



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

**Preferencias académicas de los estudiantes de la carrera
de Derecho y su vinculación con los Objetivos de
Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de
sentencias**

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

ABOGADO

Autor: Yuquilema Cepeda, José Julio

Directora: Aguirre Córdova, Andrea Soledad

RIOBAMBA

2024



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-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 Integración Curricular

Loja, 31 de octubre de 2024

Magíster

Juan Andrés Jaramillo Valdivieso

Director de la carrera de Derecho

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: preferencias académicas de los estudiantes de la carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias (Causa No. 09330-2018-00080 del Tribunal de Casación, de la Sala Especializada de lo Laboral, de la Corte Nacional de Justicia) realizado por José Julio Yuquilema Cepeda, 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,

Directora: Andrea Soledad Aguirre Córdova, Magíster

C.I.: 1103305072

Correo electrónico: asaguirre4@utpl.edu.ec

Trabajo de integración curricular

Yo, Yuquilema Cepeda, José Julio, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: preferencias académicas de los estudiantes de la carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias de la carrera de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno Revisión de la Literatura, Capítulo dos Materiales y Métodos, Capítulo tres Resultados, Capítulo cuatro Discusión, finalmente Conclusiones y Recomendaciones, siendo Mgtr. Andrea Soledad Aguirre Córdova, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: José Julio Yuquilema Cepeda

C.I.: 0604614248

Correo electrónico: jjyuquilema1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación a Dios ya que Él me ha guiado y me ha brindado sabiduría, y de manera especial a mis padres a mi esposa y mis hijos, pues sin la ayuda incondicional de parte de ellos no lo habría logrado. El amor y la dedicación que me han demostrado y me han mostrado el camino correcto hacia la superación y triunfo en mi vida, dándome ejemplo de trabajo, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo y forjando por la persona que soy hoy en día, muchas de las cosas que he logrado se las debo a ellos.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme disfrutar a mi hermosa familia por brindarme salud, sabiduría y amor, luego a mis padres a mi esposa e hijos, quienes confiaron y apoyaron siempre, brindándome palabras de aliento en todo momento para alcanzar un nuevo logro en mi vida.

Gracias por creer en mí y disfrutar la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por abrirme sus puertas, ya que viví gratos momentos que siempre recordare, a todos los docentes quienes con mucho entusiasmo inculcaron en mí todos los conocimientos para ser un buen profesional.

Agradezco a mi directora de tesis Andrea Soledad Aguirre Córdoba por darme las guías y directrices en la realización y perfeccionamiento del presente trabajo de titulación, asesoría que es imprescindible para el entendimiento del derecho laboral en sus diversos ámbitos.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del Trabajo de Titulación.....	.II
Declaración de autoría y cesión de derechosIII
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Revisión de la literatura	5
1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS	5
1.1.1 Antecedentes de los ODS	8
1.1.2 Creación de los ODS	9
1.1.3 Los ODS en Ecuador	9
1.1.4 Los efectos del COVID-19 en los ODS	10
1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8.....	11
1.2.1 Trabajo decente y crecimiento económico.....	12
1.3 Referencias doctrinarias sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible No.8.....	14
1.3.1 Acceso a trabajo digno	14
1.3.2 Estabilidad laboral	15
1.3.3 Prestaciones de Seguridad Social	16
1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible No.16	18
1.4.1 Acceso a trabajo digno	18
1.4.1.1 Normativa internaccional.....	18
1.4.1.2 Marco jurídico ecuatoriano.....	19

1.4.2 Estabilidad laboral	19
1.4.2.1 Normativa internacional.....	19
1.4.2.2 Marco jurídico ecuatoriano.....	20
1.4.3 Prestaciones de Seguridad Social	21
1.4.3.1 Normativa internacional.....	21
1.4.3.2 Marco jurídico ecuatoriano.....	22
1.5 Estudio de la sentencia	22
1.5.1 Antecedentes del caso	22
1.5.2 Argumentos del órgano de justicia.....	23
1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados.....	24
1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada.....	27
Capítulo dos	29
Materiales y métodos	29
2.1 objetivos	29
2.1.1 Generales.....	29
2.1.2 Específicos	29
2.2 Hipótesis	30
2.3 Metodología	30
2.4 Técnicas de investigación.....	31
2.4.1 Fichaje.....	31
2.4.2 Estudio de sentencia.....	32
2.4.3 Investigación en línea.....	33
2.5 Recursos.....	34
2.5.1 Humanos.....	34
2.5.2 Materiales.....	34

2.5.3 Tecnológicos	34
Capítulo tres	35
Resultados	35
3.1 Ficha informativa	35
3.2 Análisis de resultados	38
3.3 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y sentencia seleccionada	41
3.4 Análisis de resultados	47
Capítulo cuatro	49
Discusión	49
4.1 Tendencias, innovaciones y perspectivas de asignatura del Derecho Laboral en el contexto de la COVID-19	49
4.2 Políticas públicas nacionales para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro.8 referente al “Trabajo digno y crecimiento económico”	51
4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia	54
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
Referencias	59

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha informativa	36
Tabla 2 Ficha de vinculación entre asignatura, Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y sentencia seleccionada.....	41

Índice de figuras

Figura 1 Sentencias 2015-2020.....	32
---	-----------

Resumen

El Trabajo de Integración Curricular presente, pone en evidencia una posible transgresión al Derecho a la estabilidad laboral para lo cual se escoge la materia de Derecho Laboral que tiene relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8) y una sentencia de un recurso extraordinario de casación cuyo caso es N° 09330-2018-00080 dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, para comprobar si hubo vulneración de derecho a la estabilidad laboral hacia el recurrente Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños; el Abogado Mario Serrano representante legal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Durán, manifiesta que el recurrente ha mantenido una relación laboral con la entidad que representa dentro del tiempo de vigencia del contrato colectivo y que la sentencia de segunda instancia está bien motivada, el recurrente manifiesta que el contrato colectivo expresa estabilidad por seis años y que ha laborado tres, por lo que faltan tres años más. En este caso facilita la comprensión de la aplicación del contrato colectivo y el contrato individual de trabajo para establecer cuál es el preponderante.

Palabras clave: Estabilidad, contrato, ODS.

Abstract

The present Curricular Integration Work, highlights a possible transgression to the Right to job stability for which the subject of Labor Law that is related to the Sustainable Development Goal (SDG 8) and a judgment of an extraordinary appeal whose case is No. 09330201800080 issued by the Specialized Labor Chamber of the National Court of Justice, to verify if there was a violation of the right to job stability towards the appellant Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños; the Abgdo. Mario Serrano, legal representative of the Decentralized Autonomous Government of Cantón Durán, states that the appellant has maintained a labor relationship with the entity he represents within the term of the collective agreement and that the judgment of second instance is well motivated, the appellant states that the collective agreement expresses stability for six years and that he has worked for three, so there are three more years to go. In this case, he facilitates the understanding of the application of the collective contract and the individual work contract to establish which is the predominant one.

Keywords: Stability, contract, SDG 8.

Introducción

Como objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es considerada una agenda global adoptada para la comunidad internacional con ello se aborda un conjunto de desafíos y problemáticas que confronta la humanidad.

En respuesta al problema planteado la materia de Derecho Laboral se la escogió como la más idónea para relacionarla con el ODS 8 en protección y vigilancia del cumplimiento de derechos como acceder a trabajo decente, la estabilidad laboral y las prestaciones de seguridad social, que se vincula a una sentencia de recurso extraordinario de casación en relación al juicio N° 09330-2018-00080 de fecha el 4 de julio del 2019 dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. Los objetivos de este Trabajo de Integración Curricular, van de la mano con la investigación de los aspectos influyen para que el futuro profesional de la carrera de Derecho pueda elegir una específica área del Derecho a especializarse; como parte de los objetivos específicos tenemos el realizar una valoración si es que en la carrera de Derecho de la UTP las habilidades que se adquiere ayudan a solucionar problemas jurídicos en un mundo globalizado; adicionalmente, el otro objetivo específico, se relaciona con obtener alcances acerca a las áreas del Derecho a desenvolverse por parte de los próximos profesionales del Derecho Laboral en estamentos públicos como privados y el siguiente objetivo específico se refiere que se haya sentido social en la aplicación del ejercicio del Derecho ya sea en libre ejercicio o en instituciones públicas y privadas. Los objetivos planteados requieren ser evaluados, para medir las preferencias de los estudiantes se elaboró una ficha informativa que recibe información acerca de las prioridades de las materias del Derecho que escogerán, las circunstancias en las que el egresado de Derecho de la UTPL se va a encontrar el en el ámbito laboral; para relacionar una materia del Derecho que guarde relación con el ODS seleccionado, se realizó la ficha de vinculación en la que se la relaciona con una sentencia de recurso de casación acorde al área del Derecho escogida y al ODS seleccionado para a su vez brindar un sentido social más global, para que de la realidad general se proyecte la solución de casos particulares Derecho en el ámbito profesional y laboral.

Hubo fácil acceso a sentencias a través de la plataforma web de la Corte Nacional de Justicia y en la búsqueda de jurisprudencia, hubo facilidades en el acceso a fuentes bibliográficas por medio de la biblioteca virtual, repositorios digitales y búsqueda en la web. En el presente trabajo los obstáculos sucedidos se dieron escasa información de las políticas públicas y cifras de los avances concernientes al ODS 8 en el Ecuador, no hay avances por metas, solo avances en general por cada ODS. El método utilizado es el sistemático que estructura lógicamente los conceptos jurídicos, y el método exegético define las percepciones conforme a la recopilación de datos del ODS, Derecho Laboral y sentencia.

