, proselitistas, arbitrarios, y cualquier otra índole, ajena a la naturaleza propia de las relaciones laborales y de defensa de intereses y conquistas laborales, no gozaría de la protección del Estado.

Po otra parte, es preciso dejar sentado que los jueces laborales, como lo prescribe el

artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial, tienen competencia para resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad, de modo que no le compete pronunciarse sobre los actos administrativos efectuados por autoridades, referentes a los registros de las asociaciones sindicales, ni respecto de los conflictos en la conformación de sindicatos.

4.4. Aplicando todo el anterior bagaje jurídico a la cabal lectura exegética de la normativa que se ha acusado como infringida y tomando en cuenta las precisiones realizadas, tenemos:

4.4.1. Los hechos no controvertidos, que fueron subsumidos en los artículos 455 y 452 del

Código de Trabajo, son los siguientes: Con fecha 18 de junio del 2018, mediante documento Nro. MDT-DRTSPG-2018-27958EXTERNO, ingresó a la referida Cartera de Estado, la documentación referente al trámite de Constitución del Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo Crear Cía. Ltda.; Con providencia de 20 de junio de 2018, suscrita por el Inspector del Trabajo del Guayas, se notificó con el referido trámite de constitución a los peticionarios, y al Centro Educativo Crear Cía. Ltda. CENED; y, Con fecha 27 de junio de 2018, el Abg. Héctor Guanopatín Jaime, viceministro de Trabajo y Empleo, en uso de la facultad administrativa prevista en el artículo 445 del Código de Trabajo, negó el trámite de constitución del Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo CREAR CÍA. LTDA. (CENED) por contener disposiciones contrarias a la Constitución de la República; misma que fue notificada el mismo día 27 de junio 2018, a las 11h19.

El despido intempestivo (hecho no controvertido), fue realizado el 27 de junio del 2018, a las 12h00; esto es, con posterioridad a dicha notificación, conforme se desprende de la copia debidamente certificada por Notario Público del Aviso de salida del IESS, en cuyo acápite relacionado a la fecha de registro de la novedad, refleja que fue el 27 de junio del 2018, a las 12h00 am.

4.4.2. Respecto de la acusación de errónea interpretación de los artículos 455 y 452 del Código de Trabajo, se advierte que estas disposiciones legales, bajo el criterio de interpretación literal, lógica y sistemática, contiene los presupuestos que generan el derecho a la inamovilidad del trabajador en el período comprendido desde el momento en que los

trabajadores notifiquen al respectivo inspector del trabajo, que se han reunido en asamblea general, para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores; hasta que se integre la primera directiva en la forma que establece el mismo cuerpo legal.

En este contexto, la indemnización prevista en el artículo 455 del Código del Trabajo, constituye una sanción al empleador, correspondiente a la suma equivalente a un año de sueldo o salario, en los casos en que se quebrante la prohibición determinada en el artículo 452 ibidem, es decir, si se produce la desvinculación del trabajador a causa de despido intempestivo, dentro del período protegido.

4.4.3. Como se puede observar, los artículos 452 y 455 de la codificación laboral, otorgan al trabajador una protección especial para garantizar y tutelar el derecho de asociación gremial, estableciendo un período de estabilidad hasta que se integre la primera directiva, más no ha previsto que la negativa de registro dispuesta en el artículo 445, limite el derecho de asociación y la garantía de inamovilidad, pues dicha disposición señala la posibilidad de que el Ministro de Trabajo y Empleo niegue el registro de las referidas asociaciones profesionales o sindicatos, en los casos de que los estatutos contuvieran disposiciones contrarias a la Constitución o a las leyes, siendo las normas referidas aplicables al procedimiento administrativo de constitución de asociaciones profesionales o sindicatos que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo, conforme lo previsto en el artículo 443 ibidem.

4.4.4. En la especie, se advierte que el período de la garantía de inamovilidad de los trabajadores que integraban el Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo CREAR CÍA. LTDA. (CENED), se hallaba comprendido desde la notificación al inspector de trabajo, que se reunieron en asamblea general para constituir el sindicato en referencia, esto es, desde el 18 de junio de 2018; misma que duraría hasta la integración de la primera directiva, en la forma que lo prescribe la ley, mas, con fecha 27 de junio de 2018, fue despedida la accionante.

Ahora bien, los jueces ad quem han interpretado erróneamente las disposiciones normativas referidas, al considerar que el derecho de asociación culmina o se limita, con la negativa de constituir un sindicato o comité de empresa por parte del Ministerio del Trabajo, supeditando la libertad de asociación a la aprobación o no de la personería jurídica de la organización sindical, cuando el propósito del artículo 452 ibidem, claramente es proteger

aquellos trabajadores que pueden estar sujetos a actos arbitrarios de sus empleadores en razón de ejercitar un derecho sindical, otorgándoles la garantía de inamovilidad – temporal – desde el momento en que se notifica al Inspector del Trabajo hasta que se integre la primera directiva –situación que no aconteció en el caso sub judice–.

Lo dicho nos permite concluir que, el Tribunal ad quem, al interpretar las normas sustantivas (Artículos 454 y 452 del Código de Trabajo) que se analizan en líneas ut supra, se alejaron del criterio exegético contenido en el artículo 18 del Código Civil, en especial, el literal, lógico y sistemático, pues, la norma constitucional contenida en el artículo 326, que prevé los principios bajo los que se sustenta el derecho al trabajo, entre los cuales se encuentra el determinado en el numeral 7, que se refiere al derecho a formar sindicatos, gremios, asociaciones y cualquier otra forma de organización; derecho garantizado también en el Convenio Internacional No. 87 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T). En concordancia con la norma constitucional y supranacional, el artículo 440 del Código del Trabajo, manifiesta que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Así la norma, se advierte que los juzgadores de segunda instancia en el fallo recurrido han otorgado a los artículos 452 y 455 ibídem, un sentido y alcance que no corresponde, y que evidentemente resulta contrario al espíritu de la ley.

4.5. Por lo expuesto, este Tribunal evidencia que se han vulnerado los artículos 452 y 455 del Código del Trabajo; artículo 326 numerales 7 y 8 de norma constitucional, artículo 2, 3, 4, 7 y 8 del Convenio Internacional No. 087 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), que tutelan el derecho a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicalización y a la aplicación de los principios del derecho de asociación y negociación colectiva; cuya infracción ha sido determinante en la parte dispositiva del fallo recurrido, consecuentemente procede el cargo alegado por la casacionista.

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

El tribunal evidencia que se han vulnerado los artículos 452 y 455 del Código del Trabajo; artículo 326 numerales 7 y 8 de norma constitucional, artículo 2, 3, 4, 7 y 8 del

Convenio Internacional No. 087 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), que tutelan el derecho a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicalización y a la aplicación de los principios del derecho de asociación y negociación colectiva; cuya infracción ha sido determinante en la parte dispositiva del fallo recurrido, consecuentemente procede el cargo alegado por la casacionista.

