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:

ABOGADA

Autora: Torres Amón, Andrea Viviana

Director: Paz Tinitana, Gonzalo Alfredo

PAUTE

2024

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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 08 de marzo de 2024

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 Andrea Viviana Torres Amón 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,

Ab. Gonzalo Alfredo Paz Tinitana
Magister
Director del Trabajo de Integración Curricular
C.I.: 1718088279
Correo electrónico: gapaz2@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Andrea Viviana Torres Amón, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora 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: capítulo 1 revisión de la literatura, capítulo 2 materiales y métodos, capítulo 3 resultados y capítulo 4 discusión, siendo Gonzalo Alfredo Paz Tinitana, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Andrea Viviana Torres Amón

C.I.: 0924600299

Correo electrónico: avtorres6@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico este Trabajo de Titulación a Dios por darme siempre las fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el sendero de lo sensato y darme sabiduría en las situaciones difíciles.

A mi amada madre Eva, por ser el pilar más importante, por darme la vida y luchar día a día para que lograra escalar y conquistar este peldaño más en la vida.

A Daniel, porque te amo infinitamente hijo y eres mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi hermano Johnny, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi Director de este Trabajo de Titulación por su motivación y apoyo constante, con profesionalismo, durante todo el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

Y finalmente gracias a mi familia por su comprensión y estimulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Índice de contenido

Carátula …… I

Aprobación del director del Trabajo de Titulación …… II

Declaración de autoría y cesión de derechos …… III

Dedicatoria …… V

Agradecimiento …… VI

Índice de contenido …… VII

Resumen …… 1

Abstract ……... 2

Introducción ……... 3

Capítulo uno …… 5

Revisión de la literatura ……... 5

1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) …… 6

***1.1.1 Antecedentes* …… 6**

***1.1.2 Importancia* ……... 7**

***1.1.3 Avances* ……..... 8**

***1.1.4 Implicaciones* …… 9**

***1.1.5 Obstáculos para su cumplimiento* ……... 11**

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. (8) ……. 13

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 ..…… 17

1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 …… 23

1.5 Estudio de Sentencia …… 28

***1.5.1 Antecedentes del caso* ……... 28**

***1.5.2 Argumentos del órgano de justicia* …… 28**

***1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación con los derechos violentados* …… 44**

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada **…… 45**

Capítulo dos ……. 49

Materiales y Métodos ……. 49

2.1 Objetivos ……. 49

2.1.1 General **……. 49**

2.1.2 Específicos **……. 49**

2.2 Hipótesis ……. 49

2.3 Metodología …… 50

2.4 Técnicas de investigación …… 51

2.4.1 Fichaje **…… 51**

2.4.2 Estudio de sentencia **……... 52**

2.4.3 Investigación en línea **…… 74**

2.5 Recursos …… 75

2.5.1 Humanos **…… 75**

2.5.2 Materiales **…… 75**

2.5.3 Tecnológicos **…… 75**

Capítulo tres …… 76

Resultados ……... 76

3.1 Ficha Informativa …… 76

3.2 Análisis de resultados …… 79

3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada ……. 84

3.4 Análisis de resultados …….. 104

Capítulo cuatro ……...106

Discusión …… 106

4.1 Tendencias, innovaciones inteligencia artificial, metaverso, bing; y, perspectivas del Derecho Laboral en el contexto de la Covid-19 …… 106

4.2 Políticas públicas para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro. 8 . 108

4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia 112

Conclusiones 116

Recomendaciones 118

Referencias 120

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha informativa 77

Tabla 2 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ods) y sentencia seleccionada 84

Índice de figuras

Figura 1 Sentencias 2015-2020 53

Resumen

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; rama del derecho de mi preferencia Derecho Laboral, Sentencia No. 24331-2020-00299, Recurso de Casación, asunto: indemnización por despido intempestivo, interpuesto por el accionado contra la sentencia del tribunal de segunda instancia; competencia y jurisdicción: Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. Análisis de la argumentación, motivación y fundamento jurídico del Tribunal para resolver este litigio laboral, lo que permite demostrar el grado de conocimiento alcanzado en mi aprendizaje. Revisión doctrinaria y jurídica del Derecho Laboral en los ámbitos internacional, nacional y su vinculación con los derechos tutelados en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 en relación con nuestro tema de investigación, conllevando a crear una conciencia social sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la trascendental importancia de promover y socializar en nuestro desempeño profesional. El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Eje No. 2 economía al servicio de la sociedad, buscando mejorar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de forma redistributiva y solidaria busca alcanzar al Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8.

Palabras clave: derecho laboral, objetivo, desarrollo sostenible.

Abstract

Degree Project called: academic preferences of Law School students and their connection with the Sustainable Development Goals (SDG) through the study of sentences; branch of law of my preference Labor Law, Judgment No. 24331-2020-00299, Appeal of Cassation, subject: compensation for untimely dismissal, filed by the defendant against the ruling of the court of second instance, jurisdiction and jurisdiction: National Court of Justice, Specialized Labor Chamber. Analysis of the argumentation, motivation and legal basis of the Court to resolve this labor dispute, which allows demonstrating the degree of knowledge achieved in my apprenticeship. Doctrinal and legal review of Labor Law at international and national levels and its connection with the rights protected in Sustainable Development Goal No. 8 in relation to our research topic, leading to creating social awareness about the Sustainable Development Goals and the transcendental importance of promoting and socializing in our professional performance. The National Development Plan 2017-2021 Axis No. 2 economy at the service of society, seeking to improve productivity and competitiveness for sustainable economic growth in a redistributive and supportive manner, seeks to achieve Sustainable Development Goal No. 8.

Keywords: labor law, objectives, sustainable development.

Introducción

La presente investigación de Trabajo de Titulación denominado preferencias académicas de los estudiantes y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante el estudio de sentencias,; se ha llevado a cabo mediante la investigación en línea, a través de la biblioteca virtual de la Universidad Técnica Particular de Loja que ofrece libros, revistas, documentos y artículos, páginas web como Google, Dialnet plus, Digitalia, Unesco y otras acreditadas científicamente; doctrina, jurisprudencia y leyes en CEP web Software legal, Vlex, Consejo de la Judicatura y Registro Oficial del Ecuador, logrando cumplir con los parámetros de investigación en línea establecidos por la Universidad. Las sentencias de estudio deben ser de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Corte Constitucional, Corte Nacional de Justicia, Tribunal Contencioso Electoral o Fallos de Triple Reiteración.

La rama del derecho de mi preferencia es Derecho Laboral, la Sentencia No. 24331-2020-00299, Recurso de Casación, asunto: indemnización por despido intempestivo, órgano competente Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. Analizados los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, he determinado que el Derecho Laboral y la sentencia elegida están vinculados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8: trabajo decente y crecimiento económico, con lo cual se ha dado cumplimiento al problema planteado.

La investigación se ha realizado en línea, optimizando de esta forma tanto recursos económicos como de tiempo al no tener que movilizarnos, lo que nos ha brindado mayor facilidad para organizar nuestras actividades y en función de ello asignar el tiempo requerido para la presente investigación, siendo indispensable tener internet y un computador para su ejecución, adquiriendo mayores destrezas para utilizar los recursos tecnológicos de los que disponemos en la actualidad para investigar.

La metodología utilizada en la presente investigación es el método sistemático, la información se ha organizado de manera ordenada y secuencial, el análisis de la doctrina y jurisprudencia es de tipo teórica deductiva; la integración del Derecho y

fenómenos sociales tiene carácter socio jurídica; el estudio de la sentencia, los argumentos y fundamentos de derecho para resolver la causa es en base al método de análisis y síntesis; se utiliza el método exegético ya que las realidades y fenómenos permitirán establecer parámetros y mediciones sobre los logros alcanzados en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; tipo jurídico proyectivo para pronóstico del funcionamiento de una institución jurídica en base a premisas vigentes en la actualidad.

En sus capítulos se analizan los siguientes temas: capítulo 1: Revisión de la Literatura doctrinaria y jurídica del Derecho Laboral relacionado con la sentencia No. 24331-2020-00299, Recurso de Casación, asunto indemnización por despido intempestivo, Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8; capítulo 2: objetivos, hipótesis, metodología, técnicas de investigación, fichaje, estudio de sentencia, investigación en línea, recursos; capítulo 3: resultados, ficha informativa,, análisis de resultados, ficha de vinculación entre asignatura, Objetivos de Desarrollo Sostenible y sentencia seleccionada, análisis de resultados; capítulo 4: Discusión de tendencias, innovaciones y perspectivas del Derecho Laboral en el contexto del Covid-19, políticas públicas nacionales para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8, percepciones personales sobre los efectos de la sentencia, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La presente investigación es importante para la Universidad Técnica Particular de Loja porque le permitirá realizar proyecciones para futuras especializaciones en base a las preferencias académicas de los egresados, establecer los ámbitos en los cuales existe la necesidad de mejorar el aprendizaje de las competencias académicas; el análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible permite crear una conciencia social de buenas prácticas sostenibles en los futuros profesionales que contribuirá a la socialización y difusión de los mismos en su entorno laboral y toda la sociedad, pues requiere el compromiso de todos los gobiernos, actores políticos y sociales, comunidades y de todas las personas para lograr sus metas.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

La revisión de la literatura de la presente investigación contiene las referencias doctrinarias sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico y los derechos tutelados en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8, así como el Derecho Laboral y su relación con la sentencia de estudio; en las referencias jurídicas se analiza la normativa internacional y nacional que regulan los derechos tutelados en el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8., el Derecho Laboral y su relación con la sentencia de estudio.

En la presente investigación se ha analizado los siguientes contenidos en los subcapítulos del capítulo 1:

1.1. Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Análisis crítico y reflexivo sobre los antecedentes, importancia, avances, implicaciones y obstáculos para su cumplimiento.

1.2. Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8, el cual está relacionado con la materia de mi preferencia Derecho laboral y la sentencia elegida. Análisis de su importancia, descripción de los derechos que tutela el ODS No. 8, evaluar el estado situacional actual a nivel nacional e internacional de cumplimiento.

1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el objetivo de Desarrollo Sostenible No.8.

1.4. Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8.

1.5. Estudio de la sentencia. Subcapítulo en el cual se ha considerado el análisis de la sentencia sobre los siguientes aspectos relevantes: 1.5.1 Antecedentes del caso. 1.5.2 Argumentos del órgano de justicia. 1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación con los derechos violentados. 1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada.

1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el año 2015, la Organización de la Naciones Unidas (ONU), aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la misma que fue aprobada por todos los países miembros, un plan holístico a nivel global que busca mejorar la vida de los habitantes, así como el cuidado y preservación de los recursos naturales y contrarrestar el cambio climático, a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, cada uno de los cuales tienen sus metas y que se aspira cumplir hasta el año 2030.

1.1.2 Antecedentes de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se propuso una consulta global sobre el Desarrollo Sostenible en la Conferencia celebrada en Río de Janeiro en junio de 2012, reactivando la iniciativa para la consecución de una nueva agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) teniendo como eje central las personas, que contribuyan a la continuidad de los logros alcanzados con los ODM, proponiendo un marco global de desarrollo para más allá del 2015 (ONU, 2015)

De lo expuesto vemos que la ONU mantiene una constante preocupación por mejorar la calidad de vida de las personas y preservar el planeta; por lo que los Objetivos de Desarrollo Sostenible es una versión mejorada de los (ODM), con una visión más global y holística, establecidos mediante el consenso de todos los actores de la sociedad y los países, pues requiere del compromiso y voluntad tanto colectiva como individual para alcanzar las 169 metas propuestas en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, cuyo plan de cumplimiento es hasta el año 2030.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se enuncian en el siguiente orden: 1. Fin de la pobreza, 2. Hambre cero, 3. Salud y bienestar, 4. Educación de calidad, 5. Igualdad de género, 6. Agua limpia y saneamiento, 7. Energía asequible y no contaminante, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 9. Industria, innovación e infraestructura, 10. Reducción de las desigualdades, 11. Ciudades y comunidades sostenibles, 12. Producción y consumo responsables, 13. Acción por el clima, 14. Vida

submarina, 15. Vida de ecosistemas terrestres, 16. Paz, justicia e instituciones sólidas, 17. Alianzas para lograr los objetivos (ONU, 2015).

1.1.2 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible según la ONU (2015) constituyen un ámbito referencial para ser aplicados en todos los países; son transformadores ya que es una plan estratégico para la gente, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas para su cumplimiento; son civilizados, pues la Agenda 2030 busca lograr que ningún país se quede al rezago y consolida un mundo de respeto universal hacia la igualdad y no discriminación, todos los Estados deberán respetar los derechos humanos, sin distinción de ninguna índole.

La importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible son trascendentales, pues tiene una visión global e integral, adoptados por todos los países miembros de la ONU, comprometidos en establecer los mecanismos necesarios para su cumplimiento, centran a la persona como objetivo fundamental, pero también al planeta; la ONU contempla un miramiento tripartita “económico, social y ambiental”, siendo indispensable establecer alianzas para consolidar la implementación de forma primordial en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

Debido a la importancia que tienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, es fundamental que todos los países adopten políticas para lograr el cumplimiento de las metas; pero todos “los Estados tienen soberanía sobre su riqueza, recursos y actividad económica, por lo que cada país determinará sus propias metas nacionales adheridos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible” dispone el texto aprobado por la Asamblea General.

“Los ODS parecen excesivos y complicados, demandarán gran esfuerzo para que los Estados miembros de la ONU adopten los mismos y sean capaces de convertirlos en políticas que guarden la necesaria coherencia interna, no siendo la implementación de políticas el único inconveniente, ya que se presenta una limitante,

no a todos los 17 objetivos son aplicables el concepto de sostenibilidad (Gambo-Bernal, 2015).

El criterio del autor hace relación a las realidades que tendrán que enfrentar al momento de aplicar las políticas para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tienen una estrecha vinculación en la consecución de unos con otros, pero será indispensable un gran esfuerzo para lograr conciliar la sostenibilidad en todos los objetivos, pero como lo estableció el texto de la Asamblea General de la ONU, se respeta la soberanía de cada Estado y las políticas que se tomen pueden ser locales, regionales o nacionales, dependiendo de la realidad que confronta cada país.

1.1.3 Avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Una vez que se aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la cual contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas a cumplir, fueron adoptados por todos los países, cumpliendo con la finalidad de la Agenda, que ningún país se quede fuera, ya que se trata de un plan global que involucra a todos los países y sus sociedades.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible “destacan por su carácter universal con una visión holística e interrelacionada en la que cada objetivo se superpone y se refuerza mutuamente, con una actuación multinivel simultánea en los espacios locales, regionales, nacionales y globales” (Gómez, 2017 como se citó en Navarro, Delgado y Nieves, 2021, p. 582).

De acuerdo a lo expuesto los Objetivos de Desarrollo Sostenible considerados en la Agenda 2030 son de carácter universal y están estrechamente vinculados entre sí, por lo que requieren la implementación de políticas que integren a todos los objetivos desde la perspectiva local, regional, nacional o internacionales para su cumplimiento, ya que los ODS constituyen un articulado que se debe llevar a la práctica de forma global para poder lograr las metas trazadas, haciendo que los logros de los ODS se fortifiquen los unos a los otros de acuerdo a sus avances, pues si existe crecimiento económico sostenible, hay fuentes de empleo con los cual se erradica la pobreza y el hambre,

crecimiento económico que debe ser sostenible en el tiempo y sin agotar los recursos naturales ni empeorar el cambio climático.

Según el informe de la ONU (2020) sobre los avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporcionada por la ONU, luego de transcurridos 5 años de la adopción de los ODS, el panorama mundial no avanza al ritmo que se esperaba, se ha logrado mejorar la salud materno infantil, aumento de acceso a la electricidad y mayor presencia de las mujeres en el gobierno, a pesar de estos avances, persiste la creciente inseguridad alimentaria en todo el mundo, el desgaste del entorno natural y las perennes desigualdades dominantes.

Analizado el informe de la ONU (2020) datan que el avance los ODS no van al ritmo que se había esperado, a pesar de que los países han implementado políticas para su cumplimiento, lo que se ha logrado no está de acuerdo con lo estipulado en la Agenda 2030, sobre todo persisten las desigualdades, aumenta la inseguridad alimentaria y el desgaste del entorno natural, que conlleva a empeorar el cambio climático.

1.1.4 Implicaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible “simbolizan una formidable oportunidad para reorientar el desarrollo hasta ahora existente a nivel internacional. Constituyen un reto para los gobiernos, organismos no gubernamentales (ONG), así como para la sociedad civil a nivel mundial, trascendental dadas las condiciones de pobreza, desigualdades sociales imperantes y la inestabilidad social en muchos países” (Jeff Waage y Christopher Yap, como citó Cantú, 2016).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible considerados en la Agenda 2030, llamados también Objetivos Globales, adoptados por todos los países que pertenecen a la ONU, implican un trascendental compromiso para redireccionar el modelo de desarrollo que aún persiste a nivel mundial. Los ODS muestran la ruta a seguir con la finalidad de erradicar la pobreza, eliminar las desigualdades, cuidar el planeta y lograr las alianzas necesarias para cumplir las metas propuestas. Es un proyecto global que

involucra a los gobiernos, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, actores sociales, sectoriales, empresariales y a toda la sociedad civil, mediante la difusión y socialización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, crear la concientización y necesidad de que todos aportemos para mejorar la calidad de vida de todos, preservar el planeta para el presente y las futuras generaciones.

A diferencia de los a ODM pensados más en los países más pobres, los ODS de la Agenda 2030, de acuerdo con la UNESCO (como lo citó Cantú, 2016), es muy singular y distinta a otras, ya que busca el accionar de todos los países, ricos, pobres o de ingreso medio. Entre sus cometidos esta poner fin a la pobreza que debe ir vinculado con un plan que propicie el crecimiento económico en dirección a las diversas necesidades sociales, incluidas la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, al mismo tiempo que sean referentes para el cambio climático y la protección ambiental. Se abordan cuestiones como las desigualdades, la infraestructura, la energía, el consumo, la biodiversidad, los océanos y la industrialización (p.1).

Como lo expresa la UNESCO, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 implica el accionar de todos los países y sus sociedades, independientemente si son ricos, pobres o de ingresos medios; por lo que es considerado un plan global y universal, en el cual se han considerados aspectos trascendentales que centra a la persona como prioridad para el desarrollo sostenible, pero también requiere de prácticas y conductas de sostenibilidad para cuidar el medio ambiente y disminuir los efectos en el cambio climático.

La implementación de políticas en todos los países por parte de los gobiernos, así como la asignación de recursos para alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel local, regional, nacional e internacional conlleva el compromiso de que todos los actores políticos, sociales, comunitarios, empresarial y la sociedad civil contribuyan desde los diferentes ámbitos a la difusión y socialización de los objetivos, así como de las metas que se aspira alcanzar con el desarrollo sostenible;

logrando concientizar en todos que debemos cambiar nuestras prácticas tradicionales por los nuevos modelos de prácticas sostenibles, mediante la reutilización de recursos, evitar la contaminación del medio ambiente y sobre todo el crecimiento económico sostenible a nivel global.

1.1.5 Obstáculos para su cumplimiento

Uno de los principales obstáculos para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es el factor económico, los países pobres y de ingresos medios deben destinar la mayoría de su presupuesto para cumplir con el pago de la deuda externa, por encima de las necesidades prioritarias como país, pues “según informe del FMI, en 2018 el 40% de los países de bajo ingreso enfrenta un alto riesgo de sobreendeudamiento y no están en capacidad de cumplir con la deuda pública, con relación al 21% de hace solo cinco años atrás” (Line y Harris, 2018).

Los ODS, como última expresión de voluntad de la comunidad internacional por eliminar la pobreza y asegurar el bienestar del ser humano, han contribuido a fortalecer el concepto de desarrollo sostenible y lo van acercando a la categoría de principio “constitucional” del orden internacional. Pero la conformación de un “orden constitucional internacional” precisa de la existencia de principios que tengan un carácter no sólo político, sino también jurídico (Díaz Barrado, 2016).

Según los expuesto por Díaz, otro de los obstáculos para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 es que no cuenta con una normativa jurídica de coerción para obligar a los Estados a su cumplimiento, por lo que depende de la voluntad y compromiso de los países y gobiernos; canalizados mediante la implementación de políticas para alcanzar los ODS, buscando alianzas con todos los actores de la sociedad y la población individual, pues de todos depende que logremos erradicar la pobreza, fomentar un desarrollo sostenible, evitar la contaminación del planeta y detener el cambio climático.

El mundo desde marzo 2020, o quizá antes, se encuentra bajo los efectos de la pandemia global denominada Covid-19, de inmensa trascendencia para la salud, la

economía y la sociedad, especialmente para los sectores más vulnerables. La Covid-19 agranda el desafío para logar la Agenda 2030 según declaró el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las NN.UU. en julio de 2021 (como citó Pérez Martell, 2021).

A nivel mundial en el año 2020, desde marzo, algunos países mucho antes sufrieron la crisis sanitaria global de la Covid-19 que generó una grave crisis a toda la sociedad, siendo los más afectados los grupos más vulnerables. La crisis sanitaria provocó graves efectos para la salud de la población a nivel mundial y la economía se vio deteriorada de manera drástica, debiendo improvisar mayores recursos para dar prioridad a la salud, obstáculo que incidirá directamente en el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, provocando un retroceso en los logros alcanzados durante los cinco años previos a la Covid-19.

La ONU realiza un constante monitoreo y evaluación de los avances a través de sus entidades clave para el desarrollo de los ODS, las mismas que brindan el apoyo y asistencia en el ámbito que le corresponda a cada una de sus entidades. El informe de financiamiento para el Desarrollo Sostenible 2023 de la ONU sugiere que es necesario acciones urgentes con la finalidad de destinar recursos necesarios para esta transformación, exige una combinación de fortalecimiento de los sistemas tributarios, activación y catalización de la inversión privada y ampliación de la inversión pública internacional en la cooperación para el desarrollo. Los cambios de la arquitectura financiera internacional son indispensables para conseguir recursos (ONU, 2023).

Como se ha expuesto el factor económico es uno de los mayores obstáculos para el cumplimiento de los ODS, especialmente en los países más pobres y en vías de desarrollo. Las recomendaciones que realizan las entidades claves de la ONU, así como las que se realizan a través de los informes financieros sobre desarrollo sostenible son viables, pero no suficientes para destinar los recursos necesarios para cumplir con las metas de los ODS, será trascendental los cambios que puedan darse a nivel internacional sobre el ámbito financiero para contribuir a que los países más pobres

puedan destinar sus recursos para avanzar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cumplir sus metas hasta el año 2030.