El primer capítulo es sobre la revisión de literatura: La importancia de los ODS, análisis del ODS 8, referencias doctrinarias y jurídicas del ODS No.8 y estudio de la sentencia. El capítulo segundo, los materiales o métodos, esto es, los objetivos, hipótesis; metodología; técnicas de investigación; los recursos. El capítulo tercero se fundamenta en los resultados de la ficha informativa y vinculación, ligando la asignatura, ODS, sentencia escogida con el posterior análisis de resultados. El capítulo cuatro es la discusión sobre: Tendencias, innovaciones y perspectivas del Derecho Laboral en el contexto del COVID-19; políticas públicas nacionales para cumplir el ODS No.8; percepciones personales sobre de los efectos de la sentencia; conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

El presente trabajo de titulación es importante porque al conocer la materia del derecho se podrá alinear con la realidad internacional a través del ODS relacionado, con ello se desarrollará destrezas en la búsqueda de jurisprudencia, doctrina, leyes para diseñar una planificación de lo que se va a exponer en una audiencia y los trámites que con lleva un caso todo con miras a la realidad circundante y el sentido social.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

El presente trabajo de titulación hace un análisis y busca adoptar un nuevo panorama a través de la investigación los temas relacionados con la existencia del crecimiento de las personas, comunidades y culturas con el fin de poder implementar como prioridad los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el que fue adoptado por las Naciones Unidas en 2015. Desde la formación de los derechos sostenibles es de prioridad que la mayoría de países acepten el plan y poder lograr las metas propuestas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible actualmente constan de 17 puntos, cada uno de los cuales tiene un objetivo especial y una meta final. Están destinados a combatir los indicadores sociales que sorprende negativamente a las comunidades más vulnerables, y debemos observar que todos somos causantes de generar el cambio. Para reconocer exactamente los pilares del bienestar y una vida digna de las personas, es necesario abordar y comprender cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los ODS también es un instrumento de planificación y seguimiento para los países, tanto a nivel nacional como local. Gracias a su visión de largo plazo, constituirán un apoyo para cada país en su senda hacia un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de planificación, presupuesto, monitoreo y evaluación.

La integración ha demostrado ser efectiva para impulsar una mayor igualdad, donde los derechos están siendo parte del cambio, dando más apertura y relevancia en los tratados nacionales e internacionales, asumiendo una responsabilidad jurídica dentro del marco establecido generado una serie de perspectivas positivas y negativas sustentadas en la sostenibilidad y el saneamiento.

1.1 Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030, que tienen el potencial de encaminar a acuerdos internacionales inéditos y que contemplan ayuda en el combate contra

la pobreza, la preservación del medio ambiente y la reducción de las desigualdades, se modificaron para lograr esta meta.

El mayor éxito en la historia de la humanidad es la promoción del desarrollo sostenible por parte de las Naciones Unidas, que asigna una alta prioridad al incremento económico y la búsqueda de la igualdad mientras utiliza los recursos naturales solo en la medida necesaria para satisfacer las necesidades presentes y futuras. Son 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se agrupan para abordar temas como la inclusión social, alcanzar una vida saludable, garantizar una educación de calidad, lograr la igualdad de género, promover sociedades pacíficas, fortalecer los medios de desarrollo y el crecimiento económico, entre otros, cuestiones vitales de la vida. Para que nuestra sociedad evolucione con el tiempo, el ODS ayuda a cambiar la forma en que está estructurada. Su objetivo es implementar la mayor redistribución de la riqueza posible, por lo que se buscan alternativas al mismo tiempo que se acepta el plan, teniendo en cuenta la política y la economía. Se pretende que las mejoras a la vida humana se busquen de manera conjunta dentro de lo económico, asegurando la relación que existe entre lo económico, social y ambiental, es decir, debe estar conectado con el bienestar y el progreso.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible han avanzado rápidamente, pero debemos reconocer que se necesitan esfuerzos más concertados para dar prioridad a las áreas más vulnerables. Encontrar un equilibrio que satisfaga las demandas de un mayor crecimiento es implícitamente necesario, y el mayor desafío es educar y sensibilizar a toda la sociedad. Esto se puede lograr a través de avances tecnológicos que generen una amplia gama de oportunidades y permitan formar alianzas para seguir el camino de los ODS, que sin duda es el correcto. (Edward Pes, 2021).

ODS es aplicable en todo el mundo gracias a un análisis detallado, por lo tanto, sabe abordar potenciales brechas en su implementación para respetar los derechos humanos y

proteger todo lo relacionado con la vida misma, manteniendo así condiciones apropiadas y esforzándose por un crecimiento sostenible inclusivo y equitativo para reducir la desigualdad. Esto se está convirtiendo en un principio universal de derechos humanos, ya que la diversidad es un componente clave de los complejos cambios que se están produciendo actualmente. El propósito de la evolución es concienciar a las personas de la cultura en relación con el cambio, a pesar de estas estrategias, queda mucho por hacer para lograr el objetivo de crear un mundo más igualitario.

Sin embargo, debemos reconocer que los ODS incluyen nuevos elementos en sus metas el diseño puede resaltar la integración de tres dimensiones del desarrollo sostenibilidad: económica, social y ambiental, priorizando la erradicación de la pobreza y el hambre , defender los derechos humanos, la igualdad y capacitar a las personas y mujeres para que resuelven el problema de reducir la desigualdad en cada país y entre diferentes sectores desde su introducción los sistemas de producción sostenibles a menudo requieren inversión en nuevos sistemas tecnología limpia y respetuosa con el medio ambiente, probada en otros estudios, el esfuerzo se correlacionó positivamente. Para asegurar su propio beneficio una vida plena que funcione correctamente, en armonía con el medio ambiente y las alianzas globales, es importante mencionar el objetivo específico que se busca.

El mejor medio para generar cambios políticos, culturales y sociales, según los expertos, es la educación. La responsabilidad de ayudar a los ciudadanos, las familias, las comunidades locales y la sociedad en su conjunto que recae en las organizaciones y empresas que han asumido este compromiso. (Merma, s.f.) en su totalidad social. pág.2.A pesar de las limitaciones existentes que permiten el conflicto en contratos de responsabilidad única adaptar.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible han avanzado rápidamente, pero debemos reconocer que se necesitan esfuerzos más concertados para dar prioridad a las áreas más vulnerables. Encontrar un equilibrio que satisfaga las demandas de un mayor crecimiento es implícitamente necesario, y el mayor desafío es educar y sensibilizar a toda la sociedad. Esto

se puede lograr a través de avances tecnológicos que generen una amplia gama de oportunidades y permitan formar alianzas para seguir el camino de los ODS, que sin duda es el correcto. (Edward Pes, 2021). El cumplimiento de los ODS en todos sus niveles permitirá construir una sociedad ambientalmente avanzada y renovada, todos los recursos aportados se pueden lograr con el compromiso y la colaboración de todos para alcanzar el crecimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De esta forma, se puede concluir que los Objetivos de Desarrollo Sostenible aportan positivamente a un marco de trabajo que impulsa la creación de alianzas y cooperación encaminadas hacia un presente y futuro próspero (Mogrovejo, s.f.). Se ha establecido que para lograr un resultado positivo el trabajo debe realizarse en equipo y que todos tenemos el deber y el derecho de proteger no sólo la vida humana, sino también todo lo relacionado con la naturaleza, cada elemento es esencial para proteger la vida.

1.1.1 Antecedentes de los ODS

El origen de los ODS se remonta desde 1960, el 1 de julio en la que La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) lideró la denominada “Campaña mundial contra el hambre las Enfermedades y la Ignorancia” (Aguirre, 2020).

El 1 de enero de 1971, la asamblea de las Naciones Unidas conformó la “Estrategia Internacional del Desarrollo como medio de lograr los objetivos del Decenio” que se basaba en un fondo de países en vías de desarrollo para contingencias. En 1980, el 5 de diciembre la Asamblea General aprobó a la “Nueva Estrategia del Desarrollo para el Tercer Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo” que abarcaba un conjunto de objetivos a cumplir antes de 1990 entre ellas las tasas de crecimiento altas, financiación para quienes pasan el 0,7% PIB, entre otros, estos objetivos se debieron cumplir hasta 1990 (Aguirre, 2020).

La Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 en una sesión extraordinaria suscribió “el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo” para que haya un mayor crecimiento de los países en vías de desarrollo (Aguirre, 2020).

Para el año 2000 se establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM, que eran medibles para enfrentar la hambruna y la extrema pobreza, se enfocaba en la prevención

de afectaciones a la salud mortales, también se enfocaba en que la enseñanza primaria tenga el mayor alcance para los niños, entre otros (Comisión ODS Paraguay, 2016).

1.1.2 Creación de los ODS

Por la amplitud de aspectos que abarcaban los ODM, la falta de sincronización con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y poco apoyo económico de las grandes potencias; en 2012 mediante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro, preparó el camino para la realización de objetivos con alcance global que abarcan de manera más específica similares temáticas como la reducción de la pobreza, del hambre, la igualdad de género, la mejora de los servicios de salud, la enseñanza universal, el equilibrio ecológico, sociedades inclusivas entre otros (Comisión ODS Paraguay, 2016).

Entre el 20 y el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos objetivos fueron diseñados para alcanzarse en el año 2030, lo que significa un compromiso colectivo de las naciones participantes para mejorar el desarrollo y, al mismo tiempo, priorizar la preservación del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales. (Sociedad Sostenible, 2021).

1.1.3 Los ODS en Ecuador

“Ecuador al momento muestra una reducción en los niveles de pobreza por ingresos, acercándose a un valor similar al del año 2019 (pre pandemia) con un 25,2 % a nivel nacional y un 8,2 % de extrema pobreza” (INEC, 2022, como se citó en Guevara, 2023, párr. 14).

Antes de la eliminación del subsidio al precio de los combustibles, la economía ecuatoriana estaba recuperándose de la pandemia del COOVID 19 pero, el alza del precio de la gasolina extra provocó una cadena de alza de precios, lo que aumentó la inflación incrementándose los precios tanto de los productos indispensables como de los no indispensables lo que indirectamente puede influir en el aumento de la pobreza posterior al 2022.

Para comprobar el cumplimiento de Ecuador con los ODS, en Ecuador se

establecieron observatorios destinados a controlar el funcionamiento Objetivos de Desarrollo Sostenible, utilizando datos y estadísticas de fuentes de investigación confiables. Los observadores pueden ser observatorios nacionales o locales. Las organizaciones que participan en el observatorio se conforman por el Grupo Faro, el, la Organización de Cooperación Alemana, Observatorio Latinoamericano etc.

En Ecuador, persiste la inequidad, esto se sustenta en las tasas de pobreza registrados, ya que más de la mitad (57%) de las provincias han percibido una caída en los ingresos medios de los hogares. La mayoría de las oportunidades de empleo dentro del país se encuentran dentro la extracción y generación de materias primas: la producción agrícola, pecuaria, pesquera, silvícola y la minería. De hecho, el 30% de las provincias tiene más de la mitad de su población activa ocupada en este sector. Esta coyuntura es particularmente notoria en las provincias de Chimborazo y Orellana, donde aproximadamente el 70% de la fuerza laboral está empleada en actividades del sector primario (RIMISP, 2020).