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

El Tribunal, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, CASA la sentencia recurrida, que fuera dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, el 21 de marzo de 2020, las 14h54, acepta la demanda y ordena que la entidad demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a favor de Sonia Isabel Macías García, el valor de USD \$ 8.037,96 dólares americanos. Sin costas ni honorarios que regular. Con el ejecutorial devuélvase los expedientes al tribunal de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Comentario personal

Al tener en consideración el Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible, que consiste en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, esto es; proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Que a través de la normativa constitucional y laboral que existe dentro de nuestra legislación ecuatoriana, que establece los mecanismos legales que hace posible exigir la garantía y cumplimiento de los derechos, a través de las instancias judiciales competentes que sientan precedentes en garantía de los derechos laborales como en el presente caso de análisis, se puede apreciar de que al ser despedida mediante un visto bueno por parte del empleador y a pesar de haber sido negada su petición en instancias inferiores, se evidencia que la Corte Nacional de Justicia, hace su análisis y establece en la parte resolutive, en la que CASA la sentencia recurrida, que fuera dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, el 21 de marzo de 2020, las 14h54, acepta la demanda y ordena

que la entidad demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a favor de Sonia Isabel Macías García, el valor de USD \$ 8.037,96 dólares americanos, determinando la correspondiente indemnización y garantizando el derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora, así como su derecho al sindicalismo, teniendo en consideración que el deber más alto del estado consiste en cumplir y hacer cumplir los derechos establecidos en la Constitución. La Corte Nacional de Justicia como tribunal de casación cumple la función de ejercer el control de legalidad de las sentencias judiciales y unificar la jurisprudencia sobre la aplicación del derecho, demanda la administración de justicia el interés supremo colectivo que tiene el Estado y la comunidad en la conservación, respeto y garantía de la norma jurídica mediante las cuales se garantizan los derechos fundamentales.

No son muy conocidos los mecanismos de exigencia de respeto y garantía de los derechos cuando son vulnerados, razón por la cual muchas injusticias se cometen al despedir a trabajadores por ejercer derechos establecidos en la Constitución y quedan en la impunidad, todo por el desconocimiento.

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.

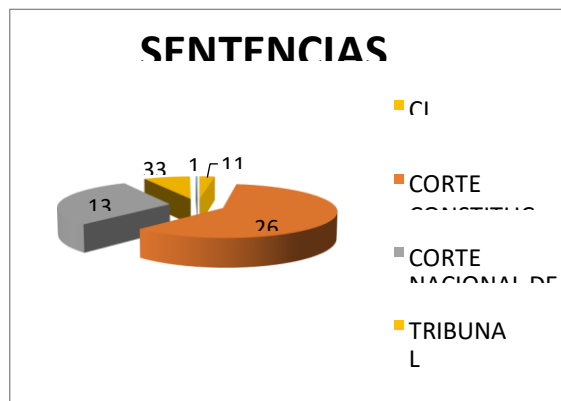
2.4.1 Fichaje

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 1*Sentencias 2015-2020*

Nota. Tomado de Lexis Finder

2.4.3 Investigación en línea

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

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

✓ Jurisprudencia, Leyes, Doctrina

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=e>

Final del formulario

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Alumno (a): Samaniego Lituma Victor Mauricio

Director (a) de Trabajo de Titulación: Mgtr. Encarnación Díaz Alexandra Beatriz

2.5.1 Materiales

Impresiones, Anillados

2.5.2 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet (banda ancha)

Bases de datos virtuales (open source)

Almacenamiento de datos (Nube)

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

Tabla 1

Ficha informativa

2. 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 FENOMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SOLIDO	LE PARECIO UNA CARRERA RELATIVAMENTE FACIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MAS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
1	QUE LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO	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	MEDIACION	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO CONTRATACIÓN PUBLICA	DERECHO SOCIETARIO
				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	MEDIACION	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO/ CONTRATACIÓN PUBLICA	DERECHO SOCIETARIO
		X								
4	CUANDO SE GRADUE 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 NINGUN EFECTO	OBLIGA A DAR EL SALTO HACIA LA JUSTICIA DIGITAL O EN LINEA	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 JURIDICOS	MAYOR RECURRENCIA A LA MEDIACION	OBLIGA A AUMENTAR COSTOS DE HONORARIOS	LOS ABOGADOS PERDERAN SU TRABAJO Y DEBERAN DEDICARSE A OTRO OFICIO
						X				
	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN	APRENDER A HABLAR EN PÚBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR	UTILIZAR TECNICAS DE MEDIACIÓN PARA	APRENDER TECNICAS DE	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y	CONOCIMIEN TO PROFUNDO	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD	CONOCIMIEN TO SUPERFICIAL,

6	ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO	DISTINTAS DIMENSIONES		DOCUMENTOS JURIDICOS	ARREGLAR LOS PROBLEMAS	LITIGACIÓN ORAL	EXPRESARLOS CON PRESIÓN	DE LEYES Y PROCEDIMIENTOS LEGALES	CON OPERADORES JURIDICOS	YA QUE CONSIDERA QUE EL APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
				X						
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMANDOSE ACADÉMICAMENTE , ELEGIRÍA UN POSGRADO EN:	CRIMINALISTICA	CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO DE SEGUROS	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO	DERECHO AMBIENTAL	PROPIEDAD INTELECTUAL	DELITOS INFORMATICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS	DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO SOCIETARIO Y CORPORATIVO
									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	GESTION 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 LINEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MAS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEORICO	MAS CONOCIMIENTO TEORICO QUE PRACTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGIA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES, (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURIDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TECNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
				X						
10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, POR QUE OPCION SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURIDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LINEA, CONSULTAS JURIDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIAS POR VIDEOCONFERENCIA)	ESPERAR UN TIEMPO HASTA TOMAR LA MEJOR DESICIÓN	TRATAR DE INGRESAR AL SECTOR PÚBLICO COMO ASESOR JURIDICO	SER ASESOR JURIDICO 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 JURIDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONOMICA
			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 1, he elegido la variable 1, referente a la decisión o convicción propia para haber escogido la carrera de Derecho, esta carrera la escogí por mi vocación ya que siempre me han causado inquietud los asuntos legales y el afán de justicia en especial la defensa de los derechos de quienes son más vulnerables.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

En la pregunta 2, la variable 2 que corresponde a derecho civil y procesal civil y la variable 6 que atañe al derecho laboral han sido seleccionadas por mí ya que el Derecho Civil es extenso y complejo en ciertos temas, por lo tanto hay más posibilidades de éxito en el libre ejercicio en razón de que se pueden obtener más clientes que en las otras áreas y el derecho laboral, tiene relación con el derecho civil en ciertos asuntos como es el caso del área contractual y otras entonces no me va a significar problemas mayores en el desempeño de la profesión

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

En la pregunta 3, he seleccionado la variable: 1.- Derecho Penal y Procesal Penal ya que es un área bastante compleja para mí, pues existen demasiadas aristas que entrañan la defensa y el patrocinio de casos, por lo tanto, no tengo ningún interés en ejercerla.

Pregunta 4

¿Cuándo se gradué de abogado, que actividad piensa realizar?

Escogí las variables: 1.- Ejercer la abogacía y 2.- Trabajar en una institución pública. Es importante en la actualidad ser versátil en el desempeño profesional, por esta razón mi plan profesional es el de ingresar al sector público y a la vez abrir una oficina jurídica en la cual pueda brindar asesoría y patrocinio con la representación de otros abogados.