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. (8)

El Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 hace referencias a dos aspectos relevantes: trabajo decente y crecimiento económico, por lo que analizaremos sus conceptos.

Concepto de trabajo decente

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabajo decente es aquel que genera un ingreso justo, ofrece seguridad en el lugar de trabajo, asegura protección social a las familias y posibilita que las personas puedan expresar libremente sus opiniones, garantizando la igualdad de trato para hombres y mujeres.

Concepto de crecimiento económico

“El crecimiento económico en un país, se establece con referencia a su mayor o menor productividad; este aspecto, condensa el problema central de la economía: haciendo uso de recursos disponibles; siendo objetivo del sistema económico obtener una mayor productividad” (Delfín y Acosta, 2016, como se citó en Navarro, Delgado y Nieves 2021, p. 589).

1.2.1 Importancia del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8

“El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8: Trabajo Decente y Crecimiento económico busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2015).

El ODS 8 pretende alcanzar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique el medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en condición de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil, impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica. Solo así se conseguirá generar empleo pleno de calidad e incrementar el bienestar de la población (Pacto Global, 2018).

El crecimiento económico inclusivo y sostenible que se pretende alcanzar para el bienestar de todas las personas por igual y sin causar daños al medioambiente están entre las metas de ODS No. 8, que se aspira cumplir mediante la implementación de políticas para una mayor productividad y generar más empleo con un salario en equidad al trabajo a realizar, de manera inclusiva considerando a las mujeres, jóvenes y otros grupos en condición de vulnerabilidad. Incentivos para fomentar el emprendimiento local en turismo, cultura y donde se oferta la gastronomía de los diversos lugares contribuirá al crecimiento económico inclusivo y sostenible. La tecnología debe ser un recurso bien aprovechado para mejorar el trabajo y para monitorear los avances que se van dando en los objetivos propuestos para el crecimiento económico sostenible.

Desde una perspectiva más concreta el trabajo decente, es aquel que favorece al trabajador en cuanto a: organización del trabajo (intensidad, estabilidad, salario); prevención de riesgos laborales; seguridad social; inclusión, diversidad y equidad; autonomía para la libertad sindical y posibilidad de negociación colectiva (Gallo et al. 2019, como lo citó Navarro, Delgado y Nieves, 2021, p. 585)

Los derechos que tutela el ODS No. 8: 1. Trabajo decente inclusivo y sostenible sin discriminación de ninguna índole en el ámbito público y privado, 2. salario justo, 3. protección y seguridad en el lugar de trabajo,4. seguridad social para el trabajador y su familia, 5. libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, 6. erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

El Ecuador pertenece a la ONU por lo que ratificó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y lo declaró política pública del Gobierno Nacional. La Asamblea Nacional también se comprometió con la implementación de los ODS y lo asume como referente obligatorio para su trabajo. A nivel local varios gobiernos autónomos descentralizados han articulado su planificación para el cumplimiento de la agenda global. El sector privado, la sociedad civil y la academia se han unido a este compromiso nacional, caminar juntos hacia objetivos

comunes para lograr la igualdad de oportunidades y una vida digna para todas las personas (Naciones Unidas Ecuador).

Como lo hemos analizado Ecuador se encaminó en el plan global para alcanzar los ODS de la Agenda 2030, con el compromiso del gobierno nacional, la asamblea nacional, varios gobiernos autónomos descentralizados, la empresa privada, la sociedad civil y la academia, actores claves para avanzar juntos en los ODS y lograr sus metas hasta el año 2030.

En el Ecuador el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una vida” contempla la planificación de desarrollo para los próximos cuatro años, a través del cual se implementaron las políticas públicas, recursos y medios indispensables para emprender en el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que el país se ha comprometido como objetivo global que incluye a todos los países.

Uno de los factores que ha tenido gran incidencia en el ámbito laboral en Ecuador ha sido la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, pues se perdieron muchas plazas de empleo. Mientras en el contexto internacional se dictaron normas de confinamiento para evitar la propagación del virus, en Ecuador se dictaron también medidas que alteraron el funcionamiento estructural del contexto laboral y que están recogidas en la Ley de Apoyo Humanitario (2020). Cabe destacar, que esa normativa flexibiliza el mercado laboral fomentando atribuciones al empleador, como la modificación de las condiciones laborales de sus empleados, consideración jurídica que dejo de lado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Navarro, Delgado y Nieves, 2021).

Según el criterio de los autores, en Ecuador con la implementación de la Ley de Apoyo Humanitario en junio de 2020 fue una normativa que favoreció y flexibilizó el mercado laboral pero incentivando atribuciones al empleador y en desmedro de los derechos laborales de los trabajadores, demostrando una vez más que dentro de la política pública aún persiste el afán proteccionista a favor de los empleadores y no como establece el mandato Constitucional garantizar y proteger los derechos del trabajador.

Los datos proporcionados por el INEC a febrero de 2021 la tasa de desempleo en dic. 2017 era del 4.6% y se incrementó a 5.7% en febrero de 2021, según los datos del INEC la tasa de desempleo ha aumentado en Ecuador y difícilmente se avizora una recuperación a corto plazo, las situaciones laborales son más precarias cada día y la informalidad se ha incrementado.

Un gran reto para los países el ODS No. 8, pues alcanzar el crecimiento económico sostenido sin comprometer los recursos naturales y el medio ambiente requiere cambiar las estructuras e inacción de los modelos económicos imperantes, los cuales siguen ocupando un lugar prominente en la mayoría de países, cambiar este modelo es lo que se intenta en la agenda política internacional, pero el compromiso de políticas públicas en cada uno de los Estados y la vinculación de la empresa privada para encaminarse en el modelo de crecimiento económico sostenido es indispensable.

El ODS 8 Trabajo decente según el análisis realizado por la ONU (2019) el Producto Interno Bruto real aumentó en un 4,8% anual en los países menos adelantados entre los años 2010-2017, meta inferior al 7% planteada por los ODS. En el mismo informe data que por lo menos dos tercios de los adultos extremadamente pobres con empleo en el contexto mundial siguen en funciones agrícolas, por lo que están más expuestos a formas precarias de trabajo.

Con las normas de confinamiento para evitar la propagación del Covid-19 en el contexto internacional, se paralizó el comercio, los bienes y servicios a nivel global, lo que provocó una crisis de desempleo sin precedentes en todos los países, según el informe de las Naciones Unidas (2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea los posibles efectos de la Covid-19 en la consecución del ODS 8, aunque esta visión se reduce a uno de los ODS, quizá el más sensible para la citada organización. Se trata de lo incierto, entre urgente frente a lo importante; en este caso economía y salud, debiendo encontrar la solución en un punto intermedio para diferentes multitudes sociales (como citó Pérez Martell, 2021).

Conforme a lo analizado vemos que tanto las Naciones Unidas como la OIT presentan una visión del panorama internacional sobre el ODS 8 a partir de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, coinciden en las graves incidencias que provocó esta pandemia en el ámbito laboral a nivel mundial, es de esperarse entonces que conforme se vaya reactivando la productividad, el comercio, los bienes y servicios, las exportaciones en todos los países se vuelva a la nueva normalidad, se vayan recuperando las plazas de empleo y se retomen las políticas públicas para continuar en procura de las metas propuestas en el ODS No. 8.

Para Mendizábal (2020, como citó en Navarro, Delgado y Nieves, 2021) como consecuencia de la pandemia del Covid-19, las naciones implementaron acciones que han generado grandes cambios en las sociedades en aspectos trascendentales como el económico, social y por supuesto el laboral. Actualmente, el trabajo se ha revalorizado, la pandemia demostró que la gran mayoría de trabajadores mejor pagados en las sociedades no son esenciales, priorizando el servicio público, especialmente el sanitario y las prestaciones sociales (p. 585)

Se presenta un referente sobre la situación laboral durante la pandemia y los cambios estructurales que estos conllevarán en el ámbito laboral para el futuro, pues los trabajadores con mayores ingresos económicos en la sociedad no son esenciales ha demostrado la pandemia, siendo de mayor prioridad los de servicios públicos, especialmente el sanitario y las prestaciones sociales.

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 considerando que la justicia social podría alcanzar la paz y armonía permanente mundial. Su Constitución en el preámbulo ya consideró áreas del trabajo que están vigentes hasta la actualidad, entre las que constan: horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana; contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y suministro de un salario digno; protección del trabajador

contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo; protección de niños, jóvenes y mujeres; pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero; principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones, principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se han considerado aspectos del Derecho Laboral que están vigentes hasta la actualidad, aspectos relevantes del trabajo, muchos de los cuales están contemplados en los diferentes Convenios de la OIT, teniendo el carácter de vinculantes para los países miembros de la OIT, por lo que han sido implementados mediante normativas nacionales en cada país con la finalidad de alcanzar un trato más justo y equitativo para los trabajadores para hacer frente a hegemonía de poder que ejercen los empleadores frente al trabajador.

El trabajo es un derecho humano fundamental estipulado en el Declaración de los Derechos Humanos de 1948, según García-Cuevas (2022) el derecho al trabajo no puede ser limitado por las posibilidades de alguien, una remuneración equitativa y satisfactoria de tal forma que asegure a la persona, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; por tal razón los trabajadores tienen derecho a medidas sociales de protección, así como a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad, con independencia de cualquier característica que pudieran poseer. La dignidad conlleva la libertad de trabajar y el derecho de acceder a un puesto en igualdad de condiciones (p. 72).

De lo expuesto, vemos que el trabajo es un derecho humano fundamental que dignifica a la persona, por lo cual está en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, como lo expresa el autor, el derecho al trabajo no puede tener limitaciones, debe ser bajo una remuneración equitativa y satisfactoria que permita a la persona y su familia vivir de manera digna, las condiciones laborales deben ser protegiendo la salud, seguridad y dignidad del trabajador; con libertad de cualquier característica que tenga.

La dignidad implica tener el derecho a la libertad para escoger el trabajo y tener derecho a acceder a un puesto en igualdad de condiciones.

Según García-Cuevas (2022) “las principales disposiciones de la DUDDHH de 1948 en torno al derecho al trabajo y sus importantes connotaciones (no discriminación, remuneración equitativa y satisfactoria…), ha servido de base para uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (p. 72), esto es el ODS No. 8.

Los derechos laborales no son de reciente creación, pues datan desde 1919 en que fue creada la OIT, reafirmados en la declaración de los DD.HH. de 1948 y que cada vez alcanzan un criterio más amplio con la finalidad de dar atención a las nuevas realidades laborales y la imperante necesidad de cuidar el planeta, es así que nacieron los Objetivos del Milenio (ONU, 2000) en el cual se incluyó el derecho al trabajo y actualmente lo tenemos entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 aprobada en el año 2015, ODS No. 8 trabajo decente y crecimiento económico.

La autora Issa Castillo (2022) expresa para que haya inclusión en el trabajo se necesitan condiciones previas al entorno laboral, como respeto de todos los miembros de la sociedad, trato justo, igualdad de oportunidades, educación de calidad y formación de habilidades para todos, inserción de todas las personas en el ámbito educativo y social, y la erradicación de estereotipos.

Uno de los aspectos trascendentales del ODS No. 8 es el trabajo decente, sostenible e inclusivo, como vemos la inclusión en el ámbito laboral es una más de las áreas en las que es primordial tener en consideración, pues la inclusión se puede dar en todos los niveles de vida de las personas, de ahí su importancia de que todos los miembros de la sociedad recibamos un trato justo, tengamos igualdad de oportunidades, acceso a una educación de calidad y formación de habilidades para todos, así lograremos una inclusión en igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Según la OIT (2022) elevados niveles de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo están asociados con mayor productividad, innovación y bienestar de la fuerza de trabajo. Por lo que es indispensable promoverlos en los grupos minoritarios, lo cual tiene

incidencia en que las empresas, los trabajadores y las sociedades están perdiendo beneficios potenciales considerables.

Las observaciones de la OIT (2022) son muy puntuales al expresar los grandes beneficios que se pueden lograr en el ámbito laboral mediante la diversidad y la inclusión, aspectos trascendentales que deben considerarse en el trabajo decente, sostenible e inclusivo, pues lograr una mayor productividad, innovación y bienestar beneficia no solo al trabajador sino también a las empresas y a la sociedad por lo que su difusión y socialización en especial en los grupos minoritarios es de suma importancia.

El derecho al trabajo es fundamental para el ser humano, por el que toda persona tiene acceso a la libre elección de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna y protección social (Rosero, 2021).

El Tratadista Rosero (2021) el derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en textos internacionales como la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en el ámbito nacional en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo entre otros.

Como expresa el autor el Derecho al Trabajo es un derecho humano fundamental y se encuentra estipulado tanto en la normativa internacional como nacional, por lo que la implementación de políticas públicas para cumplir con las metas del ODS No. 8 puede realizarse con sustento en todos los cuerpos de normativa jurídica arriba descritos.

El Derecho al Trabajo posee principios peculiares, los mismos que han sido creados con la finalidad de proteger al trabajador, en nuestro país se encuentran estipulados en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 en su Art. 325

garantiza el derecho al trabajo de todos los ciudadanos y en el Art. 326 estipula que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Si analizamos los principios estipulados en la Constitución de la República de 2008 son de observancia obligatoria, ya que la normativa constitucional tiene supremacía sobre el ordenamiento jurídico nacional e internacional, pero constitucionalmente están garantizadas el cumplimiento de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 como el empleo pleno es decir que deberán ser bajo los parámetros de los derechos que asisten al trabajador como remuneración justa, jornada laboral, días de descanso, vacaciones, seguridad social y demás estipulados en los cuerpos normativos que regulan las relaciones laborales; eliminación del subempleo y

desempleo; salario justo a igual trabajo igual remuneración, seguridad y protección en el lugar de trabajo, libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. El derecho de igual y no discriminación se encuentra en la normativa Constitucional, Art. 11, numeral 2. Los principios Constitucionales sobre el Derecho al Trabajo están estipulados en la normativa secundaria que regulan el Derecho al Trabajo en el Ecuador tanto en el ámbito público como privado.

En el Ecuador aún no se ha regulado el teletrabajo en la normativa laboral por lo que existe un vacío jurídico de los riesgos laborales del teletrabajo, según Muy Pérez (2021) será importante analizar la figura del teletrabajo, los derechos y subderechos que engloba, y los posibles riesgos de trabajo que podrían suscitarse con esta forma de ejecución de actividades laborales. Según el análisis comparativo de la legislación española y colombiana cuya regulación sobre esta temática es mucho más extensa, reducido a manuales, planes de prevención y sentencias emitidas por las respectivas autoridades judiciales.

Ante lo expuesto por el autor respecto al vacío jurídico que existe sobre la regulación del teletrabajo en el Ecuador, será fundamental que las autoridades competentes sobre el trabajo o la Asamblea Nacional creen la normativa jurídica que ampare a este sector laboral que actualmente tendrá que regirse por las leyes del trabajo presencial. Será fundamental observar la comparación que hace Muy Pérez (2021) entre las legislaciones española y colombiana para tener una visión más amplia al momento de implementar las normas jurídicas.

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una entidad especializada de la ONU, entidad tripartita, única en su género en la que considera a los gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos de todos los países miembros con la finalidad de estipular las normas del trabajo, proponer políticas y proyección de programas para fortalecer el trabajo decente en equidad de género, hombres y mujeres.

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se establecieron aspectos laborales que con el transcurso del tiempo han sido mejorados y que se mantienen vigentes, entre las que se destacan:

Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.

Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.

Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.

Protección de niños, jóvenes y mujeres.

Pensión de vejes e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.

Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.

Reconocimiento del principio de libertad sindical.

Organizaciones de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Si analizamos estos aspectos que fueron considerados desde los inicios de la OIT, podemos determinar que en la actualidad están considerados en las normas laborales nacionales de los diferentes países, habiendo sido mejorados a los tiempos contemporáneos en los aspectos más relevantes, como promover el empleo, ya no se buscar proteger a los niños en el trabajo, sino erradicar el trabajo infantil en todas sus formas, protección y seguridad para el trabajador en su lugar de trabajo, erradicar el trabajo forzoso son aspectos labores considerados dentro de las metas del ODS No. 8.

La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estipula el compromiso de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, trascendentales para llevar una vida digna en los aspectos económicos

y sociales. Todos estos principios han sido plasmados mediante convenios, los cuales tienen el carácter de vinculantes para los países que lo han ratificado y firmado, siendo exigibles coercitivamente para su cumplimiento. Los mismos que se detallan a continuación:

Convenio No. 87 Libertad de asociación

Convenio No. 98: Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Convenio No. 29 - 105 Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Convenio No. 138 y 182 Abolición efectiva del trabajo infantil.

Convenio No. 100 Igualdad de remuneración

Convenio No. 111 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio No. 155 Seguridad y salud de los trabajadores

Convenio No. 187 El marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Convenio No. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La OIT ha considerado prioritario la gobernanza, para ejercer el control y cumplimiento de los convenios ratificados y firmados por los diferentes países y valorar los resultados obtenidos sobre la justicia social para una globalización equitativa, por lo que ha implementado 4 convenios de gobernanza: Convenio No. 81 sobre la inspección del trabajo, Convenio No. 122 sobre la política del empleo, Convenio No. 129 sobre la inspección del trabajo de agricultura y el Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).

La OIT como ente especializada de la ONU para regular el trabajo a nivel internacional mantienen un constante monitoreo del nivel de cumplimiento por parte de los países y la implementación dentro de sus normativas nacionales sobre todo en los actuales momentos que es prioritario velar para el avance y cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 8, teniendo en consideración que los objetivos son universales y transversales, y que el avance de uno es la consecución de los otros, la OIT a través de sus agencias en los diferentes países mantiene una alerta

permanente de que el cumplimiento de las metas del ODS 8 no afecte a otros ODS relacionados con el medio ambiente, los recursos naturales y el cambio climático.

En el ámbito nacional el derecho al trabajo está garantizado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico; las normas secundarias que regulan el trabajo en el Ecuador está el Código de Trabajo en el ámbito privado, la Ley Orgánica de Servicio Público en el ámbito publico para funcionarios y empleados, más para los obreros se rigen por el Código de Trabajo. También está la Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo, estipulados desde los Arts. 325 hasta el 331, entre los que se ha considerado los principios constitucionales del derecho al trabajo, la relación laboral entre empleadores y trabajadores, se prohíbe la precarización y tercerización del trabajo, salario digno que cubra las necesidades básicas de la familia y el trabajador, inclusión de los jóvenes en la producción y medios para sustentar sus necesidades básicas, así como la implementación de mecanismos laborales para las nacionalidades, comunidades y pueblos indígenas. La normativa constitucional a más de garantizar el derecho al trabajo estipula los parámetros bajo los cuales se crearán las normas secundarias que regulen las relaciones laborales.

El Código de Trabajo es el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales entre empleadores y sus trabajadores, aplicable a las diferentes modalidades de trabajo y diversas condiciones laborales. Están sujetos al Código de Trabajo también los obreros del servicio público. En cuanto a leyes especiales y convenios internacionales se aplicarán siempre y cuando se ajusten a las normativas del Código de Trabajo. En su Art. 2 sobre la obligatoriedad del trabajo, aplica el principio constitucional que estipula que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en las Constitución y las leyes.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) se encarga de regular las relaciones laborales en el sector público para los funcionarios y empleados. El Art. 1

estipulan los principios bajo los cuales se sustenta esta ley**:** calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

En el Art. 3 Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

Analizado la Ley Orgánica de Servicio Público podemos determinar según su ámbito que abarca a todas las funciones del Estado, a las entidades e instituciones públicas, así como a los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales y a cualquier organismo que sea creado por la Constitución y la ley, deberán cumplir con los principios establecidos en el Art. 1. Se exceptúan quienes laboren ejerciendo fuerza física o llamados obreros del sector público que están sujetos a lo establecido en Código de Trabajo.

La Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar introduce reformas el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y a la Seguridad Social, lo más trascendente de este cuerpo normativo es la obligatoriedad del Seguro Social para las trabajadoras o los trabajadores del hogar sin remuneración.

El Código Orgánico General de Procesos es la normativa jurídica que se aplica para la sustanciación de los procesos en materia laboral, por lo que todos los conflictos jurídicos que lleguen a las instancias judiciales en el ámbito laboral serán resueltos de acuerdo con el procedimiento establecido en este cuerpo normativo.

1.5 Estudio de la sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

En el Juicio No. 24331-2020-00299, se interpone Recurso de Casación ante Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral por Indemnización por Despido Intempestivo.

El señor Xavier Ramiex Román Tomalá presentó una demanda laboral en contra de Nelson Aníbal Vargas Serrano y Germán Efromovich, por sus propios derechos y por los que representan en sus calidades de Gerente General y Presidente Ejecutivo, respectivamente, de la empresa Petróleos del Pacífico S.A., PACIPETROL, demanda que el juez de primer nivel resolvió aceptar parcialmente, disponiendo el pago de UDS $12.361,00 por concepto de despido intempestivo a la parte demandada. No conforme con la resolución la parte demandada presentó recurso de apelación ante la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, Tribunal que el 03 de febrero de 2021, en su decisión negó el recurso de apelación presentado por la parte accionada y confirmó la sentencia de primer nivel.

De la decisión del Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena ambas partes procesales presentaron recursos extraordinarios de casación. Siendo admitido a trámite mediante auto de 31 de mayo de 2021, las 10H43, dictado por la Conjuez (E) de la Corte Nacional de Justicia, Liz Mirella Barrera Espín, únicamente el de la parte demandada por la causal cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

QUINTO. - Contextualización de los argumentos reproducidos por la recurrente con fundamento en el caso cinco del artículo 268 del COGEP.

5.1 Errónea interpretación de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo.

La recurrente cuestiona la interpretación del tribunal de apelación respecto de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo. Para ello sostiene que, el tribunal de alzada equivocadamente determinó que el acta de finiquito no puede demostrar la forma de terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Pues, este instrumento tan solo es conducente para justificar el período del vínculo de trabajo.