1.1.4 Los efectos del COVID- 19 en los ODS

La pandemia provocada por el virus COVID-19 provocó una disminución en el cumplimiento de los ODS, la crisis sanitaria generó una masiva concurrencia de posibles infectados del virus, que al no ser atendidos todos, muchos de ellos fallecieron sin atención médica aumentando la crisis sanitaria, el temor al contagio también influyó en el descenso de la actividad económica, por ende el aumento del desempleo llegó a índices muy altos lo que violentó el derecho al acceso a trabajo digno y estabilidad económica; la carencia de insumos médicos fue notoria en la mayoría de países por lo que el Derecho al acceso a la salud fue vulnerado, los grandes beneficiados de todo esto fueron la flora y fauna y el medio ambiente natural en el mundo por el motivo del confinamiento no había la producción masiva de productos en las fábricas, no circulaban masivamente los medios de transporte, como consecuencia no hubo contaminación.

El martes, fue presentado el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El informe destaca el impacto asombroso que ha tenido la pandemia de COVID-19 en el progreso hacia el logro de la Agenda 2030

(Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Según el informe, el coronavirus no solo cobró la vida de casi cuatro millones de personas, sino que también resultó en un aumento significativo de la pobreza y el hambre crónica para aproximadamente 119 a 124 millones de personas. Además, se perdió la asombrosa cantidad de 255 millones de empleos de tiempo completo como consecuencia directa de la pandemia (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8.

"Los pasos efectivos para poner fin a la esclavitud, el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen aumentar la productividad laboral, reducir el desempleo, especialmente entre los jóvenes, mejorar el acceso a los servicios y mejorar los beneficios financieros (Barcelona, 2018). Es hora de reconsiderar el significado del derecho laboral a la luz de sus objetivos sostenibilidad No. 8 y cómo afecta las condiciones y el comportamiento de las personas los trabajadores aprueban leyes que garantizan el crecimiento económico.

El ámbito del derecho laboral juega un papel especial para nosotros comprender y incluir el derecho como diseño de mecanismo corporativo resolver cuestiones legales y vincularlas con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y mencionar esta frase en este estudio sobre el trabajo porque es un conjunto de reglas que incluye los deberes y derechos de los empleados y empleadores, Crear reglas en el marco del ordenamiento jurídico en el que operan (las personas físicas) o una entidad legal cubierta por las Reglas a otras personas o empleados que voluntariamente brindan servicios o cobrar una tarifa de servidor).

El ODS 8 se puede lograr mediante una combinación de políticas estabilizadoras que lo vinculen las herramientas para cambiar su tasa de desempleo para adaptarla a sus objetivos y respaldar la contratación Los beneficios fiscales se conceden a los empleados mediante incentivos fiscales (la llamada política fiscal del lado de la oferta). Por otro lado, es posible trabajando del lado de la oferta durante mucho tiempo regular los salarios, imponer impuestos laborales e implementar incentivos fiscales (sistemas fiscales y de prestaciones) para promover la creación de empleo.

1.2.1 Trabajo decente y crecimiento económico

El ODS 8 se puede lograr combinando políticas de estabilización que vinculen sus herramientas a variaciones en la tasa de desempleo de su meta y apoyen la contratación de trabajadores a través de incentivos fiscales (la llamada política fiscal del lado de la oferta). Por otro lado, al trabajar del lado de la oferta con un horizonte de tiempo más largo, es posible regular los salarios, recaudar impuestos laborales e implementar incentivos financieros (sistemas de impuestos y beneficios) para promover la creación de empleo. Además, en un horizonte de tiempo más largo, los cambios en el mercado laboral que tienen un impacto en el desempeño macroeconómico pueden planificarse de manera que influyan en qué tan bien las empresas pueden responder a las crisis, evitando una disminución en el uso de la mano de obra. y que mejoran la resiliencia económica (Carmona y Díaz, 2018).

Los avances o retrocesos hacia la sostenibilidad del desarrollo se vuelven un poco compleja debido a los paradigmas que se encuentra en la calidad de información, debido a las diferentes visiones de los autores al momento de estudiarlas, enfrentar diferentes desafíos a lo largo de la vida se ha vuelto complejo, pero en general las evidencias se vuelven una secuencia de etapas que influyen en el inicio, crecimiento, madurez y declive en los objetivos de desarrollo sostenible que incluye todo tipo de investigación , métodos y procedimientos y técnicas utilizadas en el estudio, mediante los resultados que se permite obtener para un comprensión más completa (Villamarin, 2023).

El crecimiento de la sostenibilidad organizacional se verá en riesgo si los gobernantes o líderes industriales, emprenden iniciativas de innovación y desarrollo limitadas a crear conocimiento útil que conduzca a crecer únicamente en aspectos de rentabilidad, y no en una transformación verdadera para innovar y generar valor a todas las partes que integran su entorno más cercano (Gobierno Cooperativo y desarrollo sostenible, 2022, pág. 17). Esto crea desigualdad en el desarrollo, lo que a su vez crea limitaciones e impactos en la sociedad, por tanto, el objetivo de los ODS es la igualdad A través de su autonomía.

Con el fin de desarrollar proyectos que apoyen a los emprendedores locales en la generación de empleo digno, los objetivos hacen alusión a la necesidad de apoyar y mejorar

los diversos programas de emprendimiento para la generación de ingresos y empleo, basados en el fortalecimiento y sensibilización de la ciudadanía que ayuden a promover el emprendimiento y autonomía (Clavijo, 2018). Por tanto, los ODS son un llamado a la acción y una oportunidad para todos.

Debemos encontrar un punto de análisis para la diversificación del crecimiento a largo plazo de la productividad del trabajo decreciente, por lo que los derechos humanos también son esenciales dentro de las oportunidades cruciales en un mundo sin discriminación, promoviendo el empleo digno, la igualdad de remuneración y la igualdad de derechos. Las estrategias que intervienen para cubrir las necesidades sociales y mejorar el progreso implican un cambio transformador en las reformas laborales, donde especifica sus derechos y obligaciones ya establecidos (Sostenible, s.f.).

Todos los países, especialmente Ecuador, han tenido varios desafíos importantes a lo largo del tiempo para alcanzar el ODS 8 como trabajo decente y crecimiento económico. El concepto de "respeto" significa cumplir ciertos requisitos legales y sociales que permitan a todos los empleados tener en cuenta este importante factor a la hora de realizar sus tareas, ellos señalaron que la implementación del ODS-8 está lejos de estar completa.

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

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

1.3.1 Acceso a trabajo digno

Al definir trabajo decente, se considera a un empleo que permita a padres y madres

mantener a su familia y enviar a sus hijos a estudiar. Un empleo en el que los empleados sean valorados pueda unirse y ser escuchados. Un empleo que asegure una pensión adecuada al finalizar el período laboral, la creación política que creen empleos de calidad en todos los sectores de la sociedad, se utiliza la expresión "trabajo decente" debido a la convicción de que el trabajo es la principal fuente de dignidad en las personas. El empleo es esencial para la estabilidad de la familia y guarda relación relacionado con la paz. Una comunidad en armonía es una comunidad pacífica. El trabajo digno es reconocer que las sociedades no pueden existir con desigualdad ni con sistemas económicos no productivos (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Un trabajo decente es un trabajo en el cual el empleador le paga al trabajador, un salario justo apegado a la normativa nacional e internacional, es decir con todos los beneficios de ley, además de una excelente relación de respeto y cordialidad entre empleador y trabajador y viceversa. En un trabajo decente hay respeto por los roles de cada género en las cuales no se discriminan, sino que se complementan, asimismo el trabajo decente es la comprensión de la situación personal de salud o calamidad doméstica debidamente comprobada por parte del trabajador, debe haber respeto por los horarios de trabajo sin haber sobreexplotación laboral, la buena relación entre empleador y trabajador serían un buen inicio para el desarrollo del trabajo decente.

Un trabajo digno es aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género o asegura protección laboral, es decir, permite vivir a la persona y a su familia en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas como alimentación o sanidad (Oxfam Intermón, 2017, párr. 1).

La definición citada nos manifiesta que para que haya dignidad en un trabajo. El salario debe ser acorde a sus capacidades, su desempeño y no debe ser menor al salario básico general, los derechos que puede proteger son el derecho a la libre creencia, a la igualdad de oportunidades sin discriminar el género, la protección en el ámbito laboral es por medio de la seguridad social para atender, la salud, la maternidad, vejez, accidentes laborales, etc. el ambiente de trabajo debe ser amigable, aseado, libre de contaminaciones,

en caso de percances, los problemas se resuelven con un diálogo amigable y respetuoso.

En la práctica el acceso al trabajo digno no se cumple a cabalidad, hay una gran cantidad de empresas, negocios, maquilas e incluso instituciones públicas o privadas en el mundo en las que sus trabajadores son sometidos a trabajos de alta presión y estrés, muchas veces trabajan en lugares, sucios, estrechos, expuestos a radiación electromagnética, recibiendo agresiones físicas o verbales por parte de sus empleadores o capataces, que en algunos casos conlleva al suicidio de los trabajadores, todo esto también sucede por la falta de investigación y vigilancia del cumplimiento de este valioso derecho como lo es el del acceso al trabajo digno.

1.3.2 Estabilidad laboral

El derecho a la estabilidad laboral debe ser definido y delimitado para conocer sus alcances, para ello presentaremos las definiciones de pensadores expertos en el tema.

Se denomina estabilidad laboral al derecho de los trabajadores a conservar sus empleos y evitar ser despedidos sin motivo alguno; es necesario que se brinden garantías a este derecho para evitar despidos arbitrarios y solamente debe existir despido cuando haya causas fundamentadas en derecho. Las ventajas de tener estabilidad laboral incluyen la continuidad en el trabajo, el amparo del Estado contra despidos repentinos y la seguridad de un ingreso estable. La estabilidad laboral promueve estabilidad económica al trabajador porque al tener empleo constante puede satisfacer por lo menos sus necesidades básicas (Idrovo, 2016).