Pregunta 5

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

Para responder a esta pregunta elegí la variable 5.- Innovar en tecnologías virtuales para atender al cliente; esta variable me permite ver con optimismo la inserción de herramientas tecnológicas a causa de la necesidad de mantener medidas de bioseguridad para evitar contagios masivos con COVID 19, mi visión es la de aprovechar las oportunidades que en momentos de tragedia surgen y ha quedado demostrado que la comunicación virtual es clave para derribar barreras físicas y poder llegar al mundo entero sea en lo personal como en lo profesional.

Pregunta 6

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

La variable 3 considero la adecuada para responder a esta inquietud ya que, entre otras habilidades, la universidad me ha permitido desarrollar la destreza de la redacción técnica y argumentativa de escritos jurídicos, lo cual es decisivo a la hora de tramitar los procesos.

Pregunta 7

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

Mi respuesta a la pregunta 7 tiene asidero en la variable: 8.- Derecho Laboral y Seguridad Social, Mi anhelo es obtener un posgrado en esta especialidad ya que el derecho social me apasiona y, en suma, me aseguraría un espacio laboral con una clientela cautiva, pues las especializaciones determinan más credibilidad en los usuarios de servicios jurídicos

Pregunta 8

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

En lo concerniente a la pregunta 8, he seleccionado la variable 2.- Administración de Empresas, pues tanto el Derecho Civil como el Laboral tienen relación directa con estas entidades y saber de administración empresarial me daría un plus como abogado civilista y laboralista.

Pregunta 9

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

En la pregunta 9, la variable 3.- Más conocimiento práctico que teórico, es la que he elegido porque estoy convencido de que el entrenamiento diario, la practica constante, son las claves para la obtención de suficiencia en el manejo de cualquier profesión y mucho más si se trata de la abogacía que entraña el mundo del debate, del litigio, de la disertación, de la argumentación oral. Por esta razón es imprescindible que la universidad amplíe su accionar a la inserción de mecanismos y programas para las simulaciones de audiencias, por ejemplo.

Pregunta 10

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

Para resolver esta interrogante escogí la variable 2.- Asociarse con otros colegas para instalar una oficina jurídica, ya que es una realidad tangible el hecho de que se necesita al inicio apoyarse en otros profesionales para poder instalar una oficina jurídica por los costos que aquello representa y además trabajar solidariamente entre compañeros es una gran ventaja por el intercambio de ideas y proyectos.

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

Tabla 2

Ficha de vinculación

1. FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA	
DATOS DEL ALUMNO:	
NOMBRES:	Victor Mauricio Samaniego Lituma
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	Derecho Laboral
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods)	
OBJETIVO NRO. 8	Trabajo decente y crecimiento económico

DERECHOS QUE TUTELA:	Trabajo digno, estabilidad laboral
DESCRIPCION DEL ODS Nro. (8) Consulte y transcriba de: (https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/)	<p>ODS. 8 promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>
DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ORGANO DE JUSTICIA:	
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	09333-2018-00666
DESCRIPCIÓN	
1. ANTECEDENTES DEL CASO (haga un resumen del caso, identifique las partes procesales, indique con precisión cual es la controversia materia de resolución)	

Juicio sumario de trabajo que sigue la señora SONIA ISABEL MACÍAS GARCÍA en contra del CENTRO EDUCATIVO CREAR CÍA. LTDA. en la persona de la señora Ing. NARCISA DE JESÚS ÁLVAREZ NARANJO, en su calidad de Representante Legal; la parte actora, interpone recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia expedida por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, de fecha 21 de marzo de 2020, las 14h54, que acepta el recurso de apelación interpuesta por la parte demandada y revoca el fallo de primer nivel, declarando sin lugar la demanda respecto de la pretensión de la parte actora sobre el pago de la indemnización contenida en el artículo 455 del Código del Trabajo.

2. ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA (Transcriba las motivaciones utilizadas por los jueces, para fundamentar su decisión)

4.2.2. DEL CASO Y YERRO ACUSADO

La parte recurrente acusa la errónea interpretación de normativa sustantiva, contenida en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

La actividad hermenéutica jurídica se organiza alrededor de posibilidades argumentativas que se destinan a definir la más adecuada interpretación para la solución de problemas concretos de la vida. Sin embargo, esta definición no queda a disposición del intérprete, pues hay referencias normativas previas, cuyo contenido axiológico y teleológico se deben respetar de forma que se preserve la sistematicidad constitucional.

En términos generales, cuando se habla de los elementos o criterios aptos para la interpretación normativa se hace referencia a los materiales sobre los que el intérprete debe dirigir su atención, con el fin de obtener como resultado la clarificación del sentido de la norma para ser aplicada al caso planteado.

Estos criterios de interpretación se encuentran acogidos por el artículo 18 del Código Civil: "... Los jueces no pueden suspender ni denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley. En tales casos juzgarán atendiendo a las reglas siguientes: 1a.- Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal [criterio literal o gramatical], a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritus claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento [criterio lógico o teleológico]. La regla 4 ibidem prescribe: "...4a.- El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía. Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto;" [criterio sistemático].

Respecto del primer criterio, siendo la norma un conjunto de palabras, el primer material básico se

encuentra integrado por las propias palabras que la componen; se habla entonces de la "interpretación literal". Esto plantea lógicamente el problema de que las palabras no tienen normalmente un único sentido propio. En realidad, lo que se persigue al exigir que las normas se interpreten de acuerdo con el propio sentido de las palabras es evitar interpretaciones que vayan más allá de unos límites razonablemente permisibles. Junto a las palabras, y precisamente para aclarar su sentido más idóneo, el intérprete debe atender a la ubicación "sistemática" de la norma interpretada, ello como consecuencia de que las normas suelen estar integradas en el seno de un conjunto de disposiciones trabadas o relacionadas entre sí con coherencia interna.

Asimismo, las normas nacen en un contexto histórico determinado y persiguen fines muy específicos, que solamente se explican bien si se conoce la situación histórica que las vio nacer, debiendo considerarse en este punto que la sociedad es cambiante, debiendo necesariamente acudir al contrapeso sociológico, al realizar este ejercicio exegético de interpretación.

Como consecuencia de ese conjunto de elementos de interpretación logramos desentrañar el sentido de la norma, obtenemos lo que se conoce en técnica jurídica con el nombre de "ratio" o "ratio legis"; a esto precisamente alude el referido artículo cuando requiere en caso de oscuridad, que se recurra "a (la) intención o espíritu de la norma", teniéndose que la referencia a la finalidad

de la norma claramente impone la necesidad de efectuar una "interpretación teleológica", esto es, que atienda tanto a los fines generales que persigue la norma como a los fines concretos que se consiguen mediante su aplicación al caso planteado. Es por ello, que, a la hora de interpretar, el aplicador del Derecho debe buscar la averiguación del espíritu y finalidad de las normas.

4.3. ANÁLISIS DEL CARGO ACUSADO Y DECISIÓN:

4.3.1. Antes de iniciar el análisis del caso sub judice, se precisa que la única acusación fundamentada en la audiencia de casación, fue la que corresponde al caso cinco del artículo 268 del Código General de Procesos, siendo exclusivamente ésta, la que será objeto de análisis.