Sostiene que se configuró la errónea interpretación de las disposiciones señaladas, por las siguientes razones:

- **El acta de finiquito constituye, en sí misma, un mutuo acuerdo y consentimiento expreso entre el trabajador y el empleador como medio para termina la relación obrero patronal. En la que se deja constancia sobre este hecho, incluyendo la forma de finalización del vínculo.**
- **La renuncia es una de formas de acuerdo entre las partes, pero no es la única. Siendo que las manifestaciones de voluntad sobre la terminación del contrato de trabajo son mucho más amplias; pues, puede perfeccionarse por separado y en tiempos distintos.**
- **Si el actor no estuvo de acuerdo con el contenido del finiquito, no debió suscribirlo; y, más bien, acudir a la justicia ordinaria e iniciar la acción pertinente. No obstante, en este caso, la relación laboral culminó por mutuo acuerdo de las partes conforme el artículo 169, numeral 2 del Código de Trabajo; tanto más si, en el proceso no se demostró ni fue parte de la controversia la configuración de vicios del consentimiento al suscribir tal instrumento y cobrar los valores ahí liquidados. En consecuencia, es improcedente el pago de la indemnización por despido intempestivo.**

- **Si el acta de finiquito es un documento conducente para demostrar el despido intempestivo, asimismo, es adecuado para justificar la terminación del contrato de trabajo. Tanto más si tal acuerdo consta en el acta de finiquito suscrita por ambas partes, dado que, se trata de una decisión bilateral y voluntaria.**
- **Es erróneo interpretar que la forma de terminación del vínculo laboral es impugnable. Pues, no es posible impugnar un hecho particular ahí contenido, dado que, se trata de una manifestación expresa de voluntad entre el trabajador y el empleador. Siendo que, el acta de finiquito es impugnable únicamente conforme el contenido del artículo 595 del Código de Trabajo. Es decir, en dos escenarios: i) cuando no fue suscrita ante el inspector del trabajo; y, ii) cuando no se encuentre pormenorizada. Sin embargo, en este caso, el acta ha sido ingresada al Sistema Único de Trabajo y contiene de forma pormenorizada todos los valores que se corresponden con los derechos del trabajador.**

En suma, concluye el casacionista en la sentencia, cuestiona se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo. Esto, entendiendo que el tribunal ad quem determina una nueva forma de impugnación del documento de finiquito que no existe al no consta en dicha norma.

También existe este vicio con respecto al artículo 169 numeral 2 ibídem al mal entender que mediante el finiquito no es posible probar la forma de terminación del vínculo laboral; sin advertir que es en este instrumento en el que consta el acuerdo de voluntades entre las partes.

5.2 Falta de aplicación de fallos de triple reiteración.

5.2.1 Sostiene el casacionista que en el fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCI X. Serie XVI. No. 15 pág. 4398 se define al acta de finiquito como *"el documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y*

si fuera el caso, de las indemnizaciones a que tiene derecho". Sin embargo, los jueces/za de apelación no advierten que el acta de finiquito contiene una aceptación de la liquidación respecto de los haberes laborales que le correspondieron al actor; a pesar de lo cual, en la sentencia cuestionada ordenan un nuevo pago al respecto.

También en este fallo se lee *"Por este medio se prueba la terminación de la relación laboral y el acta que lo contiene, de no cumplir con los requisitos establecidos por la ley, es impugnable".* Es decir, el acta de finiquito si justifica la forma terminación del contrato de trabajo; en este caso, por mutuo acuerdo de las partes. Además, el Juez Plural, previo a aceptar la impugnación del finiquito, debió verificar si este instrumento cumplía o no con los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo.

5.2.2 Por otro lado, el recurrente transcribe parte de la sentencia publicada en la Gaceta Judicial XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603: *"el finiquito es un hecho jurídico auténtico y completo, por el cual se liquida y termina las relaciones laborales, extinguiendo de esta manera las obligaciones entre las partes, tornando improcedente cualquier reclamo al respecto, pues el finiquito puede ser impugnado sólo cuando la liquidación no ha sido practicada ante el Inspector del Trabajo y pormenorizada".*

No obstante, en el caso, el tribunal de apelación no ha determinado si el acta de finiquito es procedente o no, verificando el cumplimiento de los requisitos del artículo 595 del Código de trabajo: si fue practicada ante el inspector del trabajo; y, si es o no pormenorizada. Criterio que también se reproduce en la sentencia publicada en la Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4127.

Luego, el casacionista transcribe otra parte de aquel fallo en referencia, donde se lee: *"Si en un proceso se presenta un finiquito laboral como constancia que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo de las partes (trabajador y empleador), liquidándose los valores que le corresponden al trabajador en forma pormenorizada, sin que haya demostrado la presión al afirmarlo, en unidad de acto con el Inspector de Trabajo, resulta ser una prueba bien clara que no existió despido intempestivo".*

En la sentencia cuestionada se infringió el criterio transcrito, pues a pesar de que en el finiquito existe constancia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, el tribunal de apelación ordenó equivocadamente el pago de la indemnización por despido intempestivo.

5.3 Aplicación indebida del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Sostiene el recurrente que, la sentencia cuestionada determinó que, en el caso, para demostrar la terminación del vínculo de trabajo por mutuo acuerdo, debió existir un documento que ratifique tal convenio, conforme el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin advertir que esta ley fue publicada en el Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020; por tanto, al momento en que ocurrieron los hechos, no se encontraba vigente. Lo dicho, teniendo en cuenta que, conforme el artículo 7 del Código Civil, la ley dispone para lo venidero y no tiene efecto retroactivo.

Por tanto, se aplicó indebidamente el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió un documento distinto al finiquito que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

SEXTO.- Problemas jurídico a resolver:

6.1 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

6.2 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

6.3 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

SÉPTIMO.- Resolución del recurso extraordinario de casación:

7.1 Sobre el caso cinco del artículo 268 del COGEP

El caso cinco previsto en el artículo 268 del COGEP, se produce: *"Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto."*

El caso cinco del artículo 268 del COGEP se configura por infracción directa de derecho sustantivo, es decir, sin consideración a cuestiones fácticas o probatorias. Supone el contraste entre la sentencia frente la ley, tratándose de *"un error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico"*

Así, bajo dichos parámetros, no cabe controvertir los hechos, pues se entiende que el recurrente muestra conformidad con los determinados en el fallo impugnado. Consecuentemente, también impide cualquier impugnación dirigida a aspectos relacionados con la prueba actuada en juicio.

No se puede olvidar que el caso en referencia no se limita al yerro con respecto a la norma, sino también es posible denunciar la transgresión de la jurisprudencia obligatoria, emitiéndose por esta la que cumplió con el procedimiento previsto en los artículos 185 de la Constitución de la República y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Adviértase que tres son los motivos contemplados para la procedencia de esta clase de impugnación de naturaleza extraordinaria: indebida aplicación, falta de aplicación y errónea interpretación.

La indebida aplicación es un típico error de selección y subsunción en la norma, es decir, sucede cuando el/la juez/a, para resolver el/los problema/s del caso, aplica una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos.

La falta de aplicación tiene relación con la existencia de la norma, se configura en el evento que el/la juez/a ignora u omite aplicar la que corresponde según los hechos fijados para solucionar el problema jurídico puesto a su conocimiento.

La errónea interpretación, exige que la norma escogida sea la aplicable para la premisa fáctica fijada, siendo que en este caso el yerro ocurre, pues a aquella se le otorga un sentido ajeno y diferente al de su verdadero significado u alcance, se trata entonces de una deficiencia de hermenéutica jurídica.

Vale relievar que los motivos antes explicados son independientes, dado que sus posibles configuraciones se descartan entre sí.

Para entender mejor, si lo fundamentado es la indebida aplicación (error de selección), resulta contradictorio señalar sobre la misma norma la denuncia de falta de aplicación (error de existencia) o errónea interpretación (error de hermenéutica), pues aquella se refiere a la efectiva aplicación de una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos. Si se denuncia falta de aplicación, entendemos que no ha sido considerada la norma que resuelve el problema jurídico, de ahí que se descarta la indebida aplicación y la errónea interpretación, dado que, en este último caso, no puede existir una deficiencia de hermenéutica, respecto a una disposición no aplicada. Y, si lo que se alega es errónea interpretación, partimos de la correcta apreciación sobre la selección y existencia de la norma, descartando automáticamente los dos motivos restantes.

Finalmente, es de observar que el caso en referencia, a más de la infracción directa de la norma enmarcada en uno de los motivos antes analizados, exige que el vicio en la sentencia sea determinante. Entendiéndose por ello, de tal gravedad o trascendencia, que, si aquel no se presentase, el resultado de la decisión hubiere sido diferente al pronunciado.

7.2 La sentencia impugnada en casación.

En la parte pertinente de la sentencia impugnada se lee: "(…) el Art. 595 del Código de trabajo dispone: *"El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada"; es decir el Acta de finiquito es impugnable cuando* ***no ha sido practicada ante el inspector de trabajo****, lo que corresponde el (sic) presente caso(…) No puede determinar que ha existido un acuerdo entre las partes cuando encontramos que en el escrito de contestación a la demanda se expone: "…Si es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 mi representada comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenía, por uso de la causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte actora y mi representada, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de la relación laboral, por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrito con fecha 27 de mayo del 2020…", es decir ha existido una aceptación de que la relación laboral terminó mediante comunicado que se remitió con fecha 30 de abril del 2020, por uso de la causal No. 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, el hecho de que posterior a ello hubieran acordado que esa no era la forma de terminar la relación laboral, sino que era voluntaria, debió de constar de la misma forma que se hizo en un primer momento, es decir pudo ser a través de un acta de acuerdo o en su efecto a través de un comunicado suscrito por las partes, como ya hemos expuesto* ***el acta de finiquito da razón sobre la existencia de una liquidación producto de la terminación de la relación laboral,*** *más no sobre la forma como ha terminado esta relación laboral, ahora bien el Art. 169 inciso segundo del COGEP determina que el demandado no está en la obligación de anunciar medios probatorios si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa, pero en caso de que en su contestación exista una afirmación deberá de evaluar medios probatorios, es decir* ***debió presentar medios probatorios sobre la afirmación que hacía en la contestación a la demanda cuando expuso que***

***se acordó entre las partes tener como terminada la relación de mutuo acuerdo**, hecho que no se ha probado, más aún cuando acepta que es verdad que el 30 de abril del 2020 se le comunicó al trabajador que la relación laboral había terminado por la causal del Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, esta aceptación no necesita de ser probada conforme lo dispone el Art. 163 No. 1 del COGEP (…) En El caso sujeto de análisis una vez que en el escrito de comparecencia la parte demanda consta una aceptación a la terminación de la relación laboral por el Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, ratificando los fundamentos de hecho de la parte actora, siendo que ésta afirmación conforme se ha dejado expuesto no necesita ser probado se lo considera en relación a lo dispuesto en el Art. 17 inciso segundo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 que dispone: "En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco", es decir ha existido el despido intempestivo por lo que es procedente dispone el pago de la Indemnización por despido intempestivo. (…)".* (Énfasis fuera de texto original).

7.3 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues, la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

7.3.1 En la sentencia impugnada el tribunal de instancia invoca el artículo 595 del Código de Trabajo para afirmar que el acta de finiquito puede ser materia de impugnación cuando: i) la liquidación no sea practicada ante el inspector de trabajo; y, ii) si no es pormenorizada.

Luego, reconoce que, en el caso, el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo: por ende, determina que es impugnable y revisable en apelación.

Recuérdese que el casacionista ha fundamentado su recurso extraordinario de casación en el caso cinco del artículo 268 del COGEP, que como antes se dijo, proscribe cuestionar los hechos determinados por el tribunal de instancia, y derivados de su facultad exclusiva para valorar la prueba.

En tal razón, teniéndose como aceptado que el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo, este Tribunal de Casación se encuentra impedido de cuestionar o verificar tal hecho. Siendo que, si lo pretendido por el casacionista era discutir la conclusión fáctica del Juez Plural respecto de los pormenores de la celebración del finiquito, debía encausar su recurso atendiendo los parámetros del caso cuatro ibidem, justificando la infracción indirecta de normas sustantivas.

Consecuentemente, aceptado el hecho de que el finiquito no fue practicado ante el inspector del trabajo, se verifica que cumple con una de las condiciones para su impugnabilidad, conforme el artículo 595 del Código de Trabajo. Por lo que, al revisar el contenido del finiquito en cuestión, el tribunal de alzada realiza una interpretación en concreto correcta.

Al tenor de lo dicho, no se ha configurado la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo ni de la jurisprudencia obligatoria referida por quien recurre; lo que implica desestimar el recurso extraordinario de casación por el vicio acusado.

7.3.2 No obstante lo anterior, este Tribunal considera que es relevante resolver si el artículo 595 del Código de Trabajo limita la impugnación del acta de finiquito únicamente a dos escenarios: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

Las sentencias referidas por el casacionista reproducen como punto de derecho el siguiente: el acta de finiquito es impugnable cuando no cumple los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo, es decir, si no se practicó ante el inspector de trabajo y no fue pormenorizada.

Además, en otros fallos de triple reiteración sobre esta cuestión la Corte Suprema de Justicia señaló: *"El artículo 571 actual 592 del Código de la materia, permite al trabajador impugnar el documento de finiquito; por ello debe analizarse si tal impugnación procede. La norma citada delimita las circunstancias en que puede ser impugnada: si la liquidación de esas cuentas se ha realizado ante el Inspector del Trabajo y es pormenorizada, no existe razón jurídica para desconocer su validez; pero si incumple cualquiera de esos requisitos, el trabajador puede impugnarlo, tal como lo ha efectuado pues, el documento constante de fojas 96-97 no contiene las condicionantes puntualizados en el artículo antes citado; por consiguiente, ha lugar su revisión".*

Como se ve, los criterios referidos limitan la impugnación del acta de finiquito al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Esto es: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

7.3.3 Ahora bien, el segundo inciso del artículo 19 de la Ley de Casación disponía: "La triple reiteración de un fallo de casación constituye precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes, excepto para la propia Corte Suprema. "Es decir, la jurisprudencia obligatoria regulada al tenor de esta disposición tiene efectos verticales, esto es, vincula a los jueces de instancia, y no obligaba a la Corte Suprema Justicia como máximo órgano de la justicia ordinaria. Entonces, esta Alta Corte podía apartarse de los criterios de triple reiteración.

Por tanto, esta Corte Nacional, actualmente máximo tribunal de la justicia ordinaria, ante los efectos verticales de la jurisprudencia obligatoria regulada en la norma antes citada, tampoco se encuentra vinculada en sentido estricto por tales fallos de triple reiteración. De ahí que, se aparta de la línea inaugurada sobre el tema por la Corte Suprema de Justicia, para lo cual desarrolla la argumentación que sigue:

7.3.3.1 Como ya se dijo, el artículo 595 del Código de Trabajo determina dos requisitos para que proceda la impugnación del finiquito: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no es pormenorizada.

Estos constituyen requisitos formales de impugnación que tienen relación con la exigencia de actos que deben cumplirse para la validez formal del acta de finiquito. Siendo que, la suscripción ante el inspector del trabajo y la pormenorización del documento buscan garantizar, por un lado, el resguardo de una autoridad administrativa en cuanto a los derechos del trabajador; y por otro, la correcta valoración económica de los derechos y beneficios laborales.

Sin embargo, debe advertirse que el derecho del trabajo se encuentra irradiado por principios reconocidos tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República, los que exigen también que el acta de finiquito cumpla requisitos de fondo para satisfacer su validez material.

Así, en el artículo 5 de Código de Trabajo tenemos al principio de protección, el que obliga tanto a los funcionarios administrativos como judiciales a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Principio que, según la doctrina: *"(…) es más que un reconocimiento formal del significado trascendente del trabajo: (…) es un imperativo dirigido al legislador y a los operadores jurídicos todos, para que en la regulación de las relaciones laborales o en la aplicación de las disposiciones referentes a ellas prevalezca siempre el criterio de preservación del amparo al trabajador (…)"*

Mientras que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, proscribe la renuncia de derechos; estableciendo el principio de irrenunciabilidad entendido como: *"(…) la prohibición de abandonar derechos consagrados por el sistema jurídico en favor del trabajador y que se consideran imprescindibles para la efectiva vigencia de la idea de protección".*

Estos dos principios, que además son interdependientes, constituyen un presupuesto sustancial que debe primar en las relaciones de trabajo. Sustancial, pues,

buscan garantizar y proteger los derechos laborales más allá del requerimiento formal de los documentos que pueden configurarlos.

Entonces, la obligación de protección del trabajador por parte del funcionario judicial administrativo, y el deber de verificar si operó renuncia de derechos, no se limita a la comprobación de aspectos formales -como la celebración del finiquito ante el inspector del trabajo o su pormenorización- sino que debe alcanzar una verificación sustancial del cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Por lo dicho, vemos que la posibilidad de impugnación del acta de finiquito no se agota en la verificación de los requisitos formales previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Más bien, desde una interpretación orientada a la Constitución, se debe entender que tal instrumento debe cumplir con requisitos de fondo, que a su vez, sostenga su validez material, relacionada esta última con la satisfacción efectiva de los derechos que ahí se liquidan.

En conclusión, el acta de finiquito no solo es impugnable por evadir requisitos de forma (validez formal); es decir, cuando no fue practicada ante el inspector del trabajo e incumplió con la pormenorización de la liquidación. Pues, también es impugnable por obviar requisitos de fondo (validez material); esto es, en toda circunstancia que se evidencie menoscabo o renuncia de derechos en contra del trabajador.

7.4 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

7.4.1 El tribunal de apelación estima que el acta de finiquito da razón de la existencia de una liquidación derivada de la terminación del contrato de trabajo, y no sobre la forma de conclusión de la relación laboral. Entonces, si la empresa empleadora afirmó que el vínculo con el actor culminó por mutuo acuerdo de partes, debió presentar medios

probatorios sobre tal afirmación. Por el contrario, el empleador aceptó que el 30 de abril de 2020 comunicó al trabajador que la relación laboral culminó por la causal prevista en el artículo169 numeral 6 (caso fortuito o fuerza mayor) del Código de Trabajo.

Frente a lo dicho, el casacionista sostiene que mediante el acta de finiquito si es posible probar que la relación obrero patronal culminó de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

7.4.2 Ahora bien, el recurrente sostiene que los precedentes jurisprudenciales citados en su libelo de casación determinan que el acta de finiquito es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral.

Fallos que, en efecto, cumplen lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Casación para constituir jurisprudencia obligatoria.

Al respecto, este Tribunal de casación estima que el acta de finiquito constituye un instrumento mediante el cual las partes liquidan las obligaciones laborales existentes al momento de la terminación del vínculo laboral entre las partes. Siendo que, la razón de esta liquidación es precisamente el contexto en el que el contrato de trabajo culminó; de lo que dependerá los beneficios e indemnizaciones que le corresponde al trabajador.

Entonces, al finiquito no solo se lo puede considerar como un documento que contiene una simple liquidación o cálculo. Más bien, se trata de un instrumento que también -por lo general- da cuenta sobre varios aspectos de la relación de trabajo: existencia del vínculo, remuneración, período de servicios, etc. Incluso, contiene información sobre el valor monetario que derivade los derechos laborales. Lo cual, no descarta que su contenido puede ser contradicho por prueba en contrario.

En consecuencia, este Tribunal de Casación ratifica que el acta de finiquito si es un documento que puede justificar varios hechos relacionados con el desarrollo del contrato de trabajo; incluido su forma de terminación. Por tanto, equivocan los jueces de apelación al afirmar -de forma general- que el finiquito da razón sobre liquidación monetaria, y no respecto de la forma de terminación del contrato de trabajo.

7.4.3 Más allá de lo dicho, debe advertirse que, en su contestación a la demanda (fs. 319 a 323) la empresa accionada se excepcionó con la falta de derecho de la actora respecto de la indemnización por despido intempestivo: pues, la relación laboral -según sostuvo- culminó por mutuo acuerdo de las partes. De ahí que, al tenor del artículo 169 inciso segundo del COGEP, le correspondía a la empleadora justificar dicha forma de finalización del vínculo de trabajo.

Por el contrario -conforme la sentencia de segunda instancia- se tiene que, el 30 de abril de 2020 la empresa demandada comunicó al actor que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor); sin que tampoco esta última causa se encuentre demostrada en el proceso.

Es decir, se evidencia contradicción en la supuesta forma en la que culminó el vínculo laboral. Pues, por un lado, el 30 de abril de 2020 se comunica al trabajador que termina por caso fortuito o fuerza mayor; y por otro, luego de operar la terminación del contrato de trabajo, se hace constar en el finiquito de 27 de mayo de 2020 que la finalización se configuró por mutuo acuerdo.

Entonces, ante dicha contradicción, la demandada no ha justificado que el vínculo laboral culminó por mutuo acuerdo como lo afirmó en su contestación a la demanda, pues este aparente convenio sucedió luego de la finalización del vínculo, cuando ya no existía contrato de trabajo. Mientras que, el caso fortuito o fuerza mayor tampoco fue justificado. Causales que, en todo caso, no han sido determinadas como hechos ciertos en la sentencia de apelación; conclusión fáctica que no es revisable por parte de este tribunal de casación.

Por ende, en la sentencia impugnada no se configuró una errónea interpretación en concreto del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo; pues, el tribunal de alzada no podía reconocer un hecho (terminación por mutuo acuerdo) que no fue demostrado por la empleadora como forma de terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, aun cuando el tribunal de instancia equivocó al afirmar que el acta de finiquito no es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral, este yerro no altera el resultado del fallo. Pues, ante la contradicción y la falta de demostración por parte de la empleadora de que el vínculo de trabajo culminó mediante una de las formas legales previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo -advirtiéndose su afirmación sobre la finalización de mutuo acuerdo reproducida en su contestación a la demanda- se debe tener como cierto la ocurrencia del despido intempestivo.

En consecuencia, se descarta la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo. No obstante, se evidencia la falta de aplicación de la jurisprudencia obligatoria invocada por la recurrente en su libelo de casación.

En este sentido, procede la corrección de la motivación conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP en cuanto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral. Sin embargo, es de advertir que esta corrección no modifica el resultado de la sentencia, pues -como antes se analizó- en el caso se configuró el despido intempestivo por las razones ya explicadas.

7.5 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

En la sentencia cuestionada -dice quien recurre- el Juez Plural consideró que, el empleador debió justificar la terminación de mutuo acuerdo -independientemente del acta de finiquito- mediante un convenio suscrito entre las partes. Y, al no justificarlo así, estima que ha invocado de forma injustificada la causal de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo que, conforme el artículo 17 de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020, procede reconocer el despido intempestivo.

Por su parte, la casacionista alega que al momento en que ocurrieron los hechos correspondientes a esta causa, la mencionada ley aún no se encontraba vigente. Razón

por la cual, se aplicó indebidamente la norma en mención, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió un documento -distinto al finiquito- que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Ahora bien, según el fallo recurrido, la relación laboral culminó el 30 de abril de 2020, fecha en la que aún no entraba en vigor la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por tanto, equivoca el tribunal de apelación al aplicar una norma de forma retroactiva, configurándose así el vicio de indebida aplicación.