Es recomendable para mantener una estabilidad laboral a largo plazo cumplir responsablemente con efectividad y versatilidad las actividades de trabajo encomendadas, mantener el respeto hacia el empleador, compañeros de trabajo y clientes en general, ser proactivo, líder con iniciativa, ágil, amable y de excelente estado de ánimo, ser precavido con el uso de herramientas para evitar accidentes innecesarios. Si a pesar de haber cumplido correctamente todas las actividades laborales, el trabajador es despedido, el Estado por medio de sus administradores de justicia procurarán garantizar que el trabajador no sea despedido sin causa alguna o al menos garantizarán que haya una indemnización por despido

intempestivo y con ello el trabajador podrá subsistir y asegurar el sustento familiar hasta encontrar otro trabajo, para ello es indispensable tener conocimiento de los derechos laborales, entre ellos el de la estabilidad laboral.

En el sector público muchas veces se realiza la llamada contratación ocasional en la que el empleador en este caso alguna institución del Estado puede terminar la contratación en cualquier momento una vez que se haya requerido los servicios, dejando a la persona contratada sin el Derecho a la estabilidad laboral ni a la posibilidad de asensos.

La estabilidad laboral, o permanencia en un trabajo, tiene que ver con la seguridad y la confianza que tiene un trabajador para conservar su puesto de trabajo actual y su entorno favorable de trabajo durante un período prolongado e indeterminado, lo que garantiza que no sufrirá un despido (Sarasola y Josemari, 2022).

Para asegurar que un trabajo sea estable es necesario suscribirse a un contrato, verificando que sea por tiempo indefinido después del tiempo de prueba, mucho mejor si el contrato individual es reforzado por un contrato colectivo en el cual los derechos del trabajador son aún mayores, todo contrato debe suscribirse dentro del marco legal vigente.

Una de las razones que afectan negativamente a la estabilidad laboral es el mal manejo financiero y administrativo de una empresa, en la que por falta de solvencia el empleador se ve obligado a despedir al trabajador, muchas veces sin reconocerle sus derechos laborales.

1.3.3 Prestaciones de Seguridad Social

Una de las formas de garantizar el bienestar del trabajador es otorgándole servicios que aseguren una calidad de vida y desempeño laboral óptimo, estos servicios se los conoce como prestaciones a la seguridad social.

El Derecho a las prestaciones de Seguridad Social es una rama del Derecho Laboral y, a pesar de que están estrechamente interconectados, ambas disciplinas tienen hoy en día su propia identidad y autonomía. La Seguridad Social abarca medidas del Estado para asegurar a sus miembros protección contra riesgos laborales, invalidez, despido, jubilación y otras prestaciones (Moure, 2010).

Las prestaciones de Seguridad Social en forma conceptual y doctrinaria son derechos que forman parte y están amparados por el Derecho Laboral, sin embargo, la aplicación de estos derechos, el establecimiento de instituciones, organización administrativa, funcionamiento y la forma en que se distribuyen los servicios pueden estar reguladas por otro código o ley en concreto como es en nuestro país la Ley de Seguridad Social.

Las prestaciones de Seguridad Social la torga el Estado para garantizar que el trabajador sea asistido en situaciones o circunstancias en las que sufra algún tipo de precariedad de salud, maternidad, discapacidad, vejez, inestabilidad económica, entre otros. Si bien es cierto nos hemos referido a los trabajadores, las prestaciones de Seguridad Social se pueden extender a familiares de los trabajadores y dueños de empresas, negocios, emprendimientos, comerciantes o cualquier persona que realice una actividad económica para generar ingresos.

Para la aplicación del Derecho a las prestaciones de Seguridad Social se creó en nuestro país el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Seguro Campesino, que son plataformas desde las cuales se procura otorgar bienestar a los afiliados

Dentro de los objetivos de la Seguridad Social tenemos el proteger a la sociedad civil para lo cual el Estado realiza una serie de mecanismos para financiar con un presupuesto determinado más los aportes del afiliado para distribuir los servicios de manera justa y proporcional con sentido social.

Entre los servicios prestados por la Seguridad social tenemos el bono de desempleo, pensiones por jubilación o discapacidad, servicios médicos sin costo medicamentos, seguro para amas de casa, entre otros. En pocas palabras la aplicación de las prestaciones de Seguridad Social son una especie de aseguradora pública que gestiona ingresos, bonos y subsidios para el bienestar social.

1.4 Referencias jurídicas sobre los derechos tutelados por el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro.16.

1.4.1 Acceso a trabajo digno

Este derecho está garantizado por la protección universal a través de instrumentos

internacionales además está regulado en el marco jurídico ecuatoriano, entre ellas la Constitución, códigos, leyes, reglamentos y jurisprudencia.

1.4.1.1 Normativa internacional. Al respecto la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) expresa:

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- [...]. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art.23)

Un elemento importante para acceder al trabajo digno es la no discriminación, por ejemplo si una persona religiosa postula para trabajar en una empresa y es aceptada para ese trabajo, pasa un tiempo y el empleador se entera que es de una religión que no le agrada, a partir de ese momento empieza a hostigarle complicándole en cada ámbito de tu trabajo, generado estrés excesivo al trabajador, este sería un ejemplo de trabajo no digno, por lo tanto la no discriminación es un elemento esencial para acceder a un trabajo digno. El salario recibido por el trabajador debe cubrir las necesidades también de su familia, cualquier salario que no cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia, es un salario indigno, ilegal que va en contra de los Derechos Humanos.

1.4.1.2 Marco jurídico ecuatoriano. Dentro de la normativa nacional el acceso al trabajo digno se relaciona en la Constitución de la República del Ecuador artículo 326 en el numeral 4 expresa:

326.- [Principios]. - El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: [...] 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

(Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2021, art. 326.4).

Este artículo se refiere a que la remuneración debe ser directamente proporcional a la complejidad y tiempo que dure el trabajo, por ejemplo, si un trabajo complejo como es el de una operación de trasplante de corazón, no puede el trabajador de la salud ganar el salario básico o menos, su trabajo corresponde a un salario mayor, si el profesional de la salud ganara el básico o menos, no sería un acceso al trabajo digno y sus derechos estarían siendo violentados.

1.4.2 Estabilidad laboral

1.4.2.1 Normativa internacional. El Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) manifiesta:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 4).

Una de las peores amenazas para cumplir el Derecho a la Estabilidad Laboral es lo que se conoce como despido intempestivo, es decir cuando solamente el empleador termina la relación laboral sin justificar las causas. Este convenio pretende establecer directivas para que todos los Estados miembros, las adopten en sus ordenamientos jurídicos nacionales. Para justificar si es capaz o incapaz un trabajador se debe tener una prueba útil, relevante y conducente a aquello que se está sospechando, por ejemplo si un trabajador de una empresa electrónica de ensamblaje de televisores, uno de sus empleados no tiene los conocimientos suficientes sobre la actividad de trabajo y además tiene algún tipo de discapacidad, se debe demostrar para que el despido sea legal o justificado, así mismo si la conducta del trabajador no es la adecuada por ejemplo, de un empleado de micro mercado que sea descortés y trate mal a los clientes y compañeros de trabajo y al propio empleador y familia, con las pruebas contundentes como videos, testimonios, etc. se podrá justificar un despido; caso contrario el

despido será ilegal y puede ir a juicio ante un ente imparcial que administre justicia.

1.4.2.2 Marco jurídico ecuatoriano. El artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos. Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Pozo, 2015).

La constitución de 2008 establece específicamente normas que reconocen como productivas las formas de trabajo que se consideran improductivas, y también reconoce los derechos de los empleados que no son dependientes. Por lo tanto, la disposición constitucional establece claramente que el trabajo por cuenta propia, el y el trabajo de cuidado humano son trabajos productivos (artículo 1, 325, 319 y 333) y sus miembros, fábricas, es decir, trabajadores.

En la sentencia No. 689-19-EP/20 dictada por la Corte Constitucional, del 22 de julio de 2020 acerca del caso en la que el accionante pide estabilidad laboral por ser sustituto de discapacitado, la parte accionada argumenta que no se ha entregado el certificado de sustituto a la SECOM, en cambio el accionante argumenta que se desconoció el derecho a la protección reforzada laboral del accionante por ser sustituto de un niño con discapacidad del 99% conforme al art. 35 de la CRE; la Corte Constitucional determino que hubo vulneración a los derechos de la tutela judicial efectiva ya que el tribunal de alzada no consideró los pedidos del accionante establecidos en la acción de protección y el derecho a la estabilidad laboral reforzada por ser sustituto de una persona doblemente vulnerable, dejando sin efecto la sentencia de segunda instancia (Corte Constitucional, 2020, sentencia No. 689-19-EP/20).

Esta sentencia es un ejemplo en el cual el Derecho a la Estabilidad Laboral del accionante fueron vulnerados, no se tomó en cuenta la doble vulnerabilidad del niño, es decir por su edad y por su condición de discapacidad, en caso de reestructuración de una

institución pública como la SECOM, no debe desconocer el derecho consagrado de la estabilidad laboral reforzada, se debió reubicar al accionante mas no impedir que trabaje en condición de sustituto de un menor debido a que independientemente del tipo de contrato de trabajo no debe despedir a un sustituto de un menor y con discapacidad para evitar que el accionante se quede sin recursos económicos para el cuidado del menor, es muy acertada la decisión de la Corte Constitucional el ordenar se reingrese al IESS para que los servicios del mismo favorezcan al menor discapacitado.

1.4.3 Prestaciones de seguridad social

1.4.3.1 Normativa internacional. En lo que respecta a la Seguridad Social, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) manifiesta:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art.22).

En otras palabras quien está a cargo de crear, organizar, gestionar, proveer y ejecutar las prestaciones de seguridad social es el Estado incluye la ayuda internacional que puede ser mediante la Organización Internacional de Trabajo, Fondo Monetario Internacional, también en casos como los de Ecuador que tiene Convenios Internacionales de Seguridad Social con algunos países para el caso de personas que hayan trabajado en más de un país puedan acceder a los servicios del país en el que se encuentren, las prestaciones de seguridad social van encaminadas al bienestar y libre desarrollo de los beneficiados aunque este artículo no aclara que los beneficiados deben realizar aportes que en muchos casos son mensuales y que no son completamente gratis.