4.3.2. Dicho esto, en relación con el análisis que nos ocupa, se subraya y considera que el artículo 326.7 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza, "(...) el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantiza la organización de los empleadores"; principio constitucional que es concomitante con los Convenios 87 y 98 de la

Organización Internacional del Trabajo – OIT, que tutelan el derecho a la sindicación y negociación colectiva; en armonía con el Código del Trabajo, que en igual sentido reconoce y garantiza este derecho. Para reforzar este derecho, en el Código del Trabajo se establecen una serie de garantías de protección en favor de los trabajador/as que pretenden conformar una organización sindical y de aquellos que fungen como dirigentes sindicales, prohibiendo en ambos casos su despido y desahucio bajo prevenciones de responder con el pago de una indemnización económica (artículos 452, 455 y 187 Código Trabajo).

De igual manera, se enfatiza que, el derecho de libertad sindical tiene limitaciones, al igual que todo derecho, mismas que tienen relación especialmente con los fines para los cuales se constituye una asociación sindical, pues, deben ser acordes con el orden constitucional y la

codificación laboral, exclusivamente identificados en su artículo 441 del Código de Trabajo, de ahí que, en caso de que se observare fines ilícitos, políticos, proselitistas, arbitrarios, y cualquier otra índole, ajena a la naturaleza propia de las relaciones laborales y de defensa de intereses y conquistas laborales, no gozaría de la protección del Estado.

Po otra parte, es preciso dejar sentado que los jueces laborales, como lo prescribe el artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial, tiene competencia para resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad, de modo que no le compete pronunciarse sobre los actos administrativos efectuados por autoridades, referentes a los registros de las asociaciones sindicales, ni respecto de los conflictos en la conformación de sindicatos.

4.4. Aplicando todo el anterior bagaje jurídico a la cabal lectura exegética de la normativa que se

ha acusado como infringida y tomando en cuenta las precisiones realizadas, tenemos:

4.4.1. Los hechos no controvertidos, que fueron subsumidos en los artículos 455 y 452 del Código de Trabajo, son los siguientes:

Con fecha 18 de junio del 2018, mediante documento Nro. MDT-DRTSPG-2018-27958EXTERNO, ingresó a la referida Cartera de Estado, la documentación referente al trámite de Constitución del Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo Crear Cía. Ltda.;

Con providencia de 20 de junio de 2018, suscrita por el Inspector del Trabajo del Guayas, se notificó con el referido trámite de constitución a los peticionarios, y al Centro Educativo Crear Cía. Ltda. CENED; y,

Con fecha 27 de junio de 2018, el Abg. Héctor Guano patín Jaime, viceministro de Trabajo y Empleo, en uso de la facultad administrativa prevista en el artículo 445 del Código de Trabajo, negó el trámite de constitución del Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo CREAR CÍA. LTDA. (CENED) por contener disposiciones contrarias a la Constitución de la República; misma que fue notificada el mismo día 27 de junio 2018, a las 11h19.

El despido intempestivo (hecho no controvertido), fue realizado el 27 de junio del 2018, a las 12h00; esto es, con posterioridad a dicha notificación, conforme se desprende de la copia debidamente certificada por Notario Público del Aviso de salida del IESS, en cuyo acápite relacionado a la fecha de registro de la novedad, refleja que fue el 27 de junio del 2018, a las 12h00 am.

4.4.2. Respecto de la acusación de errónea interpretación de los artículos 455 y 452 del Código de Trabajo, se advierte que estas disposiciones legales, bajo el criterio de interpretación literal, lógica y sistemática, contiene los presupuestos que generan el derecho a la inamovilidad del trabajador en el período comprendido desde el momento en que los trabajadores notifiquen al respectivo inspector del trabajo, que se han reunido en asamblea general, para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores; hasta que se integre la primera directiva en la forma que establece el mismo cuerpo legal.

En este contexto, la indemnización prevista en el artículo 455 del Código del Trabajo, constituye una sanción al empleador, correspondiente a la suma equivalente a un año de sueldo o salario, en los casos en que se quebrante la prohibición determinada en el artículo 452 ibidem, es decir, si se produce la desvinculación del trabajador a causa de despido intempestivo, dentro del período protegido.

4.4.3. Como se puede observar, los artículos 452 y 455 de la codificación laboral, otorgan al trabajador una protección especial para garantizar y tutelar el derecho de asociación gremial, estableciendo un período de estabilidad hasta que se integre la primera directiva, más no ha previsto que la negativa de registro dispuesta en el artículo 445, limite el derecho de asociación y la garantía de inamovilidad, pues dicha disposición señala la posibilidad de que el Ministro de Trabajo y Empleo niegue el registro de las referidas asociaciones profesionales o sindicatos, en los casos de que los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución o a las leyes, siendo las normas referidas aplicables al procedimiento administrativo de constitución de asociaciones profesionales o sindicatos que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo, conforme lo previsto en el artículo 443 ibídem.

4.4.4. En la especie, se advierte que el período de la garantía de inamovilidad de los trabajadores que integraban el Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo CREAM CÍA. LTDA. (CENED), se hallaba comprendido desde la notificación al inspector de trabajo, que se reunieron en asamblea general para constituir el sindicato en referencia, esto es, desde el 18 de junio de 2018; misma que duraría hasta la integración de la primera directiva, en la forma que lo prescribe la ley, mas, con fecha 27 de junio de 2018, fue despedida la accionante.

Ahora bien, los jueces ad quem han interpretado erróneamente las disposiciones normativas referidas, al considerar que el derecho de asociación culmina o se limita, con la negativa de constituir un sindicato o comité de empresa por parte del Ministerio del Trabajo, supeditando la libertad de asociación a la aprobación o no de la personería jurídica de la organización sindical, cuando el propósito del artículo 452 ibídem, claramente es proteger aquellos trabajadores que pueden estar sujetos a actos arbitrarios de sus empleadores en razón de ejercitar un derecho sindical, otorgándoles la garantía de inamovilidad – temporal – desde el momento en que se notifica al Inspector del Trabajo hasta que se integre la primera directiva –situación que no aconteció en el caso sub iudice–.

Lo dicho nos permite concluir que, el Tribunal ad quem, al interpretar las normas sustantivas (Artículos 454 y 452 del Código de Trabajo) que se analizan en líneas ut supra, se alejaron del criterio exegético contenido en el artículo 18 del Código Civil, en especial, el literal, lógico y sistemático, pues, la norma constitucional contenida en el artículo 326, que prevé los principios bajo los que se sustenta el derecho al trabajo, entre los cuales se encuentra el determinado en el numeral 7, que se refiere al derecho a formar sindicatos, gremios, asociaciones y cualquier otra forma de organización; derecho garantizado también en el Convenio Internacional No. 87 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T). En concordancia con la norma constitucional y supranacional, el artículo 440 del Código del Trabajo, manifiesta que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Así la norma, se advierte que los juzgadores de segunda instancia en el fallo recurrido han otorgado a los artículos 452 y 455 ibídem, un sentido y alcance que no corresponde, y que evidentemente resulta contrario al espíritu de la ley.