No obstante, lo dicho, tal yerro del tribunal de alzada no altera el resultado de la sentencia cuestionada. Pues, como se analizó en el segundo problema jurídico, el empleador afirmó que la relación laboral culminó por mutuo acuerdo sin que hubiera demostrado -conforme el artículo 169 inciso segundo del COGEP- que esta causal se configuró a la época de terminación del contrato de trabajo (30 de abril de 2020); tampoco justificó que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor). En consecuencia, ante el incumplimiento del empleador respecto de la carga de la prueba que respalde sus afirmaciones, se debe tener como cierta la ocurrencia del despido intempestivo independientemente de la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

En atención a lo dicho, se acepta el vicio de indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario traído a conocimiento de este Tribunal mediante el caso cinco del artículo 268 del COGEP. Por lo que, conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP, procede esta corrección en la motivación de la sentencia cuestionada, aun cuando no modifique la parte resolutiva de la sentencia impugnada.

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

Art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

Art. 184, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 184 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 191, numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 269 del COGEP

Arts. 169, numeral 2 y 595 del Código de Trabajo

Art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Fallos de triple reiteración publicados en:

Gaceta Judicial Año XCIX. Serie XVI No. 15, Pág. 4393

Gaceta Judicial Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603

Gaceta Judicial Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág.4127

Gaceta Judicial Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 338

Arts. 11, numeral 8 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 266 del COGEP

Art. 168, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 272 del COGEP

Arts. 79 al 87 del COGEP

Art. 273, numeral 4 del COGEP

Art. 7 del Código Civil

Art. 185 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 182 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo

Art. 163, numeral 1 del COGEP

Art. 188 del Código de Trabajo

Art. 571 actual 592 del Código de Trabajo

Art. 19 de la Ley de Casación

Art. 5 del Código de Trabajo

Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 268, numeral 5 del COGEP

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

DECISIÓN:

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa parcialmente la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, las 12H28, corrigiendo la motivación de la sentencia respecto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral; y, en cuanto a la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.- **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE**. DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA, **JUEZA NACIONAL (PONENTE);** DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA, **JUEZ NACIONAL**; TAPIA RIVERA ENMA TERESITA, **JUEZA NACIONAL.**

A mi criterio considero que la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral en el presente Recurso de Casación sobre despido intempestivo ha tomado su resolución unánime fundamentada en lo que estipula la normativa Constitucional y el Código de Trabajo sobre los derechos de los trabajadores, así como el procedimiento determinado en el COGEP para sustanciar las causas en materia laboral.

El recurrente fundamentó su Recurso de Casación en el Art. 268, inciso 5 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) el mismo que estipula “cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto”.

El Tribunal de Casación luego del análisis del fundamento del casacionista resuelve que no existió violación de la norma invocada por el recurrente para fundamentar su recurso de casación, considera que el yerro del Tribunal está en considerar que el acta de finiquito no constituye prueba de la terminación de la relación laboral, el mismo que no altera la decisión a la que llegó el Tribunal de segunda instancia.

Según el precedente jurisprudencial 1035-12-EP/20 de la Corte Constitucional analiza la vinculatoriedad del precedente judicial. Los precedentes jurisdiccionales

pueden ser verticales cuando provienen de una decisión judicial adoptada por un órgano competente superior al de referencia, o bien horizontales, cuando provienen de una decisión adoptada por un órgano del mismo nivel jerárquico que el de referencia. Pero un su literal 18, la Corte observa que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no instituye el precedente horizontal hetero-vinculante, con relación a que las decisiones tomadas por un tribunal obliguen a otro tribunal de la misma instancia a observar dichas decisiones en casos análogos. Mas en su literal 19 de este precedente jurisdiccional, en opinión de la Corte Constitucional, en cambio, el precedente horizontal auto-vinculante es una necesidad racional y jurídica. Auto vinculatoriedad quiere decir que el fundamento en cuya virtud una decisión judicial ha sido tomada por los jueces que componen un determinado tribunal obliga a esos mismos jueces cuando, en el futuro tuvieren que resolver un caso análogo. Por lo que la resolución de la Corte Nacional de Justicia dentro de la sentencia Nro. 24331-2020-00299 respecto a los precedentes jurisdiccionales de la Corte Nacional de Justicia alegados por el recurrente, es correcta, pues este Tribunal no fue parte de esos precedentes jurisdiccionales, por lo que constituyen recursos verticales de observancia obligatoria para las instancias inferiores.

El Tribunal de Casación considera que correspondía a la parte empleadora demostrar la forma de terminación de la relación laboral, más existe una contradicción y falta de demostración de una de las causales del Art. 169 del Código de Trabajo. Se manifiesta inicialmente que el trabajador fue comunicado el 30 de abril de la terminación de la relación laboral por el Art. 169, numeral 6 del Código del Trabajo, es decir caso fortuito o fuerza mayor, pero posterior el 27 de mayo de 2020 se hace constar en el acta de finiquito que la relación laboral termino por mutuo acuerdo. Acciones contradictorias que no fueron desvirtuadas por la parte empleadora conforme lo estipula el Art. 169, inciso 2 del COGEP, por lo que no se concretó la errónea interpretación del Tribunal de alzada ya que no podía reconocer un hecho que no fue demostrado.

En cuanto a la indebida aplicación del Art.17 de la Ley Humanitaria que fue decretada en el mes de junio de 2020 el Tribunal de segunda instancia equivoca en su aplicación, pues la ley no tiene el carácter de retroactiva.

La Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral de acuerdo con lo que estipula el Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, principio de irrenunciabilidad que prohíbe restringir derechos consagrados por el sistema jurídico en favor del trabajador e imprescriptibles para la efectiva vigencia de la protección, decide aceptar el recurso de casación de forma parcial sobre la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, corrigiendo la motivación de la sentencia respecto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral y en cuanto a la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El Tribunal de Casación de la Corte Nacional de Justicia demuestra con su decisión la aplicación de la tutela judicial efectiva y el derecho al debido proceso, que yerros sobre pruebas que no sirvieron de sustento jurídico para tomar la decisión, no afecta la decisión tomada por el Tribunal de segunda instancia, en este caso la indemnización otorgada para el trabajador por despido intempestivo, siendo obligación de los administradores de justicia la protección y garantía de los derechos laborales conforme lo estipula la norma Constitucional en sus Arts. 325 y 326 y el Código de Trabajo como cuerpo normativo que regula las relaciones laborales de la empresa privada y trabajadores u obreros, dejando sentado precedente que la hegemonía de poder de la parte empleadora no está por encima de los derechos de los trabajadores.

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

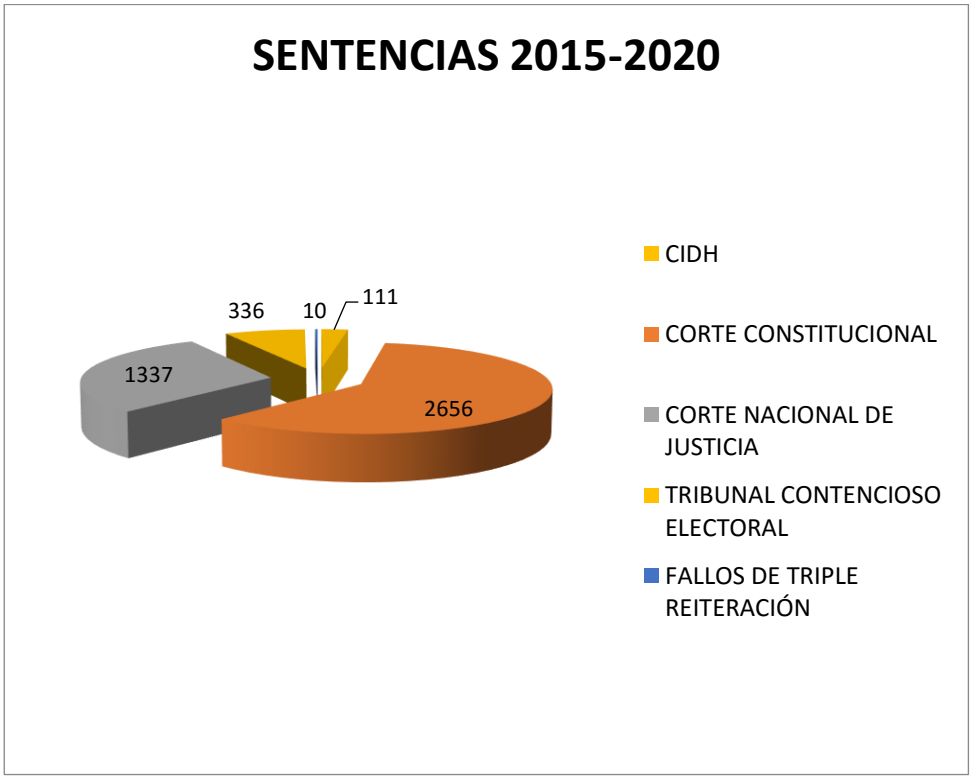
asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene la descripción del ODS, datos de la sentencia y del órgano de justicia que la expidió, las partes del fallo como los antecedentes del caso, argumentos del órgano 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 tomada de Lexis Finder

La sentencia seleccionada y que ha sido objeto de estudio y relación con la materia de preferencia Derecho Laboral y el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. (8), fue expedida por la Corte Nacional de Justica, Sala Especializada de lo Laboral el 30 de mayo de 2022, signada con el No. 24331-2020-00299, Recurso de Casación interpuesto por el demandado, dentro del caso de Despido Intempestivo, actor por Xavier Ramiex Román Tomalá, demandado Nelson Aníbal Vargas Serrano y Germán Efromovich, por sus propios derechos y por lo que representan en sus calidades de Gerente General y Presidente Ejecutivo respectivamente, de la empresa Petróleos del Pacífico S.A., PACIPETROL.

FUNCIÓN JUDICIAL

177494271-DFE

Juicio No. 24331-2020-00299

JUEZ PONENTE: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTORA/A: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. – SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, lunes 30 de mayo del 2022, las 14h09.

VISTOS:

ANTECEDENTES:

a) Relación circunstanciada de la decisión impugnada.

Xavier Ramiex Román Tomalá inicio juicio de trabajo en contra de Nelson Aníbal Vargas Serrano y Germán Efromovich, por sus propios derechos y por lo que representan en sus calidades de Gerente General y Presidente Ejecutivo respectivamente, de la empresa Petróleos del Pacífico S.A., PACIPETROL.

La parte demandada interpone recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, las 12h28 (fs. 95 a 101). Decisión que negó el recurso de apelación presentado por la parte accionada, y confirmó la sentencia de primer nivel que, a su vez, aceptó parcialmente la demanda ordenando al pago de USD $12.361,00 por concepto de despido intempestivo.

b) Actos de sustanciación del recurso

De la mencionada decisión ambas partes procesales presentaron recurso extraordinario de casación. Siendo admitido a trámite mediante auto de 31 de mayo de 2021, las 10h43, dictado por la Conjueza (E) de la Corte Nacional de Justicia, Liz Mirella Barrera Espín, únicamente el de la parte demandada por el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

PRIMERO: Competencia.

Este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformado por los jueces doctora Katerine Muñoz Subía (Ponente), doctora Enma Tapia Rivera y doctor Alejandro Arteaga García, es competente para conocer y resolver el recurso de casación al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 numeral 1 de la Constitución de República, que dispone: *"Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: 1. Conocer los recursos de casación, de revisión y los demás que establezca la ley",* artículo 184 del Código Orgánico de la Función Judicial que prescribe: *"Las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia conocerán los recursos de casación y revisión en las materias de su especialidad y los demás asuntos que se establezcan en la ley."*; artículo 191 numeral 1 *ibídem*, que prevé: *"La Sala Especializada de lo Laboral conocerá: 1. Los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidas del contrato individual de trabajo;"* en concordancia con el artículo 269 del COGEP; y del sorteo de fecha 09 de mayo de 2022 que obra a fs. 22 del expediente de casación.

SEGUNDO. - Fundamento de recurso de casación.

La accionada denuncia que la infracción de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo, y 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

También denuncia la transgresión de los siguientes fallos de triple reiteración publicados en: Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 15 Pág. 4398; Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603; Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4127; Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 338. Sentencias que tratan sobre la impugnación del acta de finiquito y sobre la pertinencia de este documento para justificar la terminación del vínculo laboral.

TERCERO. - Del recurso de casación.

El recurso extraordinario de casación es un mecanismo de impugnación que mira fundamentalmente al interés público, dado que sus dos propósitos fundamentales son:

i) precautelar el cumplimiento del derecho objetivo, y ii) la unificación de la jurisprudencia. Lo dicho sin descartar el indudable interés privado que se exterioriza cuando una de las partes involucradas recurre para ser beneficiada por el resultado del fallo en casación.

El primer propósito de este recurso extraordinario se torna fundamental, pues se traduce en la defensa de la legalidad, constituyendo en esencia una demanda en contra de la sentencia cuestionada, siendo que el examen o verificación de la corte de casación se dirige al cumplimiento de los postulados legales y constitucionales del ordenamiento jurídico.

Mientras que, el segundo propósito procura dotar de coherencia al ordenamiento jurídico, valiéndose incluso de la creación judicial del derecho, si aceptamos que aquel debe dinamizarse frente a las necesidades cambiantes de la sociedad. 1 De ahí es que, dentro de nuestro marco constitucional la jurisprudencia constituye – también- una innovadora fuente de derecho, como lo podemos entender si miramos al contenido de los artículos 11 numeral 8 y 185 de la Constitución de la República.

Se trata de un medio de impugnación extraordinario, pues no cabe contra toda clase de sentencia o auto -conforme el artículo 266 del COGEP-, y procede por lo general una vez agotados los recursos ordinarios. 2 Es limitado, dado que el análisis del tribunal de casación se remite exclusivamente a los argumentos denunciados por los recurrentes, en cumplimiento del principio dispositivo previsto en el artículo 168 numeral 6 de la Constitución. Es taxativo y técnico, considerando que su procedencia se condiciona exclusivamente a los casos determinados en la ley -artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)- y a la técnica casacional ahí regulada que se torna en una obligación indispensable para quien recurre.

Finalmente, no se debe obviar que la casación tiene un indudable fundamento constitucional -artículo 184 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador-, si afirmamos que la aplicación del derecho en todas sus manifestaciones parte del efecto de irradiación de la Norma Primera, dotando de coherencia y unidad al ordenamiento

jurídico a partir de sus postulados. De ahí que este recurso extraordinario, al considerar tanto el interés público como el privado, tiene -más allá de la defensa de la legalidad- indudables connotaciones políticas en procura de un ejercicio jurisdiccional que se exprese en la realización de justicia, que es el propósito final de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República.

CUARTO. - Audiencia.

El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República, ha establecido que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Por lo que, este Tribunal, dentro del término previsto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, consignadas del artículo 79 al 87 ibídem, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el 17 de mayo de 2022, a las 09h00; y, una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 273 ut supra.

Finalmente, una vez concluido el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 273 *Ut Supra*.

QUINTO. - Contextualización de los argumentos reproducidos por la recurrente con fundamento en el caso cinco del artículo 268 del COGEP.

5.1 Errónea interpretación de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo.

La recurrente cuestiona la interpretación del tribunal de apelación respecto de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo. Para ello sostiene que, el tribunal de alzada equivocadamente determinó que el acta de finiquito no puede demostrar la forma de terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Pues, este instrumento tan solo es conducente para justificar el período del vínculo de trabajo.

- El acta de finiquito constituye, en sí misma, un mutuo acuerdo y consentimiento expreso entre el trabajador y el empleador como medio para termina la relación obrero patronal. En la que se deja constancia sobre este hecho, incluyendo la forma de finalización del vínculo.
- La renuncia es una de formas de acuerdo entre las partes, pero no es la única. Siendo que las manifestaciones de voluntad sobre la terminación del contrato de trabajo son mucho más amplias; pues, puede perfeccionarse por separado y en tiempos distintos.
- Si el actor no estuvo de acuerdo con el contenido del finiquito, no debió suscribirlo; y, más bien, acudir a la justicia ordinaria e iniciar la acción pertinente. No obstante, en este caso, la relación laboral culminó por mutuo acuerdo de las partes conforme el artículo 169, numeral 2 del Código de Trabajo; tanto más si, en el proceso no se demostró ni fue parte de la controversia la configuración de vicios del consentimiento al suscribir tal instrumento y cobrar los valores ahí liquidados. En consecuencia, es improcedente el pago de la indemnización por despido intempestivo.
- Si el acta de finiquito es un documento conducente para demostrar el despido intempestivo, asimismo, es adecuado para justificar la terminación del contrato de trabajo. Tanto más si tal acuerdo consta en el acta de finiquito suscrita por ambas partes, dado que, se trata de una decisión bilateral y voluntaria.
- Es erróneo interpretar que la forma de terminación del vínculo laboral es impugnable. Pues, no es posible impugnar un hecho particular ahí contenido, dado que, se trata de una manifestación expresa de voluntad entre el trabajador y el empleador. Siendo que, el acta de finiquito es impugnable únicamente conforme el contenido del artículo 595 del Código de Trabajo. Es decir, en dos escenarios: i) cuando no fue suscrita

> ante el inspector del trabajo; y, ii) cuando no se encuentre pormenorizada. Sin embargo, en este caso, el acta ha sido ingresada al Sistema Único de Trabajo y contiene de forma pormenorizada todos los valores que se corresponden con los derechos del trabajador.

Sostiene que se configuró la errónea interpretación de las disposiciones señaladas, por las siguientes razones:

En suma, concluye el casacionista en la sentencia, cuestiona se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo. Esto, entendiendo que el tribunal ad quem determina una nueva forma de impugnación del documento de finiquito que no existe al no consta en dicha norma.

También existe este vicio con respecto al artículo 169 numeral 2 ibídem al mal entender que mediante el finiquito no es posible probar la forma de terminación del vínculo laboral; sin advertir que es en este instrumento en el que consta el acuerdo de voluntades entre las partes.

5.2 Falta de aplicación de fallos de triple reiteración.

5.2.1 Sostiene el casacionista que en el fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 15 pág. 4398 se define al acta de finiquito como *"el documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y si fuera el caso, de las indemnizaciones a que tiene derecho*". Sin embargo, los jueces/za de apelación no advierten que el acta de finiquito contiene una aceptación de la liquidación respecto de los haberes laborales que le correspondieron al actor; a pesar de lo cual, en la sentencia cuestionada ordenan un nuevo pago al respecto.

También en este fallo se lee *"Por este medio se prueba la terminación de la relación laboral y el acta que lo contiene, de no cumplir con los requisitos establecidos por la ley, es impugnable".* Es decir, el acta de finiquito si justifica la forma terminación del contrato de trabajo; en este caso, por mutuo acuerdo de las partes. Además, el Juez Plural, previo a aceptar la impugnación del finiquito, debió verificar si este instrumento cumplía o no con los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo.

5.2.2 Por otro lado, el recurrente transcribe parte de la sentencia publicada en la Gaceta Judicial XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603: *"el finiquito es un hecho jurídico auténtico y completo, por el cual se liquida y termina las relaciones laborales, extinguiendo de esta manera las obligaciones entre las partes, tornando improcedente cualquier reclamo al respecto, pues el finiquito puede ser impugnado sólo cuando la liquidación no ha sido practicada ante el Inspector del Trabajo y pormenorizada".*

No obstante, en el caso, el tribunal de apelación no ha determinado si el acta de finiquito es procedente o no, verificando el cumplimiento de los requisitos del artículo 595 del Código de trabajo: si fue practicada ante el inspector del trabajo; y, si es o no pormenorizada. Criterio que también se reproduce en la sentencia publicada en la Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4127.

Luego, el casacionista transcribe otra parte de aquel fallo en referencia, donde se lee: *"Si en un proceso se presenta un finiquito laboral como constancia que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo de las partes (trabajador y empleador), liquidándose los valores que le corresponden al trabajador en forma pormenorizada, sin que haya demostrado la presión al afirmarlo, en unidad de acto con el Inspector de Trabajo, resulta ser una prueba bien clara que no existió despido intempestivo".*

En la sentencia cuestionada se infringió el criterio transcrito, pues a pesar de que en el finiquito existe constancia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, el tribunal de apelación ordenó equivocadamente el pago de la indemnización por despido intempestivo.

5.3 Aplicación indebida del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Sostiene el recurrente que, la sentencia cuestionada determinó que, en el caso, para demostrar la terminación del vínculo de trabajo por mutuo acuerdo, debió existir un documento que ratifique tal convenio, conforme el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin advertir que esta ley fue publicada en el Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020; por tanto, al momento en que ocurrieron los hechos, no se

encontraba vigente. Lo dicho, teniendo en cuenta que, conforme el artículo 7 del Código Civil, la ley dispone para lo venidero y no tiene efecto retroactivo.

Por tanto, se aplicó indebidamente el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió un documento distinto al finiquito que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

SEXTO.- Problemas jurídico a resolver:

6.1 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

6.2 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

6.3 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

SÉPTIMO.- Resolución del recurso extraordinario de casación:

7.1 Sobre el caso cinco del artículo 268 del COGEP

El caso cinco previsto en el artículo 268 del COGEP, se produce: *"Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto."*

El caso cinco del artículo 268 del COGEP se configura por infracción directa de derecho sustantivo, es decir, sin consideración a cuestiones fácticas o probatorias. Supone el contraste entre la sentencia frente la ley, tratándose de *"un error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico"*

Así, bajo dichos parámetros, no cabe controvertir los hechos, pues se entiende que el recurrente muestra conformidad con los determinados en el fallo impugnado. Consecuentemente, también impide cualquier impugnación dirigida a aspectos relacionados con la prueba actuada en juicio.

No se puede olvidar que el caso en referencia no se limita al yerro con respecto a la norma, sino también es posible denunciar la transgresión de la jurisprudencia obligatoria, emitiéndose por esta la que cumplió con el procedimiento previsto en los artículos 185 de la Constitución de la República y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Adviértase que tres son los motivos contemplados para la procedencia de esta clase de impugnación de naturaleza extraordinaria: indebida aplicación, falta de aplicación y errónea interpretación.

La indebida aplicación es un típico error de selección y subsunción en la norma, es decir, sucede cuando el/la juez/a, para resolver el/los problema/s del caso, aplica una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos.

La falta de aplicación tiene relación con la existencia de la norma, se configura en el evento que el/la juez/a ignora u omite aplicar la que corresponde según los hechos fijados para solucionar el problema jurídico puesto a su conocimiento.

La errónea interpretación, exige que la norma escogida sea la aplicable para la premisa fáctica fijada, siendo que en este caso el yerro ocurre, pues a aquella se le otorga un sentido ajeno y diferente al de su verdadero significado u alcance, se trata entonces de una deficiencia de hermenéutica jurídica.

Vale relievar que los motivos antes explicados son independientes, dado que sus posibles configuraciones se descartan entre sí.