1.4.3.2 Marco jurídico ecuatoriano. El art. 3 de la Ley de Seguridad Social sobre las personas afiliadas son protegidas por el Seguro General Obligatorio conforme sea el tipo de actividad laboral que se desempeñe en amparo de las normas jurídicas aplicables, la cobertura de servicios son afecciones de salud, servicios médicos para embarazadas,

accidentes laborales, edad avanzada, fallecimiento, desempleo etc.; prestaciones similares a las del Seguro Social Campesino además de invalides (Ley de Seguridad Social [LSS], 2011, art. 3).

Con esto podemos apreciar de que es indispensable la creación de una institución que gestione los servicios de seguridad social como es el IESS que se encarga de distribuir los servicios principalmente de salud tanto a madres como a trabajadores en riesgo laboral, personas con riesgo de fallecimiento, etc.

1.5 Estudio de la sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

Actor: Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños

Demandado: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Durán, cuyos representantes son los señores Ing. Alexandra Manuela Arce Plúas y el Abogado Mario Serrano Jácome, en sus calidades de Alcaldesa y Procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Durán.

Sentencia por casar: La del Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, expedida el jueves 7 de marzo del 2019, las 10h45.

Extracto de la decisión de segunda instancia:

REFORMA la sentencia venida en consulta tomando en cuenta que ni el actor o la Institución demandada han hecho uso del derecho de recurrir ni pedir pruebas, disponiendo, por tanto se pague los 3 años que faltan para cumplir los 6 años de estabilidad en aplicación del principio dispositivo, con el valor de la última remuneración percibida por cada año, de lo resulta una liquidación de \$ 537,31 x 3= \$ 1.611, 93, que le debe pagar la Institución demandada.

Recurso de Casación:

Accionante: El actor

Accionado: El demandado

Motivo del recurso de casación interpuesto:

Presupuestos del caso QUINTO del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, referente a errores o ausencia de aplicación o errores de interpretación de la norma sustantiva y jurisprudencia de casos similares que repercutan sustancialmente la decisión o auto. Órgano de justicia: Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

Sustanciación del Recurso de casación:

En auto de admisibilidad, de 5 de abril del 2019, las 11h35, el doctor Alejandro Magno Arteaga García, Conjuez Nacional, admite el recurso propuesto, por el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, disponiendo se proceda en la forma establecida en el último párrafo del artículo 270 del mismo cuerpo legal.

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

Este Tribunal observa, que, al amparo de la normativa legal imperante, el acta de finiquito puede ser impugnada si se considera que no se encuentra pormenorizada, que no fue realizada ante la autoridad competente o que existe en la misma una renuncia de derechos [...].

En la especie, el despido intempestivo ha sido reconocido por la empleadora en su contestación a la demanda y en el acta de finiquito, por lo que al existir una cláusula expresa en la que se establece el pago de seis años por estabilidad, debía reconocérsele al trabajador dicha indemnización. Al respecto, la Corte Nacional de Justicia en el segundo considerando de la Resolución de 8 de julio de 2009, establece: “En aplicación del mismo principio constitucional, el plazo de estabilidad que se señale en el Contrato Colectivo, se entenderá que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por lo tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que tendrá que pagarse al trabajador, será igual al tiempo que falta para que se cumpla dicha garantía, excepto cuando el mismo contrato colectivo, expresamente dispusiere otro efecto en cuyo caso deberá preferirse este a aquel”; excepción esta última que en el presente caso se materializa en la cláusula cuarta del contrato colectivo referido, cuya aplicación parcial alegó la parte recurrente.

En este sentido, al encontrarse el trabajador amparado por la contratación colectiva y al haber sido despedido el 15 de abril de 2015, antes de que concluyera el tiempo de duración de la indicada cláusula de estabilidad y al existir el yerro invocado, se aceptan los cargos al amparo del caso quinto del COGEP, debiendo procederse a la liquidación correspondiente en base a la última remuneración percibida de \$ 537,31; además, las remuneraciones adicionales y vacaciones por los seis años conforme determina la cláusula de estabilidad. - Indemnización del 100% de la remuneración que estuviere percibiendo por cada año de servicio (6 años), es decir, USD 537,31x 6 años de servicios prestados:

USD 3.223,86

- Décimo Tercer Sueldo por seis años de estabilidad laboral desde el 01 de enero 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015: 2010 (USD 240,00); 2011 (USD 264,00); 2012 (292,00); 2013 (USD 318,00); 2014 (USD 340,00); 2015 (USD 537,31)

TOTAL = USD 1.991,31

- Décimo Cuarto Sueldo por seis años de estabilidad laboral (01 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015): 2010 (USD 240,00); 2011 (USD 264,00); 2012 (292,00); 2013 (USD 318,00); 2014 (USD 340,00); 2015 (USD 354,00) TOTAL =USD 1.808,00

- Vacaciones: 2010 (USD 120,00); 2011 (USD 132,00); 2012 (146,00); 2013 (USD 159,00); 2014 (USD \$170,00); 2015 (USD 268.66) TOTAL = USD 995,66

TOTAL: USD 8.018.83

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

Constitución de la República del Ecuador:

Art. 76.- [Garantías básicas del derecho al debido proceso]. - En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...]

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: [...]

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos,

resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

Código Orgánico General de Procesos:

Art. 92.- Congruencia de las sentencias. Las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con los puntos materia del proceso. Resolverán sobre las peticiones realizadas por las partes y decidirán sobre los puntos litigiosos del proceso.

Art. 268. -- Casos. El recurso de casación procederá en los siguientes casos: [...] 5. 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.

Art. 270. - Admisibilidad del recurso. Recibido el proceso en virtud del recurso de casación, se designará por sorteo a una o a un Conjuez de la Corte Nacional de Justicia, quien en el término de quince días examinará exclusivamente que el recurso se lo haya presentado en el término legal y que la forma del escrito de fundamentación tenga la estructura señalada en el artículo 267. Cumplidas estas formalidades, lo admitirá.

Si los cumple, se admitirá el recurso, se notificará a las partes y se remitirá el expediente a la Sala Especializada correspondiente de la Corte Nacional de Justicia. Si no los cumple, la o el Conjuez dispondrá que la parte recurrente la complete o aclare en el término de cinco días, determinando explícitamente el o los defectos, si no lo hace, se inadmitirá en recurso, pudiendo deducirse el recurso de revocatoria del auto de inadmisión.

En el auto de admisión se correrá traslado con el recurso deducido a la contraparte, concediéndole el término de treinta días para que sea contestado de manera fundada; con o sin contestación en el término señalado, se remitirá el expediente a la sala respectiva de la Corte Nacional de Justicia para que falle sobre el recurso.

No procede el recurso de casación cuando de manera evidente lo que se pretende es la revisión de la prueba.

Si el proceso se eleva en virtud de recurso de hecho, dentro del término de quince días, examinará si el recurso de casación fue debidamente interpuesto en cuyo caso concederá.

Art. 272.- Audiencia. Recibido el expediente, la o el juzgador de casación convocará a audiencia en el término de treinta días, conforme con las reglas generales de las audiencias previstas en este Código.

Código del trabajo:

Art. 172. - **Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.** - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

Resolución.

Por las consideraciones expuestas, este Tribunal de Casación, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, CASA la sentencia, pronunciada por el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 7 de marzo de 2019, las 10h45 y se ordena al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Durán, en las personas de la ingeniera Alexandra Manuela Arce Plúas, en su calidad de Alcaldesa y al abogado Mario Serrano Jácome, Procurador Síndico, o quienes hicieran sus veces, paguen a Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños, la cantidad de ocho mil dieciocho dólares, con ochenta y tres centavos (\$8.018,83) por concepto de indemnización por la transgresión de la cláusula cuarta de estabilidad. Sin costas, ni honorarios que regular.

Comentario Personal:

La asignatura en estudio es la de Derecho Laboral, el Derecho Laboral es una rama del ordenamiento jurídico que comprende una serie de normas que regulan el cumplimiento de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador, como por ejemplo los contratos de trabajo, indemnizaciones, tipo de salario, horarios de trabajo, quienes están capacitados para trabajar y quienes no, pensiones jubilares, prestaciones al seguro social etc., este tipo de relaciones laborales encajan con los derechos tutelados por el ODS 8 que son trabajo decente, estabilidad laboral y prestaciones a la seguridad social, porque para que haya trabajo decente se deben cumplir tanto el trabajador como el empleador cada una de sus obligaciones para posteriormente exigir sus derechos, parte del trabajo decente es la estabilidad laboral que asegure que el trabajador no sea despedido sin motivo alguno, o que si es despedido, se cumplan los haberes pendientes, entre ellos las indemnizaciones por desahucio y despido intempestivo.

El ODS 8 ha sido vinculado con una sentencia de casación emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia como parte del proceso 09330-2018-00080 en la que el accionante alega que hubo errónea interpretación de la norma o su aplicación indebida o que no se tomaron en cuenta en precedentes jurisprudencias, así

mismo solicita que se dé cumplimiento a la cláusula cuarta del décimo primer Contrato Colectivo en la que corresponde se pague los 3 años que faltan para cubrir los 6 años de estabilidad en aplicación del principio dispositivo, con el valor de la última remuneración percibida por cada año; en la decisión se casó la sentencia en la que se obliga al accionado (y demandado) el pago de lo correspondiente a los tres años de los 6 que quedaron pendientes de que se mantenga la estabilidad laboral al accionante que es el trabajador, por incumplir el demandado la cláusula 4 del décimo primer Contrato Colectivo.

En la sentencia de estudio se ha cumplido el derecho al trabajo digno, se ha compensado el derecho a la estabilidad laboral por medio del pago de una indemnización para que el trabajador pueda encontrar otro trabajo y hasta eso pueda subsistir, respecto al derecho a las prestaciones de seguridad social no se ha mencionado en la sentencia lo que se da por entendido que este derecho ya fue previamente cubierto.

En resumen, los derechos tutelados por el ODS 8 son compatibles con el Derecho Laboral y con la sentencia de casación objeto de estudio, porque, procuran velar por los derechos de las partes, en especial del trabajador por estar en una situación de desventaja frente al empleador.