3. NORMAS JURÍDICAS INVOCADAS POR LOS JUECES, EN RELACIÓN A LOS DERECHOS VIOLENTADOS (transcriba en forma concreta las disposiciones legales, articulado o normas jurídicas relacionadas con los derechos violentados y que han sido citados por los jueces en la sentencia)

El tribunal evidencia que se han vulnerado los artículos 452 y 455 del Código del Trabajo; artículo 326 numerales 7 y 8 de norma constitucional, artículo 2, 3, 4, 7 y 8 del Convenio Internacional No. 087 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), que tutelan el derecho a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicalización y a la aplicación de los principios del derecho de asociación y negociación colectiva; cuya infracción ha sido determinante en la parte dispositiva del fallo recurrido, consecuentemente procede el cargo alegado por la casacionista.

RESOLUCIÓN (Transcriba la parte resolutive del fallo)

<p>El Tribunal, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, CASA la sentencia recurrida, que fuera dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, el 21 de marzo de 2020, las 14h54, acepta la demanda y ordena que la entidad demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a favor de Sonia Isabel Macías García, el valor de USD \$ 8.037,96 dólares americanos. Sin costas ni honorarios que regular. Con el ejecutorial devuélvase los expedientes al tribunal de origen. NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.</p>
<p>COMENTARIO PERSONAL EXPLICANDO EL VINCULO ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA (extensión 420 palabras)</p>
<p>Al tener en consideración el Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible, que consiste en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, esto es; proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p> <p>Que a través de la normativa constitucional y laboral que existe dentro de nuestra legislación ecuatoriana, que establece los mecanismos legales que hace posible exigir la garantía y cumplimiento de los derechos, a través de las instancias judiciales competentes que sientan precedentes en garantía de los derechos laborales como en el presente caso de análisis, se puede apreciar de que al ser despedida mediante un visto bueno por parte del empleador y a pesar de haber sido negada su petición en instancias inferiores, se evidencia que la Corte Nacional de Justicia, hace su análisis y establece en la parte resolutive, en la que CASA la sentencia recurrida, que fuera dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, el 21 de marzo de 2020, las 14h54, acepta la demanda y ordena que la entidad demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a favor de Sonia Isabel Macías García, el valor de USD \$ 8.037,96 dólares americanos, determinando la correspondiente indemnización y garantizando el derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora, así como su derecho al sindicalismo, teniendo en consideración que el deber más alto del estado consiste en cumplir y hacer cumplir los derechos establecidos en la Constitución. La Corte Nacional de Justicia como tribunal de casación cumple la función de ejercer el control de legalidad de las sentencias judiciales y unificar la jurisprudencia sobre la aplicación del derecho, demanda la administración de justicia el interés supremo colectivo que tiene el Estado y la comunidad en la conservación, respeto y garantía de la norma jurídica mediante las cuales se garantizan los derechos fundamentales.</p> <p>No son muy conocidos los mecanismos de exigencia de respeto y garantía de los derechos cuando son vulnerados, razón por la cual muchas injusticias se cometen al despedir a trabajadores por ejercer derechos establecidos en la Constitución y quedan en la impunidad, todo por el desconocimiento.</p>

3.3 Análisis de Resultados

Al tener en consideración el Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible, que consiste en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, esto es; proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Que a través de la normativa constitucional y laboral que existe dentro de nuestra legislación ecuatoriana, que establece los mecanismos legales que hace posible exigir la garantía y cumplimiento de los derechos, a través de las instancias judiciales competentes que sientan precedentes en garantía de los derechos laborales como en el presente caso de análisis, se puede apreciar de que al ser despedida mediante un visto bueno por parte

del empleador y a pesar de haber sido negada su petición en instancias inferiores, se evidencia que la Corte Nacional de Justicia, hace su análisis y establece en la parte resolutive, en la que CASA la sentencia recurrida, que fuera dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Guayas, el 21 de marzo de 2020, las 14h54, acepta la demanda y ordena que la entidad demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a favor de Sonia Isabel Macías García, el valor de USD \$ 8.037,96 dólares americanos, determinando la correspondiente indemnización y garantizando el derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora, así como su derecho al sindicalismo, teniendo en consideración que el deber más alto del estado consiste en cumplir y hacer cumplir los derechos establecidos en la Constitución.

La Corte Nacional de Justicia como tribunal de casación cumple la función de ejercer el control de legalidad de las sentencias judiciales y unificar la jurisprudencia sobre la aplicación del derecho, demanda la administración de justicia el interés supremo colectivo que tiene el Estado y la comunidad en la conservación, respeto y garantía de la norma jurídica mediante las cuales se garantizan los derechos fundamentales.

No son muy conocidos los mecanismos de exigencia de respeto y garantía de los derechos cuando son vulnerados, razón por la cual muchas injusticias se cometen al despedir a trabajadores por ejercer derechos establecidos en la Constitución y quedan en la impunidad, todo por el desconocimiento.

Capítulo Cuatro

4.1 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.

4.2 Tendencias, innovaciones y perspectivas del Derecho Laboral en el contexto de la covid19

El Derecho Laboral durante la etapa más crítica de la pandemia en el país fue puesto a prueba debido a los conflictos ocasionados por la paralización de actividades por causa del confinamiento y luego el cierre definitivo y hasta aparente en algunos casos, de varias industrias, empresas y negocios los cuales se declararon en quiebra y consecuentemente despidieron a sus trabajadores aprovechándose de la mal llamada Ley de Apoyo Humanitario que fue puesta en vigencia, con el fin de permitir despidos masivos en los sectores empresarial y productivo, sin la posibilidad para el trabajador de recibir las indemnizaciones de ley por esta causa. Esta situación crítica desencadenó verdaderos dramas sociales.

La Ley Humanitaria en su única disposición interpretativa instituyó la interpretación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo de la siguiente manera:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (Ley Humanitaria, 2020).

Disposición que hace referencia al Art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo, que hasta antes de la pandemia por COVID 19 decretaba lo siguiente:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de

trabajo termina: (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;" (Código de Trabajo, 2020, p. 33).

De esta manera se autorizó a los dueños de las empresas para despedir masivamente a sus trabajadores, vulnerando solapadamente una de las garantías más importantes de los trabajadores, contenidas en el numeral 2 de artículo 326, sobre los "derechos laborales irrenunciables e intangibles." El uso de este "comodín", benefició a los empresarios, quienes, a pretexto de la imposibilidad de reabrir sus negocios a causa del aislamiento social decretado por el gobierno de Lenin Moreno, eludieron sus responsabilidades derivadas de los años de servicio de sus trabajadores, así como se les eximió la responsabilidad de garantizar la seguridad social a sus trabajadores con tan solo argumentar la ausencia de condiciones para reanudar las labores diarias empresariales. Ahora, luego de haber superado en algún porcentaje este momento aciago para la clase trabajadora, el Derecho Laboral se proyecta hacia la inserción normativa de variantes nuevas del trabajo como son el tele trabajo, el trabajo digital, el trabajo combinado entre lo presencial y el tele trabajo, en fin, el panorama nuevo del Derecho Laboral, exige ensamblar nuevas normas para amparar a quienes han empezado a laborar bajo estas nuevas modalidades y a la vez el reto está en mejorar la protección a los trabajadores de la modalidad tradicional, ubicando seguridades normativas en el sistema jurídico que regula el trabajo, con el fin de que en los momentos más dolorosos para la humanidad y para el país como los vividos en la etapa crítica de la pandemia no se repitan situaciones a extremo lesivas para la clase laboral.