Para entender mejor, si lo fundamentado es la indebida aplicación (error de selección), resulta contradictorio señalar sobre la misma norma la denuncia de falta de aplicación (error de existencia) o errónea interpretación (error de hermenéutica), pues aquella se refiere a la efectiva aplicación de una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos. Si se denuncia falta de aplicación, entendemos que no ha sido considerada la norma que resuelve el problema jurídico, de ahí que se descarta la indebida aplicación y la errónea interpretación, dado que, en este último caso, no puede existir una deficiencia de hermenéutica, respecto a una disposición no aplicada. Y, si lo que se alega es errónea interpretación, partimos de la correcta apreciación sobre la selección y existencia de la norma, descartando automáticamente los dos motivos restantes.

Finalmente, es de observar que el caso en referencia, a más de la infracción directa de la norma enmarcada en uno de los motivos antes analizados, exige que el vicio en la sentencia sea determinante. Entendiéndose por ello, de tal gravedad o trascendencia, que, si aquel no se presentase, el resultado de la decisión hubiere sido diferente al pronunciado.

7.2 La sentencia impugnada en casación.

En la parte pertinente de la sentencia impugnada se lee: "(…) el Art. 595 del Código de trabajo dispone: *"El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada"; es decir el Acta de finiquito es impugnable cuando* ***no ha sido practicada ante el inspector de trabajo****, lo que corresponde el (sic) presente caso(…) No puede determinar que ha existido un acuerdo entre las partes cuando encontramos que en el escrito de contestación a la demanda se expone: "…Si es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 mi representada comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenía, por uso de la*

causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte actora y mi representada, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de la relación laboral, por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrito con fecha 27 de mayo del 2020…", es decir ha existido una aceptación de que la relación laboral terminó mediante comunicado que se remitió con fecha 30 de abril del 2020, por uso de la causal No. 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, el hecho de que posterior a ello hubieran acordado que esa no era la forma de terminar la relación laboral, sino que era voluntaria, debió de constar de la misma forma que se hizo en un primer momento, es decir pudo ser a través de un acta de acuerdo o en su efecto a través de un comunicado suscrito por las partes, como ya hemos expuesto ***el acta de finiquito da razón sobre la existencia de una liquidación producto de la terminación de la relación laboral,*** *más no sobre la forma como ha terminado esta relación laboral, ahora bien el Art. 169 inciso segundo del COGEP determina que el demandado no está en la obligación de anunciar medios probatorios si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa, pero en caso de que en su contestación exista una afirmación deberá de evaluar medios probatorios, es decir* ***debió presentar medios probatorios sobre la afirmación que hacía en la contestación a la demanda cuando expuso que se acordó entre las partes tener como terminada la relación de mutuo acuerdo****, hecho que no se ha probado, más aún cuando acepta que es verdad que el 30 de abril del 2020 se le comunicó al trabajador que la relación laboral había terminado por la causal del Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, esta aceptación no necesita de ser probada conforme lo dispone el Art. 163 No. 1 del COGEP (…) En El caso sujeto de análisis una vez que en el escrito de comparecencia la parte demanda consta una aceptación a la terminación de la relación laboral por el Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, ratificando los fundamentos de hecho de la parte actora, siendo que ésta afirmación conforme se ha dejado expuesto no necesita ser probado se lo considera en relación a lo dispuesto en el Art. 17 inciso segundo de la Ley Orgánica de Apoyo*

Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 que dispone: "En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco", es decir ha existido el despido intempestivo por lo que es procedente dispone el pago de la Indemnización por despido intempestivo. (…)". (Énfasis fuera de texto original).

7.3 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues, la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

7.3.1 En la sentencia impugnada el tribunal de instancia invoca el artículo 595 del Código de Trabajo para afirmar que el acta de finiquito puede ser materia de impugnación cuando: i) la liquidación no sea practicada ante el inspector de trabajo; y, ii) si no es pormenorizada.

Luego, reconoce que, en el caso, el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo: por ende, determina que es impugnable y revisable en apelación.

Recuérdese que el casacionista ha fundamentado su recurso extraordinario de casación en el caso cinco del artículo 268 del COGEP, que como antes se dijo, proscribe cuestionar los hechos determinados por el tribunal de instancia, y derivados de su facultad exclusiva para valorar la prueba.

En tal razón, teniéndose como aceptado que el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo, este Tribunal de Casación se encuentra impedido de cuestionar o verificar tal hecho. Siendo que, si lo pretendido por el casacionista era discutir la conclusión fáctica del Juez Plural respecto de los pormenores de la

celebración del finiquito, debía encausar su recurso atendiendo los parámetros del caso cuatro ibídem, justificando la infracción indirecta de normas sustantivas.

Consecuentemente, aceptado el hecho de que el finiquito no fue practicado ante el inspector del trabajo, se verifica que cumple con una de las condiciones para su impugnabilidad, conforme el artículo 595 del Código de Trabajo. Por lo que, al revisar el contenido del finiquito en cuestión, el tribunal de alzada realiza una interpretación en concreto correcta.

Al tenor de lo dicho, no se ha configurado la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo ni de la jurisprudencia obligatoria referida por quien recurre; lo que implica desestimar el recurso extraordinario de casación por el vicio acusado.

7.3.2 No obstante lo anterior, este Tribunal considera que es relevante resolver si el artículo 595 del Código de Trabajo limita la impugnación del acta de finiquito únicamente a dos escenarios: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

Las sentencias referidas por el casacionista reproducen como punto de derecho el siguiente: el acta de finiquito es impugnable cuando no cumple los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo, es decir, si no se practicó ante el inspector de trabajo y no fue pormenorizada.

Además, en otros fallos de triple reiteración sobre esta cuestión la Corte Suprema de Justicia señaló: *“El artículo 571 actual 592 del Código de la materia, permite al trabajador impugnar el documento de finiquito; por ello debe analizarse si tal impugnación procede. La norma citada delimita las circunstancias en que puede ser impugnada: si la liquidación de esas cuentas se ha realizado ante el Inspector del Trabajo y es pormenorizada, no existe razón jurídica para desconocer su validez; pero si incumple cualquiera de esos requisitos, el trabajador puede impugnarlo, tal como lo ha efectuado pues, el documento constante de fojas 96-97 no contiene las condicionantes puntualizados en el artículo antes citado; por consiguiente, ha lugar su revisión”.*

Como se ve, los criterios referidos limitan la impugnación del acta de finiquito al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Esto es: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

7.3.3 Ahora bien, el segundo inciso del artículo 19 de la Ley de Casación disponía: "La triple reiteración de un fallo de casación constituye precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes, excepto para la propia Corte Suprema. "Es decir, la jurisprudencia obligatoria regulada al tenor de esta disposición tiene efectos verticales, esto es, vincula a los jueces de instancia, y no obligaba a la Corte Suprema Justicia como máximo órgano de la justicia ordinaria. Entonces, esta Alta Corte podía apartarse de los criterios de triple reiteración.

Por tanto, esta Corte Nacional, actualmente máximo tribunal de la justicia ordinaria, ante los efectos verticales de la jurisprudencia obligatoria regulada en la norma antes citada, tampoco se encuentra vinculada en sentido estricto por tales fallos de triple reiteración. De ahí que, se aparta de la línea inaugurada sobre el tema por la Corte Suprema de Justicia, para lo cual desarrolla la argumentación que sigue:

7.3.3.1 Como ya se dijo, el artículo 595 del Código de Trabajo determina dos requisitos para que proceda la impugnación del finiquito: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no es pormenorizada.

Estos constituyen requisitos formales de impugnación que tienen relación con la exigencia de actos que deben cumplirse para la validez formal del acta de finiquito. Siendo que, la suscripción ante el inspector del trabajo y la pormenorización del documento buscan garantizar, por un lado, el resguardo de una autoridad administrativa en cuanto a los derechos del trabajador; y por otro, la correcta valoración económica de los derechos y beneficios laborales.

Sin embargo, debe advertirse que el derecho del trabajo se encuentra irradiado por principios reconocidos tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la

República, los que exigen también que el acta de finiquito cumpla requisitos de fondo para satisfacer su validez material.

Así, en el artículo 5 de Código de Trabajo tenemos al principio de protección, el que obliga tanto a los funcionarios administrativos como judiciales a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Principio que, según la doctrina: *"(…) es más que un reconocimiento formal del significado trascendente del trabajo: (…) es un imperativo dirigido al legislador y a los operadores jurídicos todos, para que en la regulación de las relaciones laborales o en la aplicación de las disposiciones referentes a ellas prevalezca siempre el criterio de preservación del amparo al trabajador (…)"*

Mientras que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, proscribe la renuncia de derechos; estableciendo el principio de irrenunciabilidad entendido como: *"(…) la prohibición de abandonar derechos consagrados por el sistema jurídico en favor del trabajador y que se consideran imprescindibles para la efectiva vigencia de la idea de protección".*

Estos dos principios, que además son interdependientes, constituyen un presupuesto sustancial que debe primar en las relaciones de trabajo. Sustancial, pues, buscan garantizar y proteger los derechos laborales más allá del requerimiento formal de los documentos que pueden configurarlos.

Entonces, la obligación de protección del trabajador por parte del funcionario judicial administrativo, y el deber de verificar si operó renuncia de derechos, no se limita a la comprobación de aspectos formales -como la celebración del finiquito ante el inspector del trabajo o su pormenorización- sino que debe alcanzar una verificación sustancial del cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Por lo dicho, vemos que la posibilidad de impugnación del acta de finiquito no se agota en la verificación de los requisitos formales previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Más bien, desde una interpretación orientada a la Constitución, se debe entender que tal instrumento debe cumplir con requisitos de fondo, que a su vez,

sostenga su validez material, relacionada esta última con la satisfacción efectiva de los derechos que ahí se liquidan.

En conclusión, el acta de finiquito no solo es impugnable por evadir requisitos de forma (validez formal); es decir, cuando no fue practicada ante el inspector del trabajo e incumplió con la pormenorización de la liquidación. Pues, también es impugnable por obviar requisitos de fondo (validez material); esto es, en toda circunstancia que se evidencie menoscabo o renuncia de derechos en contra del trabajador.

7.4 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

7.4.1 El tribunal de apelación estima que el acta de finiquito da razón de la existencia de una liquidación derivada de la terminación del contrato de trabajo, y no sobre la forma de conclusión de la relación laboral. Entonces, si la empresa empleadora afirmó que el vínculo con el actor culminó por mutuo acuerdo de partes, debió presentar medios probatorios sobre tal afirmación. Por el contrario, el empleador aceptó que el 30 de abril de 2020 comunicó al trabajador que la relación laboral culminó por la causal prevista en el artículo169 numeral 6 (caso fortuito o fuerza mayor) del Código de Trabajo.

Frente a lo dicho, el casacionista sostiene que mediante el acta de finiquito si es posible probar que la relación obrero patronal culminó de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

7.4.2 Ahora bien, el recurrente sostiene que los precedentes jurisprudenciales citados en su libelo de casación determinan que el acta de finiquito es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral.

Fallos que, en efecto, cumplen lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Casación para constituir jurisprudencia obligatoria.

Al respecto, este Tribunal de casación estima que el acta de finiquito constituye un instrumento mediante el cual las partes liquidan las obligaciones laborales existentes al momento de la terminación del vínculo laboral entre las partes. Siendo que, la razón de esta liquidación es precisamente el contexto en el que el contrato de trabajo culminó; de lo que dependerá los beneficios e indemnizaciones que le corresponde al trabajador.

Entonces, al finiquito no solo se lo puede considerar como un documento que contiene una simple liquidación o cálculo. Más bien, se trata de un instrumento que también -por lo general- da cuenta sobre varios aspectos de la relación de trabajo: existencia del vínculo, remuneración, período de servicios, etc. Incluso, contiene información sobre el valor monetario que derivade los derechos laborales. Lo cual, no descarta que su contenido puede ser contradicho por prueba en contrario.

En consecuencia, este Tribunal de Casación ratifica que el acta de finiquito si es un documento que puede justificar varios hechos relacionados con el desarrollo del contrato de trabajo; incluido su forma de terminación. Por tanto, equivocan los jueces de apelación al afirmar -de forma general- que el finiquito da razón sobre liquidación monetaria, y no respecto de la forma de terminación del contrato de trabajo.

7.4.3 Más allá de lo dicho, debe advertirse que, en su contestación a la demanda (fs. 319 a 323) la empresa accionada se excepcionó con la falta de derecho de la actora respecto de la indemnización por despido intempestivo: pues, la relación laboral -según sostuvo- culminó por mutuo acuerdo de las partes. De ahí que, al tenor del artículo 169 inciso segundo del COGEP, le correspondía a la empleadora justificar dicha forma de finalización del vínculo de trabajo.

Por el contrario -conforme la sentencia de segunda instancia- se tiene que, el 30 de abril de 2020 la empresa demandada comunicó al actor que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor); sin que tampoco esta última causa se encuentre demostrada en el proceso.

Es decir, se evidencia contradicción en la supuesta forma en la que culminó el vínculo laboral. Pues, por un lado, el 30 de abril de 2020 se comunica al trabajador que termina por caso fortuito o fuerza mayor; y por otro, luego de operar la terminación del contrato de trabajo, se hace constar en el finiquito de 27 de mayo de 2020 que la finalización se configuró por mutuo acuerdo.

Entonces, ante dicha contradicción, la demandada no ha justificado que el vínculo laboral culminó por mutuo acuerdo como lo afirmó en su contestación a la demanda, pues este aparente convenio sucedió luego de la finalización del vínculo, cuando ya no existía contrato de trabajo. Mientras que, el caso fortuito o fuerza mayor tampoco fue justificado. Causales que, en todo caso, no han sido determinadas como hechos ciertos en la sentencia de apelación; conclusión fáctica que no es revisable por parte de este tribunal de casación.

Por ende, en la sentencia impugnada no se configuró una errónea interpretación en concreto del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo; pues, el tribunal de alzada no podía reconocer un hecho (terminación por mutuo acuerdo) que no fue demostrado por la empleadora como forma de terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, aun cuando el tribunal de instancia equivocó al afirmar que el acta de finiquito no es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral, este yerro no altera el resultado del fallo. Pues, ante la contradicción y la falta de demostración por parte de la empleadora de que el vínculo de trabajo culminó mediante una de las formas legales previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo -advirtiéndose su afirmación sobre la finalización de mutuo acuerdo reproducida en su contestación a la demanda- se debe tener como cierto la ocurrencia del despido intempestivo.

En consecuencia, se descarta la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo. No obstante, se evidencia la falta de aplicación de la jurisprudencia obligatoria invocada por la recurrente en su libelo de casación.

En este sentido, procede la corrección de la motivación conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP en cuanto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral. Sin embargo, es de advertir que esta corrección no modifica el resultado de la sentencia, pues -como antes se analizó- en el caso se configuró el despido intempestivo por las razones ya explicadas.

7.5 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

En la sentencia cuestionada -dice quien recurre- el Juez Plural consideró que, el empleador debió justificar la terminación de mutuo acuerdo -independientemente del acta de finiquito- mediante un convenio suscrito entre las partes. Y, al no justificarlo así, estima que ha invocado de forma injustificada la causal de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo que, conforme el artículo 17 de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de Junio de 2020, procede reconocer el despido intempestivo.

Por su parte, la casacionista alega que al momento en que ocurrieron los hechos correspondientes a esta causa, la mencionada ley aún no se encontraba vigente. Razón por la cual, se aplicó indebidamente la norma en mención, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió un documento -distinto al finiquito- que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Ahora bien, según el fallo recurrido, la relación laboral culminó el 30 de abril de 2020, fecha en la que aún no entraba en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por tanto, equivoca el tribunal de apelación al aplicar una norma de forma retroactiva, configurándose así el vicio de indebida aplicación.

No obstante, lo dicho, tal yerro del tribunal de alzada no altera el resultado de la sentencia cuestionada. Pues, como se analizó en el segundo problema jurídico, el empleador afirmó que la relación laboral culminó por mutuo acuerdo sin que hubiera demostrado -conforme el artículo 169 inciso segundo del **COGEP**- que esta causal se

configuró a la época de terminación del contrato de trabajo (30 de abril de 2020); tampoco justificó que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor). En consecuencia, ante el incumplimiento del empleador respecto de la carga de la prueba que respalde sus afirmaciones, se debe tener como cierta la ocurrencia del despido intempestivo independientemente de la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

En atención a lo dicho, se acepta el vicio de indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario traído a conocimiento de este Tribunal mediante el caso cinco del artículo 268 del COGEP. Por lo que, conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP, procede esta corrección en la motivación de la sentencia cuestionada, aun cuando no modifique la parte resolutiva de la sentencia impugnada.

NOVENO. - DECISION:

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa parcialmente la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, las 12H28, corrigiendo la motivación de la sentencia respecto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral; y, en cuanto a la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.- **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE**.

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL

2.4.3 Investigación en línea

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

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

- ✓ **Jurisprudencia, Leyes, Doctrina**

  CEP web Software Legal
  Vlex

- ✓ **Libros Digitales**

  E-Libro
  Ebook Central
  Alfa Omega Cloud
  Cengage Ebooks
  Digitalia
  eBooks7-24 McGraw-Hill
  Pearson Ebooks
  Springer Ebooks Gratis

- ✓ **Artículos de Revistas**

  Isi Web of Knowledge
  Dialnet Plus
  Scopus
  GALE
  DOAJ
  Open DOAR
  Scimago Journal & Country Rank

Proquest
Science Direct
UNESCO

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

- ✓ **Otras páginas web para consultar sentencias**

  https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php
  https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/
  https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/servicio/produccion-editorial
  http://www.tce.gob.ec/

- ✓ **Otras páginas web para consultar libros**

  https://books.google.es/
  https://scholar.google.es/schhp?hl=es
  http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/index.php?lang=es

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Alumna: Andrea Viviana Torres Amón

Director de Trabajo de Titulación: Mgrt. Gonzalo Alfredo Paz Tinitana

2.5.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.5.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo tres
Resultados

En esta fase se muestran resultados obtenidos en relación con el 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

1. FICHA INFORMATIVA (marque con X, máximo tres variables)										
Nro.	**Pregunta**	**Variable 1**	**Variable 2**	**Variable 3**	**Variable 4**	**Variable 5**	**Variable 6**	**Variable 7**	**Variable 8**	**Variable 9**
		DECISIÓN O CONVICCIÓN PROPIA	INFLUENCIA FAMILIAR	LE MOTIVÓ UN 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							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 PÙBLICA	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 PÙBLICA	DERECHO SOCIETARIO
					X			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					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			X	X			
	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER ADQUIRIDO	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN DISTINTAS DIMENSIONES	APRENDER A HABLAR EN PÙBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR DOCUMENTOS JURIDICOS	UTILIZAR TECNICAS DE MEDIACIÓN PARA	APRENDER TECNICAS DE LITIGACIÓN ORAL	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y EXPRESARLOS CON PRESICIÓN	CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LEYES Y	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD CON OPERADORES JURIDICOS	CONOCIMIENTO SUPERFICIAL, YA QUE CONSIDERA

6	DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO				ARREGLAR LOS PROBLEMAS			PROCEDIMIENTOS LEGALES		QUE EL APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
						X	X	X		
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMANDOSE ACADÈMICAMENTE, 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	X	
8	SI DECIDIESE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUAL SE INCLINARIA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLES	GESTION AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÌTICAS
					X	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 PRÀCTICO 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			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 PÙBLICO COMO ASESOR JURIDICO	SER ASESOR JURIDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTURA, 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		X		X			

3.2 Análisis de resultados

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

Pregunta 1

¿Qué le impulsó a estudiar la Carrera de Derecho?

En la pregunta 1, se marcaron dos variables, la primera razón de estudiar derecho obedeció a la influencia familiar, pues un gran número de miembros familiares ejercer la Abogacía en libre ejercicio y yo he podido compartir sus experiencias muy de cerca, ya que laboraba en el estudio jurídico, lo que hizo nacer en mí el interés por la Abogacía, teniendo en consideración que cuando se ejerce en libre ejercicio existe mucha flexibilidad en el horario laboral y mi aspiración de continuar con el legado familiar; la segunda variable, me inspiró el ideal de justicia, ya que he pasado por situaciones legales en las cuales no siempre se ha hecho justicia, pienso que la abogacía es una carrera profesional en donde uno puede contribuir para que las causas sean resueltas de forma justa conforme lo dispone la ley y velando por los derechos de los clientes.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

En la pregunta 1, se marcaron dos variables, la primera Derecho Penal y Procesal Penal: El derecho penal es el conglomerado de normas jurídicas a través de las cuales el Estado determina las reglas de conductas de convivencia en la sociedad, estableciendo el comportamiento humano que es considerado delito y que debe ser sancionado en proporcionalidad e imparcialidad al tipo de delito cometido y cumplir la pena impuesta en sentencia. El Derecho Penal tiene un procedimiento diferente de las demás ramas del derecho, por lo que el Derecho Procesal Penal es el cuerpo normativo que estipula el procedimiento normativo que los juzgadores y juzgadores deben observar al momento de impartir justicia por los delitos cometidos, así como la normativa jurídica para el cumplimiento de las penas en los centro de rehabilitación penitenciaria; la segunda variable es Derecho

Laboral rama del derecho que se encarga de estipular las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales tanto en el ámbito público como privado, garantizando el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las partes intervinientes en la relación laboral, es relevante porque el Derecho Laboral busca regular la hegemonía de poder que siempre ha existido entre el empleador y el trabajador.

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

En la pregunta 3 se marcaron dos variables; la primera Derecho Internacional Público/Privado son dos ramas del internacional, su diferencia radica en que el Derecho Internacional Público estipula la normativa jurídica para resolver las controversias que pueden surgir entre Estados o también entre una Estado y los particulares, en cambio el Derecho Internacional Privado es la rama del derecho internacional que se encarga de estipular la normativa jurídica para regular los conflictos que se pueden suscitar entre los ciudadanos de diferentes Estados, en las diversidad de relaciones que se pueden dar entre extranjeros; la segunda variable Mediación es un medio alternativo de solucionar los conflictos jurídicos extra judicial, previo acuerdo de las partes para someterse a la intervención de un mediador especializado en la materia de la litis en un Centro de Mediación, llegando a un acuerdo voluntario, el mismo que tendrá el efecto de cosa juzgada y no podrá volver a ser tratado en las instancias judiciales.

Pregunta 4

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

En la pregunta 4 se marcaron tres variables; la primera ejercer la Abogacía en libre ejercicio para adquirir experiencia en la sustanciación de los procesos y sobre toda la litigación oral que es fundamental en los actuales momentos; la segunda variable es trabajar en una institución pública si se me presenta la oportunidad de participar en un concurso de méritos y oposición, sea como asesor jurídico de cualquier institución pública o en la función judicial; la tercera variable aspiro a ser jueza una vez que haya adquirido la experiencia requerida para este cargo es mi meta por la que voy a trabajar arduamente en mi ejercicio

profesional como Abogada, una vez que cumpla con los años de experiencia necesarios aspiro lograr ser Juez en la Función Judicial.