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

1.3 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

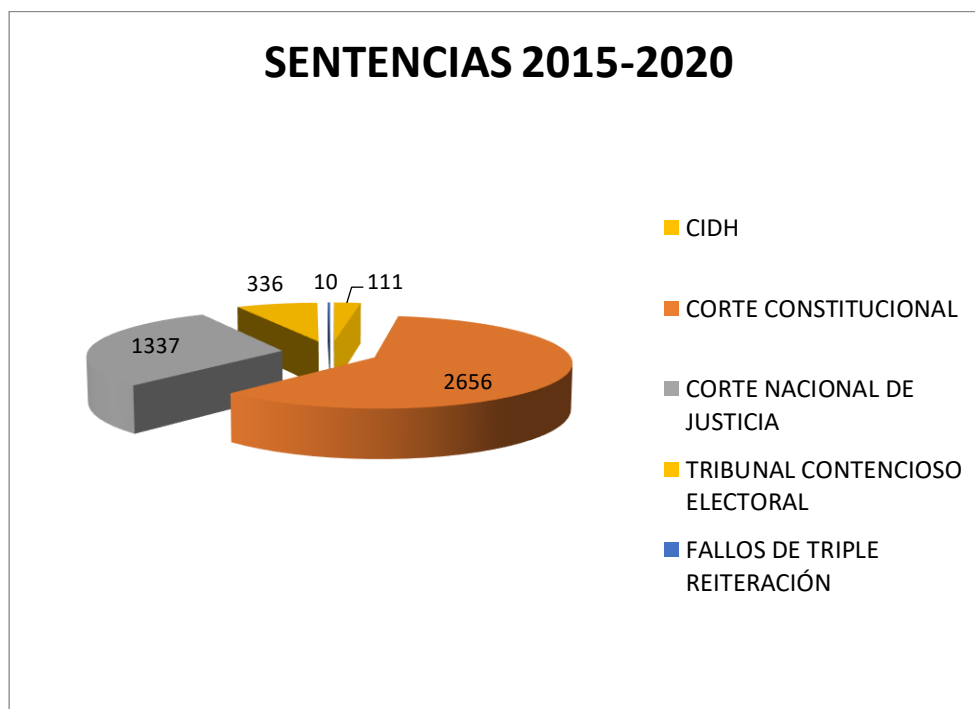
a los derechos violentados, la resolución de los jueces y un comentario personal explicando el vínculo entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada.

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. Lexis Finder, 2020

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 dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia el jueves 4 de julio del 2019, dentro de la causa No. 09330-2018-00080, dentro de un Caso de despido intempestivo: Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños vs GAD cantón Durán.

2.4.3 Investigación en línea

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

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

✓ **Jurisprudencia, Leyes, Doctrina**

CEP web Software Legal
Vlex

✓ **Libros Digitales**

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

✓ **Artículos de Revistas**

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

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

✓ **Otras páginas web para consultar sentencias**

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

✓ **Otras páginas web para consultar libros**

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

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Alumno (a):

Director (a) de Trabajo de Titulación:

2.5.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.5.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo tres

Resultados

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

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

3.1 Ficha informativa

Ficha de vinculación

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 PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
							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 PÚBLICA	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
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		
6	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN DISTINTAS DIMENSIONES	APRENDER A HABLAR EN PÚBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR DOCUMENTOS JURIDICOS	UTILIZAR TECNICAS DE MEDIACIÓN PARA ARREGLAR LOS PROBLEMAS	APRENDER TECNICAS DE LITIGACIÓN ORAL	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y EXPRESARLOS CON PRESICIÓN	CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LEYES Y PROCEDIMIE	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD CON OPERADORES JURIDICOS	CONOCIMIENTO O SUPERFICIAL, YA QUE CONSIDERA QUE EL

	APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO							NTOS LEGALES		APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
				X						X
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMANDOSE ACADÉMICAMENTE, ELEGIRÍA UN POSGRADO EN:	CRIMINALÍSTICA	CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO DE SEGUROS	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO	DERECHO AMBIENTAL	PROPIEDAD INTELECTUAL	DELITOS INFORMÁTICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS	DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO SOCIETARIO Y CORPORATIVO
									X	X
8	SI DECIDIESE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUAL SE INCLINARÍA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLÉS	GESTIÓN AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÍTICAS
				X						X
9	QUE METODOLOGÍAS CONSIDERA DEBERÍAN FORTALECERSE PARA UN MEJOR APRENDIZAJE DEL DERECHO	CLASE MAGISTRAL PRESENCIAL	CLASE EN LÍNEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MÁS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEÓRICO	MÁS CONOCIMIENTO TEÓRICO QUE PRÁCTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES, (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURÍDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
						X				X
10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA, POR QUE OPCIÓN SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURÍDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LÍNEA, CONSULTAS JURÍDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIAS POR VIDEOCONFERENCIA)	ESPERAR UN TIEMPO HASTA TOMAR LA MEJOR DECISIÓN	TRATAR DE INGRESAR AL SECTOR PÚBLICO COMO ASESOR JURÍDICO	SER ASESOR JURÍDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTORA, MINERA, BANANERA, PETROLERA)	TRASLADARSE A OTRA CIUDAD, DONDE EXISTA UN MERCADO LABORAL MÁS PROMETedor PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	DEDICARSE MEDIO TIEMPO A PRO BONO (SERVICIOS JURÍDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONÓMICA
			X			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?

Me impulsó la influencia familiar ya que tengo algunos familiares que ejercen el Derecho en diferentes ámbitos, permitiendo darme cuenta de que con el Derecho se pueden ver la justicia desde un panorama más amplio, evitando caer en ingenuidades y evitar los costosos gastos de contratar a un profesional del Derecho, además de que, con un dominio y experiencia en el ejercicio del Derecho, se puede obtener mejores ingresos que con otro tipo de trabajos más convencionales. También me inspiró el ideal de justicia para proteger los derechos de los que más necesitan utilizando el conocimiento del Derecho en contra de las injusticias sociales y humanas.

Pregunta 2.

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

Me he decantado por la materia de Derecho Laboral en vista de que con esta materia se pueden identificar, definir, reclamar y ejecutar los derechos laborales, ya sea, del trabajador o del empleador, por medio de procesos o procedimientos jurídicos que darán solución a las posibles injusticias laborales.

Pregunta 3.

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

He tenido menos interés por la materia de Derecho Ambiental en vista que considero que no tiene tanta demanda de casos como en otras áreas del Derecho, además en nuestro país no se ha desarrollado a cabalidad el respeto al medio ambiente; la otra materia que he tenido menos interés son las de Derecho Administrativo y Tributario/Contratación Pública porque en ellas incurren cálculos matemáticos complejos, hechos y actos jurídicos que están

en constante actualización debido a los cambios en las normas jurídicas, leyes, reglamentos, dictámenes, etc.

Pregunta 4.

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

Pienso ejercer la abogacía para defender o reclamar los derechos de mis clientes con libertad, sin restricciones de alguna empresa u organización; con la práctica constante del Derecho incluso podría ser contratado por empresas en las cuales no sería un empleado subordinado sino más bien ofrecer mis servicios profesionales llegando a acuerdos con la parte contratante. Además, pienso dedicarme a la mediación para resolver los conflictos sin los engorrosos trámites y procesos de la función judicial.

Pregunta 5.

¿Qué efectos considera que puede causar el covid19, en el ejercicio del derecho?

Entre los efectos están el que se obliga a dar un salto hacia la justicia digital o en línea para evitar asistir a trámites, audiencias y demás gestiones jurídicas, de manera presencial para evitar posibles contagios que puedan ser provocados por pandemias como las del COVID19; otro de los efectos puede ser el de mayor recurrencia a la mediación para evitar las aglomeraciones típicas de las instituciones que administran justicia.

Las personas pretenderían recurrir más a la mediación por para tener el menor contacto posible con el resto de las personas comparado con un juicio en la función judicial.

Pregunta 6.

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

He aprendido a escribir y redactar documentos jurídicos gracias a los innumerables trabajos académicos realizados en toda la carrera de Derecho de la UTPL.

También he adquirido conocimiento superficial, ya que considero que el aprendizaje ocurre con el ejercicio de la profesión porque hay actos o hechos jurídicos que no se estudian en la parte teórica del Derecho, por lo que al graduarme me asociaré a un abogado mentor, que guíe mi desempeño del Derecho sobre todo en la parte práctica.

Pregunta 7.

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

Derecho Laboral y Seguridad Social para continuar con la misma materia del Derecho que en el pregrado, con la finalidad de especializarme en un área del Derecho, que es la que me apasiona y ser el mejor en ella, también me formaría en Derecho Societario y Corporativo porque me gusta conocer la conformación estructura y relaciones entre la sociedades mercantiles o empresariales o de emprendimiento también por la gran demanda personas que requieren los servicios de un abogado en esta área.

Pregunta 8.

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

Me inclinaría por la Economía porque permite tener conocimiento del flujo monetario en el Ecuador y el mundo, guía para conocer el mejor mercado para inversiones. También escogería Ciencias Políticas porque así me relacionaría con personas con influencias y poder, lo que facilitaría la adquisición de posibles nuevos clientes que contraten mis servicios profesionales de abogado tanto de forma privada o trabajando en alguna institución pública y se ampliaría mi círculo social siempre con sentido social en casos que lo ameriten.

Pregunta 9.

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

Se deberían fortalecer las clases compartidas con dos docentes, el uno podría ser para la parte teórica del Derecho, y, el otro para la parte práctica del Derecho por lo que habría un excelente complemento y un entendimiento completo de cada una de las materias de Derecho; otra de las metodologías que considero que se debería fortalecer tiene que ver con mejorar las técnicas de investigación jurídica, es decir aplicar la teoría en algún tipo de taller o simulación práctica en la que se identifiquen los componentes de la investigación jurídica y sus modos de ejecución.

Pregunta 10

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

Me inclinaría por la opción de asociarse con otros colegas para instalar una oficina jurídica dado que con más colegas se podría interactuar experiencias sobre las causas legales de los clientes, además de compartir gastos de alquiler de oficina y ampliar el círculo social. Otra de las alternativas que tomaría es esperar un tiempo hasta tomar la mejor decisión porque con ello puedo observar el abanico de posibilidades para elegir sin apuros la mejor opción para ejercer la profesión de abogado.

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:	José Julio Yuquilema Cepeda
ASIGNATURA DE PREFERENCIA:	
MATERIA:	Derecho Laboral
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	
OBJETIVO NRO. 8	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
DERECHOS QUE TUTELA:	ACCESO A TRABAJO DIGNO, ESTABILIDAD LABORAL, PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.
DESCRIPCION DEL ODS Nro. 8	Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El

Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia. Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) vieran sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020. A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.

DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:

ORGANO DE JUSTICIA:	Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	4 de julio del 2019 Causa: 09330-2018-00080
DESCRIPCIÓN	
1. ANTECEDENTES DEL CASO	

Actor: Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños

Demandado: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Durán, cuyos representantes son los señores Ing. Alexandra Manuela Arce Plúas y el Abogado Mario Serrano Jácome, en sus calidades de Alcaldesa y Procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Durán.

Sentencia por casar: La del Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, expedida el jueves 7 de marzo del 2019, las 10h45.

Extracto de la decisión de segunda instancia:

REFORMA la sentencia venida en consulta tomando en cuenta que ni el actor o la Institución demandada han hecho uso del derecho de recurrir ni pedir pruebas, disponiendo, por tanto se pague los 3 años que faltan para cumplir los 6 años de estabilidad en aplicación del principio dispositivo, con el valor de la última remuneración percibida por cada año, de lo resulta una liquidación de \$ 537,31 x 3= \$ 1.611, 93, que le debe pagar la Institución demandada.

Recurso de Casación:

Accionante: El actor

Accionado: El demandado

Motivo del recurso de casación interpuesto:

Presupuestos del caso QUINTO del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, referente a errores o ausencia de aplicación o errores de interpretación de la norma sustantiva y jurisprudencia de casos similares que repercutan sustancialmente la decisión o auto.

Órgano de justicia: Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

Sustanciación del Recurso de casación:

En auto de admisibilidad, de 5 de abril del 2019, las 11h35, el doctor Alejandro Magno Arteaga García, Conjuez Nacional, admite el recurso propuesto, por el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, disponiendo se proceda en la forma establecida en el último párrafo del artículo 270 del mismo cuerpo legal.

2. ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA

Este Tribunal observa, que, al amparo de la normativa legal imperante, el acta de finiquito puede ser impugnada si se considera que no se encuentra pormenorizada, que no fue realizada ante la autoridad competente o que existe en la misma una renuncia de derechos [...].

En la especie, el despido intempestivo ha sido reconocido por la empleadora en su contestación a la demanda y en el acta de finiquito, por lo que al existir una cláusula expresa en la que se establece el pago de seis años por estabilidad, debía reconocérsele al trabajador dicha indemnización. Al respecto, la Corte Nacional de Justicia en el segundo considerando de la Resolución de 8 de julio de 2009, establece: *“En aplicación del mismo principio constitucional, el plazo de estabilidad que se señale en el Contrato Colectivo, se entenderá que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por lo tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que tendrá que pagarse al trabajador, será igual al tiempo que falta para que se cumpla dicha garantía, excepto cuando el mismo contrato colectivo, expresamente*

dispusiere otro efecto en cuyo caso deberá preferirse este a aquel"; excepción esta última que en el presente caso se materializa en la cláusula cuarta del contrato colectivo referido, cuya aplicación parcial alegó la parte recurrente.

En este sentido, al encontrarse el trabajador amparado por la contratación colectiva y al haber sido despedido el 15 de abril de 2015, antes de que concluyera el tiempo de duración de la indicada cláusula de estabilidad y al existir el yerro invocado, se aceptan los cargos al amparo del caso quinto del COGEP, debiendo procederse a la liquidación correspondiente en base a la última remuneración percibida de \$ 537,31; además, las remuneraciones adicionales y vacaciones por los seis años conforme determina la cláusula de estabilidad.

-Indemnización del 100% de la remuneración que estuviere percibiendo por cada año de servicio (6 años), es decir, USD 537,31x6 años de servicios prestados:

USD 3.223,86

- Décimo Tercer Sueldo por seis años de estabilidad laboral desde el 01 de enero 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015: 2010 (USD 240,00); 2011 (USD 264,00); 2012 (292,00); 2013 (USD 318,00); 2014 (USD 340,00); 2015 (USD 537,31)

TOTAL = USD 1.991,31

- Décimo Cuarto Sueldo por seis años de estabilidad laboral (01 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015): 2010 (USD 240,00); 2011 (USD 264,00); 2012 (292,00); 2013 (USD 318,00); 2014 (USD 340,00); 2015 (USD 354,00) TOTAL =USD 1.808,00

- Vacaciones: 2010 (USD 120,00); 2011 (USD 132,00); 2012 (146,00); 2013 (USD 159,00); 2014 (USD \$170,00); 2015 (USD 268.66) TOTAL = USD 995,66

TOTAL: USD 8.018.83

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

Constitución de la República del Ecuador:

Art. 76.- **[Garantías básicas del derecho al debido proceso].** - En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...]

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: [...]

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

Código Orgánico General de Procesos:

Art. 92.- Congruencia de las sentencias. Las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con los puntos materia del proceso. Resolverán sobre las peticiones realizadas por las partes y decidirán sobre los puntos litigiosos del proceso.

Art. 268. -- Casos. El recurso de casación procederá en los siguientes casos:

[...] 5. 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.

Art. 270. - Admisibilidad del recurso. Recibido el proceso en virtud del recurso de casación, se designará por sorteo a una o a un Conjuez de la Corte Nacional de Justicia, quien en el término de quince días examinará exclusivamente que el recurso se lo haya presentado en el término legal y que la forma del escrito de fundamentación tenga la estructura señalada en el artículo 267. Cumplidas estas formalidades, lo admitirá.

Si los cumple, se admitirá el recurso, se notificará a las partes y se remitirá el expediente a la Sala Especializada correspondiente de la Corte Nacional de Justicia. Si no los cumple, la o el Conjuez dispondrá que la parte recurrente la complete o aclare en el término de cinco días, determinando explícitamente el o los defectos, si no lo hace, se inadmitirá en recurso, pudiendo deducirse el recurso de revocatoria del auto de inadmisión.

En el auto de admisión se correrá traslado con el recurso deducido a la contraparte, concediéndole el término de treinta días para que sea contestado de manera fundada; con o sin contestación en el término señalado, se remitirá el expediente a la sala respectiva de la Corte Nacional de Justicia para que falle sobre el recurso.

No procede el recurso de casación cuando de manera evidente lo que se pretende es la revisión de la prueba.

Si el proceso se eleva en virtud de recurso de hecho, dentro del término de quince días, examinará si el recurso de casación fue debidamente interpuesto en cuyo caso concederá.

Art. 272.- Audiencia. Recibido el expediente, la o el juzgador de casación convocará a audiencia en el término de treinta días, conforme con las reglas generales de las audiencias previstas en este Código.

Código del trabajo:

Art. 172. - **Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.** - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

4. RESOLUCIÓN

Por las consideraciones expuestas, este Tribunal de Casación, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, CASA la sentencia, pronunciada por el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 7 de marzo de 2019, las 10h45 y se ordena al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Durán, en las personas de la ingeniera Alexandra Manuela Arce Plúas, en su calidad de Alcaldesa y al abogado Mario Serrano Jácome, Procurador Síndico, o quienes hicieran sus veces, paguen a Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños, la cantidad de ocho mil dieciocho dólares, con ochenta y tres centavos (\$8.018,83) por concepto de indemnización por la transgresión de la cláusula cuarta de estabilidad. Sin costas, ni honorarios que regular.

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

La asignatura en estudio es la de Derecho Laboral, el Derecho Laboral es una rama del ordenamiento jurídico que comprende una serie de normas que regulan el cumplimiento de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador, como por ejemplo los contratos de trabajo, indemnizaciones, tipo de salario, horarios de trabajo, quienes están capacitados para trabajar y quienes no, pensiones jubilares, prestaciones al seguro social etc., este tipo de relaciones laborales encajan con los derechos tutelados por el ODS 8 que son trabajo decente, estabilidad laboral y prestaciones a la seguridad social, porque para que haya trabajo decente se deben cumplir tanto el trabajador como el empleador cada una de sus obligaciones para posteriormente exigir sus derechos, parte del trabajo decente es la estabilidad laboral que asegure que el trabajador no sea despedido sin motivo alguno, o que si es despedido, se cumplan los haberes pendientes, entre ellos las indemnizaciones por desahucio y despido intempestivo.

El ODS 8 ha sido vinculado con una sentencia de casación emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia como parte del proceso 09330-2018-00080 en la que el accionante alega que hubo errónea interpretación de la norma o su aplicación indebida o que no se

tomaron en cuenta en precedentes jurisprudencias, así mismo solicita que se dé cumplimiento a la cláusula cuarta del décimo primer Contrato Colectivo en la que corresponde se pague los 3 años que faltan para cubrir los 6 años de estabilidad en aplicación del principio dispositivo, con el valor de la última remuneración percibida por cada año; en la decisión se casó la sentencia en la que se obliga al accionado (y demandado) el pago de lo correspondiente a los tres años de los 6 que quedaron pendientes de que se mantenga la estabilidad laboral al accionante que es el trabajador, por incumplir el demandado la cláusula 4 del décimo primer Contrato Colectivo.

En la sentencia de estudio se ha cumplido el derecho al trabajo digno, se ha compensado el derecho a la estabilidad laboral por medio del pago de una indemnización para que el trabajador pueda encontrar otro trabajo y hasta eso pueda subsistir, respecto al derecho a las prestaciones de seguridad social no se ha mencionado en la sentencia lo que se da por entendido que este derecho ya fue previamente cubierto.

En resumen, los derechos tutelados por el ODS 8 son compatibles con el Derecho Laboral y con la sentencia de casación objeto de estudio, porque, procuran velar por los derechos de las partes, en especial del trabajador por estar en una situación de desventaja frente al empleador.

3.4 Análisis de resultados

La asignatura en estudio es la de Derecho Laboral, el Derecho Laboral es una rama del ordenamiento jurídico que comprende una serie de normas que regulan el cumplimiento de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador, como por ejemplo los contratos de trabajo, indemnizaciones, tipo de salario, horarios de trabajo, quienes están capacitados para trabajar y quienes no, pensiones jubilares, prestaciones al seguro social etc., este tipo de relaciones laborales encajan con los derechos tutelados por el ODS 8 que son trabajo decente, estabilidad laboral y prestaciones a la seguridad social, porque para que haya trabajo decente se deben cumplir tanto el trabajador como el empleador cada una de sus obligaciones para posteriormente exigir sus derechos, parte del trabajo decente es la estabilidad laboral que asegure que el trabajador no sea despedido sin motivo alguno, o que si es despedido, se cumplan los haberes pendientes, entre ellos las indemnizaciones por desahucio y despido intempestivo.