Se deben establecer los candados normativos que permitan que se difieran los derechos del trabajador, mas no, que se conculquen, como sucedió gracias a la ley humanitaria que estableció un comodín para que los empleadores despidan indiscriminadamente a miles de trabajadores, situación calamitosa que en líneas anteriores ya quedó explicada, deben establecerse de manera precisa y bajo reglas claras de obligatoriedad ineludible en torno a su inviolabilidad porque solo así se podrán evitar episodios trágicos como los que se ha vivido en este período, y ante lo ocurrido la gran pregunta surge. ¿En dónde quedó el

principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador si el mismo estado les obligó a renunciar forzosamente a éstos, con el pretexto de calamidad nacional que si bien es cierto existió la misma, no es menos cierto que nada dura eternamente y lo que si procedía, reitero, es diferir la efectivización de los derechos de los trabajadores hasta que las condiciones del país sean propicias para volver a ejercerlos, he aquí entonces los principales desafíos del derecho laboral de aquí en adelante.

Estamos saliendo gradualmente de esta crisis sanitaria y económica que ha dejado secuelas, en muchos de los casos, imborrables, en otros aun resarcibles hasta cierto punto, pero de ahora en adelante debe activarse la unidad férrea de la clase obrera para volver a establecer aquellas luchas del pasado y poder reivindicar los derechos que les asisten; nunca más se debe volver a permitir que de forma discriminatoria se salve a unos en perjuicio de la mayoría con la puesta en vigencia de leyes fantasmas creadas mediante acuerdos soslayados entre las clases dominantes que en definitiva son los que menos pierden y casi en todos los casos más bien salen ganando de las tragedias.

No se puede desconocer que muchos empresarios y empleadores en general, salieron perjudicados por los efectos de la pandemia, pero en un balance general, es mucho más factible que puedan recuperarse económicamente aquellos, antes que quienes apenas tienen sus manos y su talento y habilidades para trabajar y buscar ganarse un salario digno para poder llevar lo elemental o básico para sus familias, se necesita un derecho laboral más justo y equitativo y que por encima de todas las cosas., brinde seguridad jurídica y tutele efectivamente los derechos de los obreros y trabajadores.

En referencia a las perspectivas del derecho laboral, a futuro no se vislumbra un panorama claro en lo atinente a la progresividad que debería ostentar al ser un derecho protector de los intereses sociales fundamentales como rector y regulador de las diferentes actividades laborales, es difuso el panorama que se advierte y por lo tanto se hace urgente un dialogo nacional entre los actores del sistema productivo del país para encaminar esfuerzos conjuntos que permitan un derecho laboral más eficaz.

4.3 Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. (08)

El Plan nacional 2017 – 2021 que debía cumplirse en su porcentaje más apreciable, pues

el plazo de ejecución culminó el año anterior con el gobierno saliente, en realidad se desarrolló en niveles ineficientes, tan solo teóricamente este plan reconoce que la sociedad es el eje por medio del cual se puede orientar el desarrollo sostenible, por lo que en primera instancia consta la intención de impulsar mecanismos para que exista una ciudadanía activa y participativa con un estado cercano y para aquello se proponía contar con instituciones públicas eficientes.

En la práctica, no obstante, los niveles de corrupción se dispararon durante la administración del gobierno anterior incluso en el momento más grave por el azote del virus del COVID 19, paralelamente a las muertes masivas ocasionadas por este virus, salió a la luz pública el virus de la corrupción desatada por muchos funcionarios públicos de todos los rangos, quienes empezaron a comercializar los medicamentos e insumos adquiridos con dineros del pueblo para combatir esta enfermedad mortal, a exorbitantes cantidades y se enriquecieron ilícita e indiscriminadamente sin importarles para nada el dolor del pueblo, en contraposición el gobierno de turno propició las condiciones para que se perdieran muchas fuentes de empleo, pues desde el estado nunca se activó ningún plan para buscar mantener las unidades productivas asistidas de alguna manera en lo económico para evitar su quiebra o disolución legal, al tiempo que se hacía urgente un sistema de compensaciones para toda la población que tuvo que paralizarse durante varios meses obligatoriamente y perdió totalmente su poder adquisitivo, en el caso de los empleados privados ya que los empleados públicos al menos mantuvieron la estabilidad laboral con ciertos descuentos en su remuneración por la reducción de sus horas de trabajo pero fueron en realidad los menos perjudicados durante este período.

Con este panorama adverso las políticas públicas que supuestamente estaban orientadas al cumplimiento del ODS 8, en el Plan Toda Una Vida y como resultante crear fuentes de trabajo mediante el incentivo a la inversión privada dejaron de tener alguna vigencia, pues el justificativo de la emergencia desactivó cualquier intención en este sentido, antes de la presencia de la pandemia en el país, como único asunto rescatable aunque en poca medida, el estado empezó a promocionar el empleo para los jóvenes ecuatorianos, sustentado en el Proyecto No. 113150000.0000.383224, denominado Proyecto de inversión pública "Empleo Joven", que buscaba conseguir la inserción laboral de jóvenes

neófitos en lo laboral en condiciones dignas e igualitarias, con el objetivo de que vayan desenvolviéndose con sus capacidades y conocimientos frescos y aportándole al sector privado que además, recibía incentivos de parte del estado para que dé ingreso a esta nueva fuerza laboral, bajo la modalidad de un contrato especial llamado contrato juvenil y de esta manera buscar reducir las tasas de desempleo.

La Coordinación de Empleo y Salarios a través de la Gerencia del proyecto “Empleo Joven”. supuestamente se habrían implementado mecanismos para aquello en asociación con la empresa privada pero solo funcionó a medias dicha planificación por la falta de seguimiento y compromiso por parte del estado, muchos jóvenes más bien aumentaron el universo de desempleados y sub empleados debido a la desidia del gobierno de turno que nunca atinó a administrar el país ni siquiera en lo elemental y ya en la época de la crisis sanitaria lo poco que se había logrado se terminó.

En torno a este Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021, se puede manifestar que, si hubiese sido ejecutado con decisión y velando por el interés de la sociedad entera al asegurar los derechos de las personas, se hubiese convertido en un instrumento ideal para impulsar la protección de los sectores más vulnerables como son las mujeres, niños y ancianos o los que poseen algún tipo de discapacidad y a la vez

Trata de dar una nueva oportunidad de vida y desarrollo a los más necesitados o excluidos por la sociedad todo ello enmarcado en los derechos humanos como tales.

4.4 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

El presente caso está encuadrado en el Derecho Laboral, relacionado además con el ODS 8 de la Agenda 2030.

La sentencia que se emitió para resolver este caso que en esencia se trata de la interposición del recurso de casación para encontrar una solución jurídica ante la inconformidad de la parte accionada en segunda instancia y que se consideró perjudicada por la decisión de los jueces Adquem o de apelación, quienes revocaron el fallo de primera nivel declarando sin lugar la demanda respecto de la pretensión de la parte actora, sobre el pago de las indemnizaciones para dirigentes sindicales en caso de que hayan sido víctimas de despido intempestivo. Esta decisión errada de segunda instancia es la que ha casado la proponente, debido a que habría ocurrido una errónea interpretación de la norma

sustantiva contenida en el caso 5 del Artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos por parte del Tribunal de Apelaciones.