Pregunta 5

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

En la pregunta 5 se marcaron tres variables; la primera variable es que obliga a dar el salto digital o en línea, pues no se puede como profesional quedarse al rezago, hay que aprender a manejarnos con el uso de las nuevas tecnologías tanto para atender al cliente como para las audiencias que actualmente se manejan de forma virtual, implica ahorro de recursos económicos y de tiempo; la segunda innovar en tecnologías virtuales para atender al cliente debe ser la visión como profesional y para brindar una mejor atención al clientes, muchos de los cuales tienen inconvenientes para asesorías o audiencias presenciales por horarios laborales, estar fuera de la ciudad o cualquier circunstancia por la que no nos permita estar de forma presencial, conllevando en ello ahorro económico y de tiempo; y, en la tercer variable aumento de nuevos tipos de problemas jurídicos en este mundo globalizado en el que nos desenvolvemos en la actualidad y como profesional del derecho hay que prepararse para dar atención y resolver los conflictos que se puedan presentan con los nuevos realizades del mundo contemporáneo.

Pregunta 6

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

En la pregunta 6 se marcaron tres variables; la primera aprender técnicas de litigación oral que es la realidad jurídica de la actualidad, toda la sustanciación de los procesos es de forma oral por lo que hay que perfeccionarse en el lenguaje jurídico, porque no es suficiente ser un buen orador, sino manejar con precisión y coherencia los argumentos materia de la litis; la segunda construir argumentos y expresarlos con precisión es la técnica que se maneja dentro de la litigación oral, por lo que sus práctica a lo largo de la carrera de derecho debe ser fundamental mediante el uso de la tecnología y la realidad virtual para estas prácticas; y, la tercera conocimiento profundo de leyes y procedimientos legales considero que es

fundamental como futuros profesionales del derecho para poder asesorar bien a nuestros clientes y el procedimiento en el cual vamos a sustanciar los conflictos jurídicos en el sistema judicial.

Pregunta 7

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

En la pregunta 7 se marcaron 2 variables; la primera Delitos informáticos y protección de datos considero que en la actualidad son temas de relevancia jurídica, por lo que hacer un posgrado en esta materia contribuiría mucho para complementar con mi carrera de Abogacía; la segunda Derecho Laboral y Seguridad Social es una materia de mi preferencia por lo que hacer un posgrado en esta rama del derecho contribuiría para dedicarme a defender los derechos de los trabajadores tanto en el ámbito público como privado, al igual que el tema de la seguridad social dentro del ámbito laboral, pues muchas de las ocasiones los trabajadores ven vulnerados sus derechos y no encuentran profesionales expertos en la materia que puedan dar solución a sus conflictos laborales.

Pregunta 8

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

En la pregunta 8 se marcaron dos variables; la primera Inglés para mi es importante hablar una segunda lengua, pues contribuiría mucho en mi carrera de derecho, ya que considerado una lengua universal facilitaría mi comunicación cuando me toque atender conflictos jurídicos en las que se vean involucrados personas extranjeras de habla inglesa; en la segunda variable esta gestión ambiental es una profesión mediante la cual se contribuye a gestionar, planificar y buscar estrategias para el manejo del medio ambiente, en la cual puedan darse tipos de conflictos jurídicos en los que la Abogacía me contribuiría para solucionar, teniendo en consideración la realidad social del entorno en que se produzca y un comportamiento ético con la finalidad de buscar soluciones en la que las partes en conflicto

y el medio ambiente no se vean afectados por favoritismos capitalistas que denigran a la sociedad y el medio ambiente.

Pregunta 9

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

En la pregunta 9 se marcaron dos variables; la primera más conocimiento práctico que teórico desde los primeros niveles de la carrera sería de trascendental importancia ir analizando los casos, procedimientos y sobre todo la habilidad para la litigación oral utilizada en el actualidad aprovechando los medios tecnológicos de que se dispone en la actualidad para el aprendizaje práctico como la realidad virtual, videoconferencias, zoom, etc; la segunda mejorar la metodología para el estudio de casos (sentencias) ya que contribuirá para tener mayor conocimiento del procedimiento que se lleva en la sustanciación de los procesos teniendo en consideración que en la justicia ordinaria un proceso puede llegar hasta la tercer instancia, lo que teóricamente estudiamos pero no vemos casos (sentencias) hasta tercera instancia, pues sería de gran utilidad para nuestro ejercicio en la Abogacía.

Pregunta 10

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

En la pregunta 10, se marcaron tres variables; en la primera asociarse con otros colegas para instalar una oficina jurídica pues así se tendrá suficientes recursos para implementar una oficina con todos los servicios tecnológicos necesarios para dar una buena atención al cliente y no resulta tan oneroso como hacerlo de forma individual; en la segunda variable incorporar asesorías en línea, consultas jurídicas por zoom, mejorar el dominio de las nuevas aplicaciones virtuales (audiencias por videoconferencia) es lo que en los actuales momentos está en auge y no es posible como profesional del Derecho quedarse al rezado del uso de la tecnología, por lo que hay que capacitarse y dar uso a estos recursos virtuales que generan economía de tiempo y movilización; y, en la tercera variable tratar de ingresar al sector público como asesor jurídico está considerado entre mis opciones como profesional

en la Abogacía, pero estoy consiente que una vez ingrese al ámbito público, solo puede ejercer la docencia universitaria.

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

Tabla 2

Ficha de vinculación

FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA	
DATOS DEL ALUMNO:	
NOMBRES:	ANDREA VIVIANA TORRES AMON
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	DERECHO LABORAL
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods)	
OBJETIVO NRO. 8	TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO
DERECHOS QUE TUTELA:	DERECHO AL TRABAJO INCLUSIVO SIN DISCRIMINACIÓN DE GENERO EN EL AMBITO PUBLICO Y PRIVADO, SALARIO JUSTO, SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD, PROTECCION Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO, DERECHO DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN, ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL Y DEL TRABAJO FORZOSO.
DESCRIPCION DEL ODS Nro. (8): TRABAJO DOCENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO (https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/)	ODS No. 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Para alcanzar este objetivo se han propuesto 10 metas y 2 submetas, las mismas que van articuladas entre si con la finalidad de lograr el Objetivo de Desarrollo No.8, las mismas que se describen a continuación: **8.1** Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y,

	en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados. **8.2** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. **8.3** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. **8.4** Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados. **8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. **8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. **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. **8.9** De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales. **8.10** Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos. **8.a** Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a

	los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio. **8.b** De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ORGANO DE JUSTICIA:	CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	30, de Mayo de20222 Juicio No. 24331-2020-00299
DESCRIPCIÓN	

1. ANTECEDENTES DEL CASO (haga un resumen del caso, identifique las partes procesales, indique con precisión cual es la controversia materia de resolución)

Recurso de Casación presentado ante la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia por Indemnización por Despido Intempestivo.

El señor Xavier Ramiex Román Tomalá presentó una demanda laboral en contra de Nelson Aníbal Vargas Serrano y Germán Efromovich, por sus propios derechos y por los que representan en sus calidades de Gerente General y Presidente Ejecutivo, respectivamente, de la empresa Petróleos del Pacífico S.A., PACIPETROL, demanda que el juez de primer nivel resolvió aceptar parcialmente, disponiendo el pago de UDS $12.361,00 por concepto de despido intempestivo a la parte demandada. No conforme con la resolución la parte demandada presentó recurso de apelación ante la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, a las 12H28, el mismo que consta de fs. 95 a 101, que en su decisión negó el recurso de apelación presentado por la parte accionada, y confirmó la sentencia de primer nivel.

De la decisión descrita ambas partes procesales presentaron recursos extraordinarios de casación. Siendo admitido a trámite mediante auto de 31 de mayo de 2021, las 10H43, dictado por la Conjuez (E) de la Corte Nacional de Justicia, Liz Mirella Barrera Espín, únicamente el de la parte demandada por la causal cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

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

QUINTO.- Contextualización de los argumentos reproducidos por la recurrente con fundamento en el caso cinco del artículo 268 del COGEP.

5.1 Errónea interpretación de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo.

La recurrente cuestiona la interpretación del tribunal de apelación respecto de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo. Para ello sostiene que, el tribunal de alzada equivocadamente determinó que el acta de finiquito no puede demostrar la forma de terminación de la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Pues, este instrumento tan solo es conducente para justificar el período del vínculo de trabajo.

Sostiene que se configuró la errónea interpretación de las disposiciones señaladas, por las siguientes razones:

- El acta de finiquito constituye, en sí misma, un mutuo acuerdo y consentimiento expreso entre el trabajador y el empleador como medio para termina la relación obrero patronal. En la que se deja constancia sobre este hecho, incluyendo la forma de finalización del vínculo.
- La renuncia es una de formas de acuerdo entre las partes, pero no es la única. Siendo que las manifestaciones de voluntad sobre la terminación del contrato de trabajo son mucho más amplias; pues, puede perfeccionarse por separado y en tiempos distintos.
- Si el actor no estuvo de acuerdo con el contenido del finiquito, no debió suscribirlo; y, más bien, acudir a la justicia ordinaria e iniciar la acción pertinente. No obstante, en este caso, la relación laboral culminó por mutuo acuerdo de las partes conforme el artículo 169, numeral 2 del Código de Trabajo; tanto más si, en el proceso no se demostró ni fue parte de la controversia la configuración de vicios del consentimiento al suscribir tal instrumento y cobrar los valores ahí liquidados. En consecuencia, es improcedente el pago de la indemnización por despido intempestivo.
- Si el acta de finiquito es un documento conducente para demostrar el despido intempestivo, asimismo, es adecuado para justificar la terminación del contrato de trabajo. Tanto más si tal acuerdo consta en el acta de finiquito suscrita por ambas partes, dado que, se trata de una decisión bilateral y voluntaria.

- Es erróneo interpretar que la forma de terminación del vínculo laboral es impugnable. Pues, no es posible impugnar un hecho particular ahí contenido, dado que, se trata de una manifestación expresa de voluntad entre el trabajador y el empleador. Siendo que, el acta de finiquito es impugnable únicamente conforme el contenido del artículo 595 del Código de Trabajo. Es decir, en dos escenarios: i) cuando no fue suscrita ante el inspector del trabajo; y, ii) cuando no se encuentre pormenorizada. Sin embargo, en este caso, el acta ha sido ingresada al Sistema Único de Trabajo y contiene de forma pormenorizada todos los valores que se corresponden con los derechos del trabajador.

En suma, concluye el casacionista en la sentencia, cuestiona se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo. Esto, entendiendo que el tribunal ad quem determina una nueva forma de impugnación del documento de finiquito que no existe al no consta en dicha norma. También existe este vicio con respecto al artículo 169 numeral 2 ibídem al mal entender que mediante el finiquito no es posible probar la forma de terminación del vínculo laboral; sin advertir que es en este instrumento en el que consta el acuerdo de voluntades entre las partes.

5.2 Falta de aplicación de fallos de triple reiteración.

5.2.1 Sostiene el casacionista que en el fallo publicado en la Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 15 pág. 4398 se define al acta de finiquito como *"el documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y si fuera el caso, de las indemnizaciones a que tiene derecho*". Sin embargo, los jueces/za de apelación no advierten que el acta de finiquito contiene una aceptación de la liquidación respecto de los haberes laborales que le correspondieron al actor; a pesar de lo cual, en la sentencia cuestionada ordenan un nuevo pago al respecto.

También en este fallo se lee *"Por este medio se prueba la terminación de la relación laboral y el acta que lo contiene, de no cumplir con los requisitos establecidos por la ley, es impugnable".* Es decir, el acta de finiquito si justifica la forma terminación del contrato de trabajo; en este caso, por mutuo acuerdo de las partes. Además, el Juez Plural, previo a aceptar la impugnación del finiquito, debió verificar si este instrumento cumplía o no con los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo.

5.2.2 Por otro lado, el recurrente transcribe parte de la sentencia publicada en la Gaceta Judicial XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603: *"el finiquito es un hecho jurídico auténtico y completo, por el cual se liquida y termina las relaciones laborales, extinguiendo de esta manera las obligaciones entre las*

partes, tornando improcedente cualquier reclamo al respecto, pues el finiquito puede ser impugnado sólo cuando la liquidación no ha sido practicada ante el Inspector del Trabajo y pormenorizada".

No obstante, en el caso, el tribunal de apelación no ha determinado si el acta de finiquito es procedente o no, verificando el cumplimiento de los requisitos del artículo 595 del Código de trabajo: si fue practicada ante el inspector del trabajo; y, si es o no pormenorizada. Criterio que también se reproduce en la sentencia publicada en la Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4127.

Luego, el casacionista transcribe otra parte de aquel fallo en referencia, donde se lee: *"Si en un proceso se presenta un finiquito laboral como constancia que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo de las partes (trabajador y empleador), liquidándose los valores que le corresponden al trabajador en forma pormenorizada, sin que haya demostrado la presión al afirmarlo, en unidad de acto con el Inspector de Trabajo, resulta ser una prueba bien clara que no existió despido intempestivo".*

En la sentencia cuestionada se infringió el criterio transcrito, pues a pesar de que en el finiquito existe constancia de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, el tribunal de apelación ordenó equivocadamente el pago de la indemnización por despido intempestivo.

5.3 Aplicación indebida del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Sostiene el recurrente que, la sentencia cuestionada determinó que, en el caso, para demostrar la terminación del vínculo de trabajo por mutuo acuerdo, debió existir un documento que ratifique tal convenio, conforme el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin advertir que esta ley fue publicada en el Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020; por tanto, al momento en que ocurrieron los hechos, no se encontraba vigente. Lo dicho, teniendo en cuenta que, conforme el artículo 7 del Código Civil, la ley dispone para lo venidero y no tiene efecto retroactivo.

Por tanto, se aplicó indebidamente el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió un documento distinto al finiquito que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

SEXTO.- Problemas jurídico a resolver:

6.1 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra

pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

6.2 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

6.3 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

SÉPTIMO.- Resolución del recurso extraordinario de casación:

7.1 Sobre el caso cinco del artículo 268 del COGEP

El caso cinco previsto en el artículo 268 del COGEP, se produce: *"Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto."*

El caso cinco del artículo 268 del COGEP se configura por infracción directa de derecho sustantivo, es decir, sin consideración a cuestiones fácticas o probatorias. Supone el contraste entre la sentencia frente la ley, tratándose de *"un error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico"*

Así, bajo dichos parámetros, no cabe controvertir los hechos, pues se entiende que el recurrente muestra conformidad con los determinados en el fallo impugnado. Consecuentemente, también impide cualquier impugnación dirigida a aspectos relacionados con la prueba actuada en juicio.

No se puede olvidar que el caso en referencia no se limita al yerro con respecto a la norma, sino también es posible denunciar la transgresión de la jurisprudencia obligatoria, emitiéndose por esta la que cumplió con el procedimiento previsto en los artículos 185 de la Constitución de la República y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Adviértase que tres son los motivos contemplados para la procedencia de esta clase de impugnación de naturaleza extraordinaria: indebida aplicación, falta de aplicación y errónea interpretación.

La indebida aplicación es un típico error de selección y subsunción en la norma, es decir, sucede cuando el/la juez/a, para resolver el/los problema/s del caso, aplica una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos.

La falta de aplicación tiene relación con la existencia de la norma, se configura en el evento que el/la juez/a ignora u omite aplicar la que corresponde según los hechos fijados para solucionar el problema jurídico puesto a su conocimiento.

La errónea interpretación, exige que la norma escogida sea la aplicable para la premisa fáctica fijada, siendo que en este caso el yerro ocurre, pues a aquella se le otorga un sentido ajeno y diferente al de su verdadero significado u alcance, se trata entonces de una deficiencia de hermenéutica jurídica.

Vale relievar que los motivos antes explicados son independientes, dado que sus posibles configuraciones se descartan entre sí.

Para entender mejor, si lo fundamentado es la indebida aplicación (error de selección), resulta contradictorio señalar sobre la misma norma la denuncia de falta de aplicación (error de existencia) o errónea interpretación (error de hermenéutica), pues aquella se refiere a la efectiva aplicación de una que no se corresponde con los hechos determinados como ciertos. Si se denuncia falta de aplicación, entendemos que no ha sido considerada la norma que resuelve el problema jurídico, de ahí que se descarta la indebida aplicación y la errónea interpretación, dado que en este último caso, no puede existir una deficiencia de hermenéutica, respecto a una disposición no aplicada. Y, si lo que se alega es errónea interpretación, partimos de la correcta apreciación sobre la selección y existencia de la norma, descartando automáticamente los dos motivos restantes.

Finalmente, es de observar que el caso en referencia, a más de la infracción directa de la norma enmarcada en uno de los motivos antes analizados, exige que el vicio en la sentencia sea determinante. Entendiéndose por ello, de tal gravedad o trascendencia, que, si aquel no se presentase, el resultado de la decisión hubiere sido diferente al pronunciado.

7.2 La sentencia impugnada en casación.

En la parte pertinente de la sentencia impugnada se lee: "(…) el Art. 595 del Código de trabajo dispone: *"El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada"; es decir el Acta de finiquito es impugnable cuando* ***no ha sido practicada ante el inspector de trabajo****, lo que corresponde el (sic) presente caso(…) No puede determinar que ha existido un acuerdo entre las partes cuando encontramos que en el escrito de contestación a la demanda se expone: "…Si es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 mi representada comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenía, por uso de la causal establecida*

en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte actora y mi representada, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de la relación laboral, por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrito con fecha 27 de mayo del 2020…", es decir ha existido una aceptación de que la relación laboral terminó mediante comunicado que se remitió con fecha 30 de abril del 2020, por uso de la causal No. 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, el hecho de que posterior a ello hubieran acordado que esa no era la forma de terminar la relación laboral, sino que era voluntaria, debió de constar de la misma forma que se hizo en un primer momento, es decir pudo ser a través de un acta de acuerdo o en su efecto a través de un comunicado suscrito por las partes, como ya hemos expuesto ***el acta de finiquito da razón sobre la existencia de una liquidación producto de la terminación de la relación laboral,*** *más no sobre la forma como ha terminado esta relación laboral, ahora bien el Art. 169 inciso segundo del COGEP determina que el demandado no está en la obligación de anunciar medios probatorios si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa, pero en caso de que en su contestación exista una afirmación deberá de evaluar medios probatorios, es decir* ***debió presentar medios probatorios sobre la afirmación que hacía en la contestación a la demanda cuando expuso que se acordó entre las partes tener como terminada la relación de mutuo acuerdo****, hecho que no se ha probado, más aún cuando acepta que es verdad que el 30 de abril del 2020 se le comunicó al trabajador que la relación laboral había terminado por la causal del Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, esta aceptación no necesita de ser probada conforme lo dispone el Art. 163 No. 1 del COGEP (…) En El caso sujeto de análisis una vez que en el escrito de comparecencia la parte demanda consta una aceptación a la terminación de la relación laboral por el Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, ratificando los fundamentos de hecho de la parte actora, siendo que ésta afirmación conforme se ha dejado expuesto no necesita ser probado se lo considera en relación a lo dispuesto en el Art. 17 inciso segundo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 que dispone: "En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco", es decir ha existido el despido intempestivo por lo que es procedente dispone el pago de la Indemnización por despido intempestivo. (…)".* (Énfasis fuera de texto original).

7.3 ¿Se configuró la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, pues, la impugnación del acta de finiquito solo procede si no es suscrita ante el inspector del trabajo y si no se encuentra pormenorizada; siendo que, en el caso, tal instrumento cumplió con dichos requisitos, a pesar de lo cual, se ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo?.

7.3.1 En la sentencia impugnada el tribunal de instancia invoca el artículo 595 del Código de Trabajo para afirmar que el acta de finiquito puede ser materia de impugnación cuando: i) la liquidación no sea practicada ante el inspector de trabajo; y, ii) si no es pormenorizada.

Luego, reconoce que, en el caso, el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo: por ende, determina que es impugnable y revisable en apelación.

Recuérdese que el casacionista ha fundamentado su recurso extraordinario de casación en el caso cinco del artículo 268 del COGEP, que como antes se dijo, proscribe cuestionar los hechos determinados por el tribunal de instancia, y derivados de su facultad exclusiva para valorar la prueba. En tal razón, teniéndose como aceptado que el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector del trabajo, este Tribunal de Casación se encuentra impedido de cuestionar o verificar tal hecho. Siendo que, si lo pretendido por el casacionista era discutir la conclusión fáctica del Juez Plural respecto de los pormenores de la celebración del finiquito, debía encausar su recurso atendiendo los parámetros del caso cuatro ibídem, justificando la infracción indirecta de normas sustantivas.

Consecuentemente, aceptado el hecho de que el finiquito no fue practicado ante el inspector del trabajo, se verifica que cumple con una de las condiciones para su impugnabilidad, conforme el artículo 595 del Código de Trabajo. Por lo que, al revisar el contenido del finiquito en cuestión, el tribunal de alzada realiza una interpretación en concreto correcta.

Al tenor de lo dicho, no se ha configurado la errónea interpretación del artículo 595 del Código de Trabajo ni de la jurisprudencia obligatoria referida por quien recurre; lo que implica desestimar el recurso extraordinario de casación por el vicio acusado.

7.3.2 No obstante lo anterior, este Tribunal considera que es relevante resolver si el artículo 595 del Código de Trabajo limita la impugnación del acta de finiquito únicamente a dos escenarios: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

Las sentencias referidas por el casacionista reproducen como punto de derecho el siguiente: el acta de finiquito es impugnable cuando no cumple los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo, es decir, si no se practicó ante el inspector de trabajo y no fue pormenorizada.

Además, en otros fallos de triple reiteración sobre esta cuestión la Corte Suprema de Justicia señaló: *"El artículo 571 actual 592 del Código de la materia, permite al trabajador impugnar el documento de finiquito; por ello debe analizarse si tal impugnación procede. La norma citada delimita las circunstancias en que puede ser impugnada: si la liquidación de esas cuentas se ha realizado ante el Inspector del Trabajo y es pormenorizada, no existe razón jurídica para desconocer su validez; pero si incumple cualquiera de esos requisitos, el trabajador puede impugnarlo, tal como lo ha efectuado pues, el documento constante de fojas 96-97 no contiene las condicionantes puntualizados en el artículo antes citado; por consiguiente, ha lugar su revisión".*

Como se ve, los criterios referidos limitan la impugnación del acta de finiquito al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Esto es: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no fue pormenorizada.