Los jueces de casación, entonces, al asumir este proceso, determinaron que en el trámite del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, quien en primera instancia recibió sentencia desfavorable, no se advierte un manejo enmarcado en los lineamientos de la hermenéutica jurídica y que bajo el sentido de responsabilidad, tenían que haberlo analizado a profundidad con el prisma de la objetividad de por medio, para determinar cuál era el espíritu de la norma que se aplicó en sentido favorable para la parte accionante en primera instancia y que en el mundo de la objetividad había sido bien interpretada y aplicada por el juez Aquo, ya que al tratarse de un caso en el que la libertad de asociación y sindicalización estaba en juego, pues estamos ante un derecho fundamental más allá de lo laboral y que para identificarlo como tal, no se puede alegar falta u oscuridad de la norma, bien razonan los jueces de casación con respecto a la negativa que se dio para el reconocimiento de este sindicato por parte del ente administrativo competente, no tiene ese pronunciamiento administrativo porque menoscabar el derecho humano a asociarse con fines lícitos ya que los derechos reconocidos por la Constitución ecuatoriana tienen un rango supremo frente a restricciones normativas secundarias, es así que incluso sin el reconocimiento de la entidad administrativa, el sindicato de trabajadores del Centro Educativo Crear Cía. Ltda., se mantenía conformado y funcionando a plenitud, por esta razón y por derecho primigenio, los miembros directivos de este sindicato naciente fueron revestidos con la protección especial atinente a la inamovilidad legal que les asegura estabilidad por el tiempo que determina la constitución y la ley para estos casos.

En la especie, se indica que el período de la garantía de inamovilidad de los trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores del Centro Educativo CREAR CÍA. LTDA. (CENED), empezó a transcurrir desde la notificación al inspector de trabajo, acerca de la reunión en Asamblea General efectuada con fines de constitución del ente gremial y que duraría hasta que se pueda nombrar a la primera directiva de acuerdo a lo prescrito por la ley; sin embargo, descatando las disposiciones legales que amparan a este tipo de trabajadores, la empleadora despidió a la hoy accionante ocasionando la activación de este proceso legal mismo que finalmente ha llegado hasta la máxima instancia de

operación de justicia como es la Corte Nacional.

Una vez realizado este análisis por parte de los jueces de casación, queda muy claro el error cometido por los juzgadores en la instancia de apelación, pues ellos han interpretado erróneamente las disposiciones normativas referidas, al considerar que el derecho de asociación culmina o se limita, con la negativa de constituir un sindicato o comité de empresa por parte del Ministerio del Trabajo, supeditando la libertad de asociación a la aprobación o no de la personería jurídica de la organización sindical, cuando el propósito del artículo 452 del Código de Trabajo, claramente es proteger a aquellos trabajadores que pueden estar sujetos a actos arbitrarios de sus empleadores en razón de ejercitar un derecho sindical, otorgándoles la garantía de inamovilidad temporal desde el momento en que se notifica acerca de la constitución del sindicato al Inspector del Trabajo, hasta que se integre la primera directiva, no obstante la parte empleadora de forma arbitraria y por lo tanto vulneradora de derechos, sin ningún miramiento ni recelo, le comunicó a la casacionista que estaba despedida, infringiendo flagrantemente la ley laboral y el derecho especial de la trabajadora sindicalista, es por esa razón que los jueces de casación adoptan una resolución correctiva con fines de rescate del derecho a la indemnización a la parte afectada por el despido intempestivo..

En cuanto a la argumentación esgrimida por los jueces para motivar su resolución la misma tiene claridad y precisión, no se explaya más allá de lo técnicamente necesario para ilustrar las diferentes situaciones ocurridas en el caso sub júdice y finalmente esta resolución pasa a formar parte de los precedentes que ilustran la resolución de este tipo de casos.

Conclusiones

Los 17 ODS que forman parte de la Agenda 2030, propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), constituyen la mayor cruzada histórica que intenta cambiar los paradigmas del mundo en lo referente a sus interrelaciones socioeconómicas y de protección ambiental y las relaciones de cooperación entre países para el impulso y defensa de los derechos humanos y desde la carrera de Derecho de la UTPL se ha asumido el reto de abordar esta problemática en los campos: teórico y práctico, logrando de esta manera desentrañar los alcances de cada ODS con los diversos cuerpos legales del sistema jurídico ecuatoriano de acuerdo a cada materia.

En lo que constituye el objeto del presente estudio, se ha elegido el ODS 8 de la Agenda 2030 que promueve en lo laboral el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en razón de que la sentencia que lo sustenta, atañe a esta materia y concuerda a plenitud con su esencia; es así que se ha logrado observar el manejo acertado del tribunal de casación al resolver de forma muy objetiva un asunto que fue resuelto de manera errada en Derecho por el tribunal de segunda instancia que actuó de forma ligera obviando desentrañar el espíritu de los artículos 452 y 455 del Código de Trabajo, que otorgan a los dirigentes sindicales una protección especial como garantía del derecho de asociación gremial, estableciendo un período de estabilidad hasta que se integre la primera directiva, lo cual fue desconocido por los jueces de apelación.

El análisis del Tribunal de Casación determina que el único requisito legal que deben cumplir los dirigentes sindicales para obtener su estabilidad laboral es la constitución de la asociación de trabajadores en su lugar de trabajo, con constancia en actas, independientemente de su registro o no en el ente administrativo competente, sentando así un precedente jurisprudencial de trascendental importancia para la resolución de este tipo de litigios que son frecuentes, debido a la resistencia que tienen los empleadores a reconocer el derecho de asociación de sus trabajadores, poniéndose en el plano de ejercer todo tipo de represalias en contra de quienes consideran empleados subversivos o malos líderes para sus empresas, lo cual desemboca finalmente en el despido intempestivo.

Se ha ejecutado un ejercicio práctico de análisis de sentencias tanto de casación como de la Corte Constitucional, proyectando esta investigación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenido de la denominada Agenda 2030 de la ONU y de esta manera llegar a indagar hasta qué punto el recurso extraordinario de casación o también los dictámenes de la Corte Constitucional producen resultados que por su legitimidad pueden propiciar sociedades pacíficas e incluyentes en lo relacionado a la administración de justicia

En cuanto a los objetivos principales de este proyecto integrador se ha logrado cumplir con el propósito de indagar las preferencias personales acerca de determinada área del Derecho y la meta a futuro de cómo iniciar el desempeño profesional y qué especialidad o especialidades elegir en el posgrado y por otra parte con el análisis de sentencias integrado a los ODS de la Agenda 2030, se ha conseguido activar un conocimiento global de lo que significan las sentencias y dictámenes y qué trascendencia tienen en el desarrollo sustentable de cada país, pero en especial de la realidad ecuatoriana.

Recomendaciones

Los 17 ODS que forman parte de la Agenda 2030 deben ser motivo de propuestas académicas asociadas a la evolución de los avances en cuanto a desarrollo sostenible se refiere en el país, con el fin de que desde las universidades surjan los nuevos profesionales que estén preparados para impulsar los mismos y en el caso específico de los egresados de Derecho que sean los encargados de crear propuestas novedosas y prácticas para regular y proteger los derechos de la sociedad en ese afán de evolución amigable con el planeta y la vida.

Se necesitan mecanismos normativos que tengan un ensamblaje técnico jurídico adaptado a los grandes cambios por los que está atravesando la humanidad actualmente, por esta razón se deberán seguir creando proyectos académicos como el actual, puesto en vigencia por la UTPL para los egresados de Derecho durante este ciclo, ya que estas propuestas son las adecuadas para que se cristalicen cambios radicales en las bases de convivencia de la sociedad ecuatoriana.

En base a estas disertaciones realizadas desde la universidad ecuatoriana y en el caso específico, desde la UTPL, se deben poner en ejecución proyectos de vinculación entre los estudiantes de Derecho y la población en sus diferentes estratos socio económicos, con el fin de buscar la complementariedad entre lo teórico y lo práctico en este proceso de capacitación para el ejercicio de la profesión de los primeros, y a la vez, la presencia de los futuros profesionales en estos campos de acción van a permitir que la población reciba un asesoramiento gratuito e inmediato con fines de protección de sus derechos, en una suerte de apoyo mutuo para contribuir con la seguridad y la paz ciudadanas.

Desde la universidad ecuatoriana se deberá trabajar intensamente en la dinamización de los 17 objetivos de La Agenda 2030, pero sobre todo, si se trata de la carrera de Derecho se tendrá que remarcar en los objetivos que tienen relación directa con el manejo de las situaciones jurídicas, para que el país pueda contar con mecanismos efectivos de realización de justicia, uno esos mecanismos es la casación, recurso extraordinario que merece un tratamiento profundo y sobre todo técnico – jurídico eficiente, para poder acceder a una justicia incluyente e imparcial que les asegure a los usuarios y

a la vez a los futuros abogados la emisión de decisiones legítimas con las cuales se propicie la tan anhelada seguridad jurídica.

Los mecanismos de activación de la justicia se tienen que tratar con especialidad y profundidad suficientes en la educación superior, por lo cual hay que buscar los recursos tanto humanos como económicos y tecnológicos que respalden ese aprendizaje interrelacionado con lo macro del Derecho en los campos teórico y práctico y así, desde la academia se puedan ir destronando los paradigmas sociales retrógrados y se de paso a las nuevas tendencias de desarrollo

Referencias

- Aguayo Zapata, S. (2016). Acción extraordinaria de protección, como recurso por la violación de los derechos constitucionales en el Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Aguirre Guzmán, V. A. (2010). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. Revista de derecho. https://www.academia.edu/17758900/El_derecho_a_la_Tutela_Judicial_Efectiva_CA_SO_ECUATORIANO_
- Aguirre Vallejo, G. (2010). La seguridad jurídica. Revista electrónica. DerechoEcuador.com. <https://www.derechoecuador.com/la-seguridad-juridica>
- Albarracín Chusin, D. H. (2018). Estudio de las sentencias sobre la acción extraordinaria de protección en el Ecuador [Trabajo de Titulación de Abogado]. UTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/jspui/handle/20.500.11962/22652>
- Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>
- Asamblea Nacional. (2005). Código del Trabajo. Pub. L. No. Registro Oficial 167.
- Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control Constitucional. LEXIS. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Ley-Organica-de-Garantias-Jurisdiccionales-y-Control-Constitucional_act_marzo_2020.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. No. Registro Oficial Suplemento 544.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 52.

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Pub. L. No. Registro Oficial No.506.
- Benavides Benalcázar, M. (2017). Garantía del debido proceso. DerechoEcuador.com. <https://www.derechoecuador.com/garantia-del-debido-proceso>
- Cabanellas, G. (2005) Diccionario Jurídico Elemental nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Editorial heliasta s.r.l. Primera edición. 1979. I.S.B.N.: 950-9065-98-6
- Caldas, R. (2017). Cuadernillo de jurisprudencia. Corte Interamericana de Derecho Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo12.pdf>
- Cáliz Ramos, H. M. (2015). El principio de aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías constitucionales. Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Cáliz Ramos, H. M. (2015). El principio de aplicación directa e inmediata de los derechos y garantías constitucionales y obligación del juez de remitir en consulta a la Corte Constitucional. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Cantillano, H. (2011). El derecho constitucional al trabajo. Boletín Jurídico. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/iusdoctrina/article/download/13601/12921/>
- Carrasco Fernández, F. M. (2016). Constructivismo. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://biblio.juridicas.unam.mx>
- Castillo, G. (2017). La acción extraordinaria de protección en un proceso penal en el Ecuador. *Ámbito Jurídico*. http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20426&revista_caderno=22
- Chavez Abad, K. G. (2019). El despido injustificado en el derecho ecuatoriano. UTMACH. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14225/1/EUACS_2019_JUR_DE_00020_CHAVEZ%20ABAD%20KARIN%20GIOVANNA.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2010). Sentencia No. 049-10-SEP-CC.

Gros-Espiell, H. (2003). La dignidad humana en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos. Anuario de Derechos Humanos. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Hernández Loza, M. M. (7 de mayo de 2018). El trabajo como principio universal del derecho humano. DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos>

Hernández, P. (2009). Las garantías del inculgado. Porrúa.

INREDH. (2006). Garantías Constitucionales. Imprenta Cotopaxi.

Manita Luco, E. (2014). El principio protector y la regla de la in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. Universidad de los Andes.

Marrufo, G. (2015). Negociaciones de la convención colectiva de trabajo en las entidades del Estado. Lex Laboro. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/3765/4906>

Monesterolo Lenciona, Graciela. (2012). Instituciones de derecho laboral individual. Herramientas didácticas; 4ta. Edición; editorial Corporación del Estudios y Publicaciones CEP.

Nieto Mesa, M. O. (2010). Nieto, M. (2010). El marco teórico en un proyecto de investigación. Orientaciones para su elaboración.

Nogueira Alcalá, H. (2014). La Legitimación Activa en los Procedimientos ante los Tribunales Constitucionales de América del Sur. Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122004000200007&script=sci_arttext

Organización de las Naciones Unidas. (1969). Las Naciones Unidas, 3ra Edición. 653

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 en América Latina y el Caribe.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

<https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=447204&p=6366258>

Pérez Tremps, Pablo. (2005). La Cuestión de Inconstitucionalidad en el Derecho Español, Estudios Constitucionales, año/vol. 3, Número 001, Centro de Estudios Constitucionales.

Quiñonez, C., & Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. Revista Latinoamericana de Derecho Social (21), 179-201.

Schwarzer, H., Casalí, P., & Bertranou, F. (2014). La Estrategia de Desarrollo de los Sistemas de la Seguridad Social de la OIT, El Papel de los Pisos de la Protección Social en América Latina y el Caribe. OIT.

Tapia, P. (2016). El despido intempestivo su incidencia [Tesis de grado, UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, Puyo-Ecuador]. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.

Torres Sarmiento, M. E. (2019). Los principios del derecho laboral. 273. 223-352.

Trujillo, Julio César. (1992). Ley No. 133; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.

Zambrano Noles, S. (2016). El acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en relación con la seguridad ciudadana en Ecuador. Tla-melaua, IX (39). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000100058