7.3.3 Ahora bien, el segundo inciso del artículo 19 de la Ley de Casación disponía: "La triple reiteración de un fallo de casación constituye precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes, excepto para la propia Corte Suprema. "Es decir, la jurisprudencia obligatoria regulada al tenor de esta disposición tiene efectos verticales, esto es, vincula a los jueces de instancia, y no obligaba a la Corte Suprema Justicia como máximo órgano de la justicia ordinaria. Entonces, esta Alta Corte podía apartarse de los criterios de triple reiteración.

Por tanto, esta Corte Nacional, actualmente máximo tribunal de la justicia ordinaria, ante los efectos verticales de la jurisprudencia obligatoria regulada en la norma antes citada, tampoco se encuentra vinculada en sentido estricto por tales fallos de triple reiteración. De ahí que, se aparta de la línea inaugurada sobre el tema por la Corte Suprema de Justicia, para lo cual desarrolla la argumentación que sigue:

7.3.3.1 Como ya se dijo, el artículo 595 del Código de Trabajo determina dos requisitos para que proceda la impugnación del finiquito: i) si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo; y ii) no es pormenorizada.

Estos constituyen requisitos formales de impugnación que tienen relación con la exigencia de actos que deben cumplirse para la validez formal del acta de finiquito. Siendo que, la suscripción ante el

inspector del trabajo y la pormenorización del documento buscan garantizar, por un lado, el resguardo de una autoridad administrativa en cuanto a los derechos del trabajador; y por otro, la correcta valoración económica de los derechos y beneficios laborales.

Sin embargo, debe advertirse que el derecho del trabajo se encuentra irradiado por principios reconocidos tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República, los que exigen también que el acta de finiquito cumpla requisitos de fondo para satisfacer su validez material.

Así, en el artículo 5 de Código de Trabajo tenemos al principio de protección, el que obliga tanto a los funcionarios administrativos como judiciales a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Principio que, según la doctrina: *"(…) es más que un reconocimiento formal del significado trascendente del trabajo: (…) es un imperativo dirigido al legislador y a los operadores jurídicos todos, para que en la regulación de las relaciones laborales o en la aplicación de las disposiciones referentes a ellas prevalezca siempre el criterio de preservación del amparo al trabajador (…)"*

Mientras que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, proscribe la renuncia de derechos; estableciendo el principio de irrenunciabilidad entendido como: *"(…) la prohibición de abandonar derechos consagrados por el sistema jurídico en favor del trabajador y que se consideran imprescindibles para la efectiva vigencia de la idea de protección".*

Estos dos principios, que además son interdependientes, constituyen un presupuesto sustancial que debe primar en las relaciones de trabajo. Sustancial, pues, buscan garantizar y proteger los derechos laborales más allá del requerimiento formal de los documentos que pueden configurarlos.

Entonces, la obligación de protección del trabajador por parte del funcionario judicial administrativo, y el deber de verificar si operó renuncia de derechos, no se limita a la comprobación de aspectos formales -como la celebración del finiquito ante el inspector del trabajo o su pormenorización- sino que debe alcanzar una verificación sustancial del cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Por lo dicho, vemos que la posibilidad de impugnación del acta de finiquito no se agota en la verificación de los requisitos formales previstos en el artículo 595 del Código de Trabajo. Más bien, desde una interpretación orientada a la Constitución, se debe entender que tal instrumento debe cumplir con requisitos de fondo, que a su vez, sostenga su validez material, relacionada esta última con la satisfacción efectiva de los derechos que ahí se liquidan.

En conclusión, el acta de finiquito no solo es impugnable por evadir requisitos de forma (validez formal); es decir, cuando no fue practicada ante el inspector del trabajo e incumplió con la pormenorización de la liquidación. Pues, también es impugnable por obviar requisitos de fondo (validez material); esto es, en toda circunstancia que se evidencie menoscabo o renuncia de derechos en contra del trabajador.

7.4 En la sentencia cuestionada ¿se configuró la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código de Trabajo y la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales citados por el casacionista, dado que, el tribunal de apelación mal entendió que el acta de finiquito no prueba la forma de terminación del vínculo de trabajo entre el trabajador y su empleador?

7.4.1 El tribunal de apelación estima que el acta de finiquito da razón de la existencia de una liquidación derivada de la terminación del contrato de trabajo, y no sobre la forma de conclusión de la relación laboral. Entonces, si la empresa empleadora afirmó que el vínculo con el actor culminó por mutuo acuerdo de partes, debió presentar medios probatorios sobre tal afirmación. Por el contrario, el empleador aceptó que el 30 de abril de 2020 comunicó al trabajador que la relación laboral culminó por la causal prevista en el artículo169 numeral 6 (caso fortuito o fuerza mayor) del Código de Trabajo.

Frente a lo dicho, el casacionista sostiene que mediante el acta de finiquito si es posible probar que la relación obrero patronal culminó de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

7.4.2 Ahora bien, el recurrente sostiene que los precedentes jurisprudenciales citados en su libelo de casación determinan que el acta de finiquito es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral.

Fallos que, en efecto, cumplen lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Casación para constituir jurisprudencia obligatoria.

Al respecto, este Tribunal de casación estima que el acta de finiquito constituye un instrumento mediante el cual las partes liquidan las obligaciones laborales existentes al momento de la terminación del vínculo laboral entre las partes. Siendo que, la razón de esta liquidación es precisamente el contexto en el que el contrato de trabajo culminó; de lo que dependerá los beneficios e indemnizaciones que le corresponde al trabajador.

Entonces, al finiquito no solo se lo puede considerar como un documento que contiene una simple liquidación o cálculo. Más bien, se trata de un instrumento que también -por lo general- da cuenta sobre varios aspectos de la relación de trabajo: existencia del vínculo, remuneración, período de servicios, etc. Incluso, contiene información sobre el valor monetario que derivade los derechos laborales. Lo cual, no descarta que su contenido puede ser contradicho por prueba en contrario.

En consecuencia, este Tribunal de Casación ratifica que el acta de finiquito si es un documento que puede justificar varios hechos relacionados con el desarrollo del contrato de trabajo; incluido su forma de terminación. Por tanto, equivocan los jueces de apelación al afirmar -de forma general- que el finiquito da razón sobre liquidación monetaria, y no respecto de la forma de terminación del contrato de trabajo.

7.4.3 Más allá de lo dicho, debe advertirse que, en su contestación a la demanda (fs. 319 a 323) la empresa accionada se excepcionó con la falta de derecho de la actora respecto de la indemnización por despido intempestivo: pues, la relación laboral -según sostuvo- culminó por mutuo acuerdo de las partes. De ahí que, al tenor del artículo 169 inciso segundo del COGEP, le correspondía a la empleadora justificar dicha forma de finalización del vínculo de trabajo.

Por el contrario -conforme la sentencia de segunda instancia- se tiene que, el 30 de abril de 2020 la empresa demandada comunicó al actor que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor); sin que tampoco esta última causa se encuentre demostrada en el proceso.

Es decir, se evidencia contradicción en la supuesta forma en la que culminó el vínculo laboral. Pues, por un lado, el 30 de abril de 2020 se comunica al trabajador que termina por caso fortuito o fuerza mayor; y por otro, luego de operar la terminación del contrato de trabajo, se hace constar en el finiquito de 27 de mayo de 2020 que la finalización se configuró por mutuo acuerdo.

Entonces, ante dicha contradicción, la demandada no ha justificado que el vínculo laboral culminó por mutuo acuerdo como lo afirmó en su contestación a la demanda, pues este aparente convenio sucedió luego de la finalización del vínculo, cuando ya no existía contrato de trabajo. Mientras que, el caso fortuito o fuerza mayor tampoco fue justificado. Causales que, en todo caso, no han sido determinadas como hechos ciertos en la sentencia de apelación; conclusión fáctica que no es revisable por parte de este tribunal de casación.

Por ende, en la sentencia impugnada no se configuró una errónea interpretación en concreto del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo; pues, el tribunal de alzada no podía reconocer un hecho (terminación por mutuo acuerdo) que no fue demostrado por la empleadora como forma de terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, aun cuando el tribunal de instancia equivocó al afirmar que el acta de finiquito no es un medio de prueba que demuestra la terminación de la relación laboral, este yerro no altera el resultado del fallo. Pues, ante la contradicción y la falta de demostración por parte de la empleadora de que el vínculo de trabajo culminó mediante una de las formas legales previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo -advirtiéndose su afirmación sobre la finalización de mutuo acuerdo reproducida en su contestación a la demanda- se debe tener como cierto la ocurrencia del despido intempestivo.

En consecuencia, se descarta la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo. No obstante, se evidencia la falta de aplicación de la jurisprudencia obligatoria invocada por la recurrente en su libelo de casación.

En este sentido, procede la corrección de la motivación conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP en cuanto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral. Sin embargo, es de advertir que esta corrección no modifica el resultado de la sentencia, pues -como antes se analizó- en el caso se configuró el despido intempestivo por las razones ya explicadas.

7.5 ¿Se configuró la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues, se lo consideró para resolver una controversia sobre hechos ocurridos antes de su vigencia?

En la sentencia cuestionada -dice quien recurre- el Juez Plural consideró que, el empleador debió justificar la terminación de mutuo acuerdo -independientemente del acta de finiquito- mediante un convenio suscrito entre las partes. Y, al no justificarlo así, estima que ha invocado de forma injustificada la causal de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo que, conforme el artículo 17 de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020, procede reconocer el despido intempestivo.

Por su parte, la casacionista alega que al momento en que ocurrieron los hechos correspondientes a esta causa, la mencionada ley aún no se encontraba vigente. Razón por la cual, se aplicó indebidamente la norma en mención, pues, en la sentencia cuestionada de forma errónea se exigió

un documento -distinto al finiquito- que justifique la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Ahora bien, según el fallo recurrido, la relación laboral culminó el 30 de abril de 2020, fecha en la que aún no entraba en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por tanto, equivoca el tribunal de apelación al aplicar una norma de forma retroactiva, configurándose así el vicio de indebida aplicación.

No obstante, lo dicho, tal yerro del tribunal de alzada no altera el resultado de la sentencia cuestionada. Pues, como se analizó en el segundo problema jurídico, el empleador afirmó que la relación laboral culminó por mutuo acuerdo sin que hubiera demostrado -conforme el artículo 169 inciso segundo del **COGEP**- que esta causal se configuró a la época de terminación del contrato de trabajo (30 de abril de 2020); tampoco justificó que el contrato de trabajo culminó por la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor). En consecuencia, ante el incumplimiento del empleador respecto de la carga de la prueba que respalde sus afirmaciones, se debe tener como cierta la ocurrencia del despido intempestivo independientemente de la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

En atención a lo dicho, se acepta el vicio de indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario traído a conocimiento de este Tribunal mediante el caso cinco del artículo 268 del COGEP. Por lo que, conforme el artículo 273 numeral 4 del COGEP, procede esta corrección en la motivación de la sentencia cuestionada, aun cuando no modifique la parte resolutiva de la sentencia impugnada.

3. NORMAS JURÌDICAS INVOCADAS POR LOS JUECES, EN RELACIÓN CON 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)

Art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

Art. 184, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 184 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 191, numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 269 del COGEP

Arts. 169, numeral 2 y 595 del Código de Trabajo

Art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Fallos de triple reiteración publicados en:

Gaceta Judicial Año XCIX. Serie XVI No. 15, Pág. 4393

Gaceta Judicial Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603

Gaceta Judicial Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág.4127

Gaceta Judicial Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 338

Arts. 11, numeral 8 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 266 del COGEP

Art. 168, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 272 del COGEP

Arts. 79 al 87 del COGEP

Art. 273, numeral 4 del COGEP

Art. 7 del Código Civil

Art. 185 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 182 del Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo

Art. 163, numeral 1 del COGEP

Art. 188 del Código de Trabajo

Art. 571 actual 592 del Código de Trabajo

Art. 19 de la Ley de Casación

Art. 5 del Código de Trabajo

Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador

Art. 268, numeral 5 del COGEP

4. RESOLUCIÓN (Transcriba la parte resolutiva del fallo)

DECISIÓN:

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa parcialmente la

sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, las 12H28, corrigiendo la motivación de la sentencia respecto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral; y, en cuanto a la indebida aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.- CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.

5. COMENTARIO PERSONAL EXPLICANDO EL VINCULO ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA (extensión 420 palabras)

Derecho Laboral ha sido la asignatura de mi preferencia en la Carrera de Derecho, el mismo que tiene gran relevancia jurídica porque estipula las normas que regulan las relaciones laborales entre trabadores y empleadores, tanto en el ámbito público como privado, siendo el trabajo un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador 2008, es un deber del Estado establecer políticas para fomentar el empleo para que las personas puedan llevar una vida digna.

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU en el año 2015 brinda a los países y sus sociedades los parámetros a ser considerados para mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie en el camino, a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales buscan lograr que a nivel mundial se erradique la pobreza, eliminar la discriminación, mejorar la educación, trabajo decente y crecimiento económico, disminuir la afectación al cambio climático, como mejorar las ciudades y optimización de los recursos naturales.

El Derecho Laboral está vinculado con el Objetivo de Desarrollo No. 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Objetivo que contempla 10 metas y 2 submetas, las cuales deben ser implementadas en todos los países mediante políticas públicas que busquen promover el incremento de empleos con una remuneración en igualdad al trabajo, incentivar la productividad económica en la diversificación, modernización tecnológica e innovación, centrándose en los de mayor valor añadido y más uso de mano de obra, crear incentivos para que las empresas brinden oportunidades de trabajo a los jóvenes y personas con discapacidad, crear fuentes de financiamiento para el emprendimiento turístico sostenible, en especial el comunitario, donde se oferten los productos y gastronomía del lugar sostenibles en el tiempo y socializando el cuidado que se debe tener de los recursos naturales que nos servirán para el presente y las futuras generaciones.

La sentencia seleccionada está vinculada con el Derecho Laboral, el recurso extraordinario de casación fue resuelto por la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral y el Objetivo de Desarrollo No. 8, específicamente en la meta 8.8 proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores; la sentencia cumple con esta meta, pues a través del recurso de casación se ha confirmado que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles, así lo determina la Constitución de la República en su Art. 326 numeral 2.

Uno de los más fuertes impactos de los últimos tiempos que han debilitado el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel mundial es la emergencia sanitaria por el Covid-19, causando mayor incidencia en la salud, pero también en el trabajo. La tasa de desempleo subió de forma acelerada por la falta de productividad, consumo y cierre de muchas empresas, provocando que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y sus metas sufran un retroceso, tal es el caso, de la sentencia seleccionada que se trata de un despido intempestivo apenas se decretó la crisis sanitaria en el Ecuador que fue el 11 de marzo de 2020. “La pandemia ha puesto de manifiesto amplias deficiencias y desigualdades en el mundo del trabajo, y las ha acentuado” (OIT, 2020).

El Derecho Laboral deberá adaptarse al futuro del trabajo con sus nuevas modalidades semipresencial, teletrabajo, implementación de las nuevas tecnologías e innovaciones en la Inteligencia Artificial que avanza de forma acelerada a nivel mundial.

A criterio de Gutiérrez y Herrera analizando las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, “sus metas, la meta 8.1 crecimiento económico necesita múltiples requerimientos materiales, energéticos y ecosistémicos de la naturaleza, lo que provocaría un conflicto con los ODS de tipo ambiental (p. 61)”.

Será entonces fundamental que las políticas que adopten los países para el logro de las metas del Objetivo de Desarrollo 8 sean teniendo en consideración una dinamización del crecimiento económico y la utilización de los recursos naturales y ambientales con la finalidad de que no exista conflicto con los ODS del medio ambiente.

3.4 Análisis de resultados

Derecho Laboral ha sido la asignatura de mi preferencia en la Carrera de Derecho, el mismo que tiene gran relevancia jurídica porque estipula las normas que regulan las

relaciones laborales entre trabadores y empleadores, tanto en el ámbito público como privado, siendo el trabajo un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador 2008, es un deber del Estado establecer políticas para fomentar el empleo para que las personas puedan llevar una vida digna.

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU en el año 2015 brinda a los países y sus sociedades los parámetros a ser considerados para mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie en el camino, a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales buscan lograr que a nivel mundial se erradique la pobreza, eliminar la discriminación, mejorar la educación, trabajo decente y crecimiento económico, disminuir la afectación al cambio climático, como mejorar las ciudades y optimización de los recursos naturales.

El Derecho Laboral está vinculado con el Objetivo de Desarrollo No. 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Objetivo que contempla 10 metas y 2 submetas, las cuales deben ser implementadas en todos los países mediante políticas públicas que busquen promover el incremento de empleos con una remuneración en igualdad al trabajo, incentivar la productividad económica en la diversificación, modernización tecnológica e innovación, centrándose en los de mayor valor añadido y más uso de mano de obra, crear incentivos para que las empresas brinden oportunidades de trabajo a los jóvenes y personas con discapacidad, crear fuentes de financiamiento para el emprendimiento turístico sostenible, en especial el comunitario, donde se oferten los productos y gastronomía del lugar sostenibles en el tiempo y socializando el cuidado que se debe tener de los recursos naturales que nos servirán para el presente y las futuras generaciones.

La sentencia seleccionada está vinculada con el Derecho Laboral, el recurso extraordinario de casación fue resuelto por la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral y el Objetivo de Desarrollo No. 8, específicamente en la meta 8.8 proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para los trabajadores; la sentencia cumple con esta meta, pues a través del recurso de casación se

ha confirmado que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles, así lo determina la Constitución de la República en su Art. 326 numeral 2.

Uno de los más fuertes impactos de los últimos tiempos que han debilitado el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel mundial es la emergencia sanitaria por el Covid-19, causando mayor incidencia en la salud, pero también en el trabajo. La tasa de desempleo subió de forma acelerada por la falta de productividad, consumo y cierre de muchas empresas, provocando que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y sus metas sufran un retroceso, tal es el caso, de la sentencia seleccionada que se trata de un despido intempestivo apenas se decretó la crisis sanitaria en el Ecuador que fue el 11 de marzo de 2020. “La pandemia ha puesto de manifiesto amplias deficiencias y desigualdades en el mundo del trabajo, y las ha acentuado” (OIT, 2020).

El Derecho Laboral deberá adaptarse al futuro del trabajo con sus nuevas modalidades semipresencial, teletrabajo, implementación de las nuevas tecnologías e innovaciones en la Inteligencia Artificial que avanza de forma acelerada a nivel mundial.

A criterio de Gutiérrez y Herrera analizando las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, “sus metas, la meta 8.1 crecimiento económico necesita múltiples requerimientos materiales, energéticos y ecosistémicos de la naturaleza, lo que provocaría un conflicto con los ODS de tipo ambiental (p. 61)”.

Será entonces fundamental que las políticas que adopten los países para el logro de las metas del Objetivo de Desarrollo 8 sean teniendo en consideración una dinamización del crecimiento económico y la utilización de los recursos naturales y ambientales con la finalidad de que no exista conflicto con los ODS del medio ambiente.

Capítulo cuatro

Discusión

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

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

El Derecho Laboral es una de las ramas del Derecho que tiene trascendental importancia en el ámbito académico, ya que se encarga de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, siendo el trabajo el medio de subsistencia de todo ser humano, está en constante evolución de acuerdo a las nuevas tendencias sociales, económicas y fundamentalmente tecnológicas, pues hoy en día es parte del ámbito laboral las nuevas modalidades de trabajo como son el teletrabajo, trabajo a distancia y el trabajo tecnológico, nuevas tendencias del ámbito laboral que deberán incluirse en la normativa jurídica y en el estudio académico.

Las implicaciones que conlleva el estudio del Derecho Laboral es preparar a los futuros profesionales del Derecho de acuerdo a las nuevas tendencias del ámbito laboral y las normas jurídicas que regularán estas nuevas realidades del trabajo tanto a nivel nacional como internacional, al igual que el Derecho Laboral Procesal, con la finalidad de puedan brindar una asesoría jurídica pertinente y eficaz sobre los derechos laborales y estén en capacidad de dar solución a los nuevos conflictos jurídicos que se presentarán en el entorno laboral como futuros Abogados de la República.

Las innovaciones tecnológicas avanzan de forma acelerada en todos los ámbitos de nuestra vida en este mundo globalizado en el cual nos desenvolvemos todas las personas y

el Derecho Laboral en nuestro ámbito de estudio no ha sido la acepción, pues las innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial, metaverso, Bing, chatGPT, etc. están siendo muy utilizadas por las empresas, ya que brindar la posibilidad de receptar gran cantidad de información y procesar de forma rápida y eficiente, permitiendo un ahorro económico y de tiempo. Estas innovaciones en la tecnología contribuyen también a tener un mayor control de los trabajadores, en recursos humanos ayuda para la selección de personal, interactúan con los proveedores de mercadería, se utilizan en las actividades bancarias y en el comercio en general.

Pero el gran dilema que se presenta en el ámbito laboral es si la tecnología y la inteligencia artificial son para contribuir en el trabajo de las personas, o van a desplazar a los seres humanos en determinadas áreas de trabajo. Por tanto es relevante que todos los países establezcan normas jurídicas para regular el uso y alcance de la tecnología y la inteligencia artificial, si bien se pueden alcanzar grandes ventajas con su uso, es indispensable también definir si no traerá consecuencias negativas para el Objetivo de Desarrollo Sostenible No.8 como es la inclusión y sostenibilidad del trabajo decente y crecimiento económico, pues tiene implicaciones en todos los ámbitos de la vida de las personas, ya que el trabajo provee de los recursos económicos que necesitan las personas para vivir de manera digna y acceder a todos los servicios y necesidades básicas para su subsistencia.

Las perspectivas del Derecho Laboral en el contexto del Covid-19 ha sido de mucha incertidumbre para los empleadores y en mayor grado para los trabajadores, pues se ha convertido en uno de los obstáculos más relevantes que a lo largo de nuestra historia ha trastocado de manera drástica el trabajo formal como informal a nivel mundial, con un grado de mayor afectación en los países pobres y en vías de desarrollo, ya que los gobiernos se han visto obligados a asignar recursos no presupuestados para atender la crisis sanitaria del Covid-19. El confinamiento decretado a nivel mundial paralizó la producción, servicios y exportaciones, solo en las áreas de consumo de alimentos y medicinas, así como la atención de salud fueron las únicas que subsistieron durante la crisis sanitaria, el resto de los ámbitos laborales sufrió un alto grado de afectación, muchos de los cuales implementaron el

teletrabajo o trabajo a distancia, por lo que Ecuador ha sufrido un gran retroceso en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 que está vinculado directamente con el Derecho Laboral.

El estudio del Derecho Laboral es de gran relevancia jurídica porque se encarga de regular las relaciones laborales tanto en el ámbito público como privado, pero su estudio puede aportar de manera significativa para que exista una mejor relación con la comunidad, fomentando y sociabilizando las políticas públicas implementadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 y todas las que se vayan dando para mejorar el empleo, mediante el uso de la tecnología se pueden plantear foros o debates para difundir en la comunidad como pueden acceder a un primer empleo los jóvenes, requisitos y formas de lograr los créditos con bajas tasas de interés para emprendimientos gastronómicos, turísticos, culturales que involucran a las comunidades para que tengan una fuente de ingreso en el entorno en el cual se desenvuelven. Todas estas formas de incentivar las fuentes de trabajo mediante su difusión desde el ámbito de estudio del Derecho Laboral y que benefician al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 deben implementarse en los planes de estudio de las Universidades, pues a la vez que difunde el Derecho Laboral también socializará el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 y sus metas, para que todos contribuyamos con mejores prácticas de corresponsabilidad social para mejorar la vida de las personas, preservar los recursos naturales y cuidar el planeta.

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

En el ámbito nacional, los Objetivos de Desarrollo Sostenible están considerados en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en el cual se han planteado 3 ejes: eje 1: Derechos para todos durante toda la vida; eje 2: economía al servicio de la sociedad; y, eje 3: más sociedad más Estado. Determinados los ejes, en cada uno de ellos se establece 3 objetivos, a través de los cuales se implementan las políticas públicas, la metas a cumplir y las instituciones relevantes para llevar a cabo.

El eje 2, en su Objetivo Nro. 5 busca impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria, el mismo que está vinculado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro.8: trabajo decente y crecimiento económico.

A nivel nacional los objetivos del régimen de desarrollo se encuentran estipulados también en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, Art. 276, numeral 2: construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable". Con el cambio de la normativa Constitucional el Estado recuperó su rol estratégico en el desarrollo del país, comenzando a construir una sociedad con mercado incluyente, procurando alcanzar el bienestar y la prosperidad a través de una distribución equitativa de la riqueza y la inclusión de los grupos más vulnerables de la sociedad.

El Objetivo No. 5 del Eje 2 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 busca poner al servicio de la sociedad una economía social y solidaria, garantizando el ejercicio de los derechos de todas las personas, teniendo el ser humano supremacía por sobre el capital. Se busca erradicar la pobreza y extrema pobreza de forma inclusiva y sostenible, proporcionando servicios de calidad y la administración eficaz de los recursos estratégicos. Además, en este objetivo de desarrollo se busca alcanzar una economía que se refuerce en el rendimiento equilibrado de los recursos naturales e incluya valor agregado a productos de gran escala y mayor calidad, liberando tanto los medios de producción como los de comercialización.

Con la finalidad de alcanzar las metas propuestas en el Objetivo de Desarrollo No. 5 del Eje 2 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 se han establecido las siguientes políticas públicas:

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

2. Promover la productividad, competitividad y calidad de los productos nacionales, como también la disponibilidad de servicios conexos y otros insumos, para generar valor

agregado y procesos de industrialización en los sectores productivos con enfoque a satisfacer la demanda nacional y de exportación.

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

4. Incrementar la productividad y generación de valor agregado creando incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica.

5. Diversificar la producción nacional con pertinencia territorial, aprovechando las ventajas competitivas, comparativas y las oportunidades identificadas en el mercado interno y externo, para lograr un crecimiento económico sostenible y sustentable.

6. Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva mediante la vinculación entre el sector público, productivo y las universidades.

7. Garantizar el suministro energético con calidad, oportunidad, continuidad y seguridad, con una matriz energética diversificada, eficiente, sostenible y soberana como eje de la transformación productiva y social.

8. Fomentar la producción nacional con responsabilidad social y ambiental, potenciando el manejo eficiente de los recursos naturales y el uso de tecnologías duraderas y ambientalmente limpias, para garantizar el abastecimiento de bienes y servicios de calidad.

9. Fortalecer y fomentar la asociatividad, los circuitos alternativos de comercialización, las cadenas productivas, negocios inclusivos y el comercio justo, priorizando la Economía Popular y Solidaria, para consolidar de manera redistributiva y solidaria la estructura productiva del país.

10. Fortalecer e incrementar la eficiencia de las empresas públicas para la provisión de bienes y servicios de calidad, el aprovechamiento responsable de los recursos naturales, la dinamización de la economía, y la intervención estratégica en mercados, maximizando su rentabilidad económica y social.

Una vez analizado las políticas públicas implementadas para alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo 5, podemos establecer que están vinculadas con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8: trabajo decente y crecimiento económico, cuyas metas buscar lograr un trabajo decente para todas las personas y un crecimiento económico inclusivo y sostenible, evitando la degradación del medio ambiente, así como la preservación de los recursos naturales para el presente y las futuras generaciones; detener el avance del cambio climático que se ve afectado por las actividades humanas contaminantes, el uso de combustibles fósiles y el uso de energía no renovable, por lo que es indispensable fomentar la economía verde y de esta forma preservar el planeta.

En los dos primeros años el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 se había alcanzado progresos significativos en sus metas con las políticas públicas implementadas, pero a raíz de la emergencia sanitaria por el Covid-19, se dio una gran regresión de todas las metas propuestas en el Objetivo de Desarrollo Nro. 5, pues el confinamiento decretado en todos los países del mundo desestabilizó los índices de empleo a nivel mundial, siendo Ecuador uno de los más afectados en Latinoamérica, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos la tasa de desempleo alcanzó un índice del 5,7%, siendo las más alta registrada en los últimos 5 años, en nuestro país a más del confinamiento, se dio una regresión de los derechos laborales con la puesta en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que benefició mayormente al empleador en desmedro de los derechos de los trabajadores, influyendo negativamente en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8, después de la salud, el trabajo y empleo fueron los ámbitos más afectados por la crisis sanitaria del Covid-19.

Otros factores que han incidido de forma negativa para el Desarrollo del Objetivo 5, vinculado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 es el pago de la deuda externa, y los desastres naturales que han requerido la atención inmediata. A más de estos factores, otro factor de mayor incidencia en la desestabilización económica de nuestro país es la caída del precio del petróleo, pues parte del presupuesto general de Estado se financia con las exportaciones petroleras.

Frente a todos estos desafíos, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, a través del Objetivo de Desarrollo 5 se busca cambiar la matriz productiva y con ello volver al país más productivo y competitivo con la implementación de la innovación en la producción nacional para fomentar la exportación de productos y servicios y dejar de depender de la exportación petrolera; fomentar la economía social y solidaria para nuevos emprendimientos, especialmente en los sectores comunitarios para que tengan una fuente de ingreso que permita mejorar la calidad de vida de las personas. Se aspira una vez que se vaya superando la crisis sanitaria, se vaya reactivando la productividad, la economía y las exportaciones y con ello logrando recuperar las plazas de empleo que se perdieron y continuar avanzando en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 y sus metas que sufrieron un gran retroceso con la crisis sanitaria del Covid-19.

4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

La Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral en el Proceso Nro. 24331-2020-00299 es competente para sustanciar el recurso extraordinario de casación presentado por la parte demandada en contra de la sentencia del Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el cual en su decisión negó el recurso de apelación presentado por la parte accionada y confirmo la sentencia de primer nivel que aceptó parcialmente la demanda ordenando el pago de USD $12.361,00 por concepto de despido intempestivo. De la decisión descrita ambas partes procesales presentaron recursos extraordinarios de casación, siendo admitido a trámite únicamente el de la parte accionada por el caso cinco del Art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), quien pretende se revierta la indemnización por despido intempestivo concedido a la parte actora.

En su fundamentación jurídica la parte accionada denuncia la infracción de los artículos 169 numeral 2 y 595 del Código de Trabajo, y 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. La transgresión de los fallos de triple reiteración, sentencias que tratan sobre la impugnación del acta de finiquito y sobre la pertinencia de este documento para justificar la terminación del vínculo laboral.

El Tribunal de Casación para resolver este recurso extraordinario de casación al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) ha sido muy explícito en su parte motivacional, pues analiza de manera clara y precisa el artículo citado, su vulneración se produce cuando se haya incurrido en indebida aplicación, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto, por tanto no hay lugar a consideración de cuestiones fácticas o probatorias. Analizado el fundamento jurídico del accionado, en el recurso extraordinario de casación se ha invocado la errónea interpretación de las normas sustantivas.

En la parte motivacional expuesta por el Tribunal de Casación, respecto al recurso extraordinario de casación, la Corte Nacional de Justicia es competente para resolver este recurso, pero de acuerdo al sustento jurídico por el cual se invocó el mencionado recurso, por lo tanto se limita a ámbitos jurídicos puntuales, como el de la presente causa debe analizar la errónea interpretación de las normas sustantivas, por lo cual es de trascendental importancia que los defensores técnicos de las partes procesales analicen bien las sentencias a ser impugnadas y realicen una fundamentación jurídica correcta.

Revisada la sentencia impugnada, el tribunal de instancia invoca el Art. 595 del Código de Trabajo para afirmar que el acta de finiquito puede ser materia de impugnación cuando: i) la liquidación no sea practicada ante el inspector de trabajo; y, si no es pormenorizada, posterior determina que el acta de finiquito no fue practicada ante el inspector de trabajo, por lo tanto, considera que es impugnable y revisable en apelación.

El casacionista fundamentó su recurso extraordinario de casación en el caso cinco del artículo 268 del COGEP, por lo que el Tribunal de Casación no puede valorar hechos determinados por el tribunal de instancia inferior sobre la prueba. Pues considera que debió invocar el caso cuatro si pretendía tal situación. Los fallos de triple reiteración invocados tratan de sentencias relacionadas con el acta de finiquito, no son vinculantes para la Corte Nacional de Justicia, pues se tratan de recursos verticales de observancia para las instancias inferiores.

Es trascendental destacar el énfasis que realiza el Tribunal de Casación sobre el real alcance del acta de finiquito, no se limita a la validez formal del Art. 595 del Código de Trabajo, sino el valor de fondo que tiene desde el enfoque de la normativa Constitucional, estipula la protección y garantía de los derechos laborales que están obligados a brindar al trabajador las autoridades judiciales y administrativas. El finiquito no solamente es impugnable por requisitos de forma, sino también por su validez de fondo como el menoscabo o restricción de derechos laborales que corresponde al trabajador, el Tribunal de Casación corrige la parte motivacional respecto al finiquito, corrección que no altera la decisión de la sentencia.

En cuanto a la errónea interpretación del Art. 169, numeral 2 del Código de Trabajo, el Tribunal de casación analiza que se presentaron dos escenarios contrapuestos, la relación laboral terminó por mutuo acuerdo, pero en el líbelo de la demanda el casacionista acepta que comunicó al trabajador la terminación de la relación laboral por el numeral 6 del Art. 169 (caso fortuito o fuerza mayor), correspondiendo al casacionista la carga probatoria y no fueron probados ninguno de los dos hechos. Hechos fácticos que no pueden ser analizados por el Tribunal de Casación.

La indebida aplicación del Art. 17 de la Ley de Apoyo Humanitario, el tribunal de instancia equivocó al mencionar que el accionado invocó de forma errada la causal de caso fortuito, pues al momento en que se produjo el despido intempestivo, la citada ley no estaba en vigencia, y la norma no dispone sino para lo venidero, produciéndose la indebida aplicación de esta, yerro que no altera la decisión de la sentencia cuestionada.

Decisión: Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa parcialmente la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, el 03 de febrero de 2021, a las 12H28, corrigiendo la motivación de la sentencia respecto al finiquito como medio de prueba conducente para justificar la forma de terminación del vínculo laboral; y, en cuanto a la indebida aplicación del artículo 17de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El Tribunal de casación ha hecho una revisión minuciosa de la sentencia del tribunal de instancia, corrigiendo la parte motivacional respecto al finiquito, como la indebida aplicación del Art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin embargo, estos yerros del tribunal de instancia inferior no modifica la sentencia respecto al derecho de indemnización por despido intempestivo del actor (trabajador), dejando sentado precedente que la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral cumple con el mandato Constitucional de brindar protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores, demostrando que dentro de la Función Judicial, existen juzgadores que cumplen con su rol de impartir justicia, garantizando la imparcialidad y probidad en las causas, haciendo de la justicia una Institución sólida que cumple con el mandato Constitucional y la ley.

Conclusiones

El objetivo general planteado en la presente investigación para realizar los trabajos de titulación de acuerdo con las preferencias académicas de los estudiantes a través del estudio de sentencias y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es una decisión muy acertada de la Universidad, porque tenemos la oportunidad de demostrar nuestras destrezas y conocimientos en el área jurídica de nuestra preferencia y determinar así los factores que influyen en los futuros egresados para la elección de un determinado ámbito jurídico como de su preferencia y que pueden ser considerados para futuras especializaciones.

Sobre el primer objetivo específico, considero que, a través de este trabajo de investigación sobre preferencias académicas de los estudiantes, a través del estudio de sentencias es posible obtener una valoración del nivel de aprendizaje que hemos alcanzado los estudiantes en las asignaturas de nuestra preferencia durante la carrera universitaria y determinar si estamos capacitados para dar solución a los conflictos jurídicos de tipo global en este ámbito del derecho.

En el segundo objetivo específico concluyo que mediante el análisis de la ficha informativa de acuerdo con sus variables de opción que hayamos elegido, se pueden establecer estadísticas sobre los ámbitos jurídicos en los cuales los futuros abogados vamos a ejercer como profesionales, sea en el mercado laboral público o privado y considerar futuras especializaciones en esos ámbitos jurídicos.

En el ámbito educativo si es posible 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), considerados globales y universales, implica un trabajo mancomunado de todos los actores sociales, políticos, educativos, así como de la sociedad en general, prácticas que ayudaran a preservar el planeta para el presente y las futuras generaciones, así como detener el avance del cambio climático.

La hipótesis planteada respecto a que 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 es verdad, pues las innovaciones tecnológicas, la inteligencia artificial, metaverso, Bing, chatGPT, así como el uso de las plataformas digitales, avanza de forma acelerada a nivel mundial y empezaran a surgir los nuevos conflictos jurídicos, ámbitos en los cuales los futuros profesionales no estamos preparados.

Recomendaciones

Una de mis recomendaciones, es que la Universidad realice un análisis estadístico de nuestras preferencias académicas, basados en nuestros trabajos de titulación y se consideren en la oferta académica para futuras especializaciones en los ámbitos jurídicos que más preferimos los futuros profesionales del derecho, pues eso nos brindará la oportunidad de continuar nuestros estudios de especialización en la misma Institución.

Por medio de la presente investigación sobre preferencias académicas de los estudiantes a través del estudio de sentencias y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se realice una evaluación del grado de aprendizaje que alcanzamos los estudiantes a lo largo de nuestra carrera universitaria y se analicen las mejoras que deben implementarse a nivel académico en las diferentes competencias con la finalidad de que los futuros profesionales salgan preparados para dar solución a los nuevos conflictos de tipo global que se presentarán en el ámbito del derecho.

Sugiero que la Universidad considere una mayor preparación tanto en el ámbito jurídico privado como público teniendo en consideración las nuevas tendencias de las relaciones laborales, como son el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo tecnológico, pues las situaciones jurídicas y solución de conflictos de estos ámbitos jurídicos requiere de profesionales idóneos y eficientes.

Promover en la educación actividades académicas que contribuyan a la vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es de trascendental importancia, pues el conocimiento y la socialización de estos, conllevará a la creación de una conciencia social en los futuros profesionales para cuidar y preservar los recursos naturales, evitar la contaminación para detener el avance del cambio climático y la difusión de estos en su entorno laboral contribuirá al cumplimiento de los ODS.

Recomiendo que la Universidad considere en el aprendizaje de la carrera de Derecho las nuevas tendencias en el ámbito jurídico por el uso de la tecnología, la inteligencia artificial y el uso de las plataformas digitales, pues son las innovaciones del momento que van en auge en todos los países del mundo y que la norma jurídica para su regulación está en

proceso de creación en la gran mayoría de países, existiendo la necesidad de que los futuros profesionales salgan preparados para atender y dar solución a este tipo de conflictos jurídicos de tipo global que se presentarán a futuro.

Referencias

Asamblea Nacional de Ecuador. (2010, 6 de octubre). Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP]. *Registro Oficial Suplemento* 294. Ult. Mod. 28 de marzo de 2016. bit.ly/3oE69XU

Asamblea Nacional de Ecuador. (2017, 30 de octubre). Ley Orgánica reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral. *Registro Oficial* No. 116. bit.ly/3MCXvkC

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 19 de junio). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Registro Oficial Suplemento* 229. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Cantú Martínez, P., (2016). Implicaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *CIENCIA UANL*. No. 80. bit.ly/3WPePHI

Cernelli, M. y Llamosas A., (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible, Crecimiento Económico y Trabajo Decente: las cooperativas como una vía para la consecución de los objetivos. Boletín de la Asociación Internacional del Derecho Cooperativo. No. 59, pp. 339-361. bit.ly/3MWkkAY

Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de junio de 2005- Ult. Mod. 22 de junio de 2020. bit.ly/3IFC5ly

Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo de 2015. Ult. Mod. 21 de agosto de 2018. bit.ly/436guep

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). bit.ly/3MW4qqt

Corte Constitucional del Ecuador, (2020). Sentencia No. 1035-12-EP/20. http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/277850d8-0873-42d2-a71a-ee41398cb6b5/1035-12-EP-sen.pdf

Díaz Barrado, C., (2016). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: un principio de naturaleza incierta y varias dimensiones fragmentadas. file:///D:/Eva/descargas/8210-Texto%20del%20art%C3%ADculo-32139-1-10-20161221.pdf

Fernández García, R., (2021). El trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Revista Dialnet (Ed.), España: Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de prevención. (191), pp. 5-21. Fundación Dialnet. bit.ly/428Xcnp

Gamboa-Bernal, G., (2015). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una perspectiva bioética. *Persona y Bioética*, 19(12), 175-181. bit.ly/3OUjTZq

García-Cuevas Roque, E., (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo. Derecho a un trabajo decente. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*. No. 5, 69-98. bit.ly/43npjAc

Gutiérrez Goiria, J. y Herrera Herrera, A., (2021). ODS 8: El crecimiento económico y su difícil encaje en la Agenda 2030. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)* 3(14), 52-66. bit.ly/3oxCCPM

Issa Castillo, V., (2022). La inclusión laboral: ¿Qué es y porqué debe importarnos? Recuperado el 09 de junio de 2023 de: bit.ly/3JyafIq

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. bit.ly/479Z8PC

Lane, C. y Harris, E., (2018). La deuda como obstáculo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. bit.ly/3P5xdKy

Ley Orgánica Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar. Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015. bit.ly/3IBG9U3

López Ahumada, J. E., (2022). La Promoción del Trabajo Decente en Virtud del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8. *Revista Internacional CONSINTER de direito*. 8(14), pp. 429-449. bit.ly/3qbpbWc

Millan, S. (2019). Trabajo decente, objetivos de desarrollo sustentable y nuevas tecnologías. R. Pérez Martell (Ed), *España: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* pp. 221-230. J. M. Bosch Editor. bit.ly/3Mztrq2

Millan, S. (2020). Teletrabajo en la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. R. Pérez Martell (Ed.), *España: La Tecnología y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

pp. 171-184 J. M. Bosch Editor. bit.ly/3OEAeRK

Monesterolo Lencioni, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las Relaciones Laborales en Ecuador. *Ecuador: Revista Facultad de Jurisprudencia.* (Num.8, pp.80-119). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. bit.ly/3OBMLFB

Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. (1ra ed.). Ediloja.

Munín Sánchez, L. M., (2023). La formación como instrumento indispensable en la lucha contra las desigualdades en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 11(1), pp. 336-360. https://dialnet.unirioja.es/revista/23865/V/11

Muy Pérez, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. Lanas Medina, E. (Edi.), *Ecuador: Foro Revista de Derecho*. (Núm. 35, pp.28-46). Universidad Andina Simón Bolívar. https://app.vlex.com/##sources/11652/issues/521089

Naciones Unidas Ecuador, (s/f). Acerca de nuestro trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Ecuador. https://ecuador.un.org/es/sdgs

Naciones Unidas. (2020). Informe de las Objetivos de Desarrollo Sostenible. bit.ly/42WlcKV

Navarro Cejas, M., Delgado Demera, M. y Nieves Loja, G., (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG.* 26(95) 578-594. bit.ly/3JWzl4b

Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. bit.ly/3NvF9SS

Organización de las Naciones Unidas. (5 de abril de 2023). La nueva era industrial verde puede ser el avance para lograr los objetivos de desarrollo sostenible. *CEPAL.* bit.ly/3OFv2gI

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Organización Internacional del Trabajo. Convenios y recomendaciones. bit.ly/433aUIX

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Historia de la OIT. bit.ly/3JwBqmQ

Organización Internacional del Trabajo. *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico*

sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. bit.ly/3qd5MEj

OIT. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm

OIT. (2006). Promoviendo Igualdad de género. *Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. bit.ly/3JyNKDa

OIT, (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. bit.ly/3pmziYd

Organización Internacional del Trabajo (2020). Hora de actuar para conseguir el ODS 8. bit.ly/3Muihmm

OIT, (2022). Diversidad e inclusión de la fuerza de trabajo. bit.ly/43079UG

Organización Internacional del Trabajo. (marzo 2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: el valor del trabajo. bit.ly/3Wxpmr0

Ortega Fuentes, A. (julio, 2017). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: el papel de las organizaciones sindicales. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación.* (Núm. 40, pp. 145-153). Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación. bit.ly/3qcHL0h

Pacto Mundial, (2018). ¿En qué consiste el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8? *ODS Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. Recuperado el 24 de mayo de 2023 de: bit.ly/3WzhsNP

Parisotto, A., Objetivo 8: Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos. *Crónica ONU*. bit.ly/42cKFPV

Pérez Martell, R., (2021). *Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible*. Bosch Editor. *Digitalia*, https://www.digitaliapublishing.com/a/111927

Piguave González, K. J., Moreira Chica, T. K. y Romero Chávez, S. A. (2020). Intervención del Trabajador Social en la convivencia familiar de las mujeres profesionales. *Revista Científico-Profesional Polo del Conocimiento*. 5(10), 560-580 bit.ly/3AMLJPb

Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida 2017-2021. bit.ly/3OBHWMH

Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. bit.ly/3OX6Y9l

Rosero González, F., (2021). Del Derecho al Trabajo y principios en los que se sustenta este derecho. Estudio Jurídico Rosero y Asociados. bit.ly/43ZEh05

Sistema de las Naciones Unidas en Ecuador, (2022). Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2022-2026. *Naciones Unidas Ecuador*. bit.ly/43sSce9

UNESCO, (2017). La UNESCO avanza la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. bit.ly/3qwPndZ