El ODS 8 ha sido vinculado con una sentencia de casación emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia como parte del proceso 09330-2018-00080 en la que el accionante alega que hubo errónea interpretación de la norma

o su aplicación indebida o que no se tomaron en cuenta en precedentes jurisprudencias, así mismo solicita que se dé cumplimiento a la cláusula cuarta del décimo primer Contrato Colectivo en la que corresponde se pague los 3 años que faltan para cubrir los 6 años de estabilidad en aplicación del principio dispositivo, con el valor de la última remuneración percibida por cada año; en la decisión se casó la sentencia en la que se obliga al accionado (y demandado) el pago de lo correspondiente a los tres años de los 6 que quedaron pendientes de que se mantenga la estabilidad laboral al accionante que es el trabajador, por incumplir el demandado la cláusula 4 del décimo primer Contrato Colectivo.

En la sentencia de estudio se ha cumplido el derecho al trabajo digno, se ha compensado el derecho a la estabilidad laboral por medio del pago de una indemnización para que el trabajador pueda encontrar otro trabajo y hasta eso pueda subsistir, respecto al derecho a las prestaciones de seguridad social no se ha mencionado en la sentencia lo que se da por entendido que este derecho ya fue previamente cubierto.

En resumen, los derechos tutelados por el ODS 8 son compatibles con el Derecho Laboral y con la sentencia de casación objeto de estudio, porque, procuran velar por los derechos de las partes, en especial del trabajador por estar en una situación de desventaja frente al empleador.

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 ciencia jurídica fundamental de la sociedad que también regula la relación entre empleadores y empleados, se ha visto gravemente afectado por la pandemia de COVID-19. En este análisis reflexivo y crítico, analizamos tendencias, innovaciones y perspectivas en el campo del derecho laboral en este contexto, centrándonos en cómo la investigación sobre este tema puede contribuir a la mejora de las relaciones sociales.

La pandemia ha apresurado la acogida del teletrabajo y otras formas flexibles dentro del entorno laboral. Esto ha planteado retos para el Derecho Laboral, como la regulación de la duración de trabajo, la seguridad en el hogar del empleado y la desconexión digital. La legislación laboral continúa evolucionando para adaptarse a esta nueva realidad y proteger los derechos de los trabajadores.

El confinamiento generó una cadena de paralizaciones de la producción y de la actividad económica en los diversos sectores conllevando pérdidas de varios millones de dólares. Para resolver estos inconvenientes se tomaron nuevas acciones para mitigar el impacto económico articulando a todos los sectores para que en un solo objetivo se logre mejorar la situación.

Muchos de los conflictos laborales se resolvieron como fuente del derecho el Código del Trabajo, sin embargo, existen casos y circunstancias en donde se necesita flexibilizar las relaciones laborales contractuales para evitar las pérdidas o quiebra por parte de los empleadores y evitar los despidos masivos que perjudicarían los derechos laborales de los trabajadores.

Uno de los cambios que la Ley de Apoyo humanitario estableció fue la capacidad de mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador se puedan ejercer cambios en las jornadas de trabajo, el cambio de espacio en donde se realizará el trabajo, en unos casos será conveniente el teletrabajo; además aquellas modificaciones al contrato original deben ser solo por el período de emergencia conforme al evento de fuerza mayor.

Otro de los cambios que se realizaron en el período de pandemia fueron las flexibilizaciones en lo referente a las obligaciones patronales es decir los pagos que debe realizar el patrón o empleador, ejemplo una reestructuración en las fechas de pago de salarios y beneficios de ley, la suspensión temporal de los pagos a prestaciones concretas de seguridad social para que el empleador no quede en la posibilidad de insolvencia o quiebra pero a cambio puede compensar al trabajador a partir de bienes o servicios de la misma empresa para que esos valores suspendidos se mantengan en poder del trabajador.

Los sacrificios en períodos de pandemia deben ser asumidos en mayor medida por parte del empleador porque es el que tiene más capacidad adquisitiva, el trabajador debe asumir en menor medida por su poca capacidad adquisitiva y por las cargas familiares a las cuales tiene que mantener.

Todo lo rígido colapsa, por ello el mantener un contrato que en circunstancias normales se rige por la intangibilidad e irrenunciabilidad, en períodos de pandemia o cualquier otra calamidad en la cual suceden imprevistos irresistibles que no tienen responsabilidad las partes contractuales laborales, es mejor ajustarse a adaptaciones a las cláusulas económicas del contrato para evitar el colapso de la liquidez del empleador (el pago de indemnizaciones por despido con una normativa rígida como el Código del Trabajo provoca el riesgo de quiebra del empleador) y los despidos por iliquidez que afectarían al trabajador.

Las innovaciones estuvieron a la vista, como por ejemplo la creación de nuevos nichos de mercado como la creación y venta de mascarillas de todo tipo, aumento de las ventas de guantes quirúrgicos, aumento de la venta de desinfectantes como el alcohol, los servicios de entrega a domicilio, así como también un creciente desarrollo de la venta en línea tanto de insumos para combatir el COVID-19 como para servicios de entretenimiento como plataformas de series y películas.

El Derecho laboral en periodo de pandemia veló tanto por los derechos del trabajador como los derechos del empleador a través del Código del Trabajo, la Ley de Apoyo humanitario y resoluciones judiciales o administrativas aunque no en todos los casos ya que se reportaron despidos basados en el evento fuerza mayor o fortuito por una mala interpretación de sus alcances, solo los trabajadores que exijan sus derechos hasta las últimas consecuencias son acreedores a una justicia que ampara sus derechos, pero hay casos en que el Derecho Laboral no llega al alcance de ciertos trabajadores porque prefieren no manifestar y omitir.

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

El estudio de las políticas públicas a realizar se basa en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Plan toda una vida por ser el más apegado a las realidades relativamente recientes con políticas ya ejecutadas, considerando que el gobierno actual todavía no termina su mandato por lo tanto sus políticas públicas aún están inconclusas.

Dentro del Objetivo1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, este objetivo sitúa al ser humano como sujeto poseedor de derechos, contribuyendo al estilo de vida del “Buen Vivir”, la Constitución ha establecido el Régimen del Buen Vivir, que es un sistema que tiene como objetivo promover una alta calidad de vida para todos los ciudadanos.

El año 2008 vio la publicación de Montecristi. Esta publicación reconoce la situación. Cada individuo tiene derechos que son intrínsecos e inmutables. Estos derechos son un reflejo del valor inherente de cada persona y no pueden modificarse ni eliminarse.

La discriminación en cualquier forma es inaceptable, se debe apreciar a las personas por sus cualidades y contribuciones únicas valorando las diferencias individuales reconociendo al mismo tiempo las circunstancias personales.

Entre las políticas relacionadas con este eje tenemos la: “1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, p.58).

La inclusión social implica incluir a jóvenes, adultos, hombres, mujeres, personas con otras preferencias de género en los nuevos puestos de trabajo generado por las políticas públicas que implemente el gobierno.

Entre las metas correspondientes al objetivo uno tenemos: “Erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, p.58).

Al respecto en una publicación de Swissinfo (2023) manifestó que para diciembre de 2019 la tasa de pobreza extrema es alrededor del 8,9% de la población, mientras que un año después, en diciembre de 2020 como consecuencia de la pandemia causada por el virus COVID-19, la tasa de pobreza extrema se situó en alrededor del 15,4% de la población (párr. 5).

Queda claro que en no se cumplió la meta puesto que, en vez de disminuir la tasa de pobreza extrema, desafortunadamente aumentó como consecuencia de la pandemia, sin embargo, antes de la pandemia la tasa de pobre extrema estaba más elevada que el 8,7 % con el que debió disminuir, es decir 8,9% en 2019.

Otra de las políticas del objetivo 1 es: “1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, p.58).

Una de las políticas públicas vinculadas con el objetivo anterior es el llamado “Contrato Juvenil”. El contrato juvenil se centra en facilitar el empleo de 60.000 personas de entre 18 y 26 años para el año 2021. El Estado se ha comprometido a ofrecer incentivos fiscales a más

de 250.000 empleadores para animarlos a contratar pasantes al 50% del coste estándar del mercado. Esta iniciativa jugará un papel directo en la estimulación de la economía del Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2018).

Dentro de las metas de este objetivo tenemos la siguiente: “Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

Según INEC (2019), visto en una publicación de Salinas y otros (2022):

“En cuanto a la tasa de desempleo, en 2019 el desempleo juvenil representó el 67,2% del desempleo total, con un 71,4% de cesantes y solo un 28,6% de personas sin experiencia laboral previa” (INEC, 2019 como se citó en Salinas y otros, 2022, p. 36).

Con las cifras expuestas queda evidenciado que no se cumplía la meta hasta 2019 y que por efectos de la pandemia del COVID-19 se deduce que el desempleo juvenil aumentó.

Para analizar el desempleo juvenil es importante tomar en cuenta la realidad nacional, el bajo nivel de educación, malos hábitos, indisciplina o falta de madurez (porque al empezar a trabajar en un empleo, si la jornada es cansada y de actividades laborales complejas, el joven se desanima y renuncia) son motivos por los que miles de jóvenes se encuentren en desempleo o empleo informal. Otro aspecto por analizar es el mercado de trabajo que no es muy amplio porque el empleador prefiere personal con experiencia y generalmente los jóvenes no tienen la suficiente experiencia para afrontar trabajos de adulto experimentado.

Otra de las políticas públicas es la misión “Menos pobreza, Más Desarrollo” en la que se reunieron autoridades como la vicepresidenta de ese entonces María Alejandra Vicuña, ministra del MIES, gobernador de Tungurahua Juan DeHowitt, el alcalde de Pelileo Manuel Caizabanda entre otros ministros y autoridades locales del 2018 que consiste en la implementación de un bono de desarrollo variable dependiendo del número de hijos menores de 18 años principalmente en condiciones de vulnerabilidad, es decir se mantiene el Bono de Desarrollo Humano de 50 USD y se aumentaría a 150 USD para casos de familias que más lo necesiten (Vicepresidencia de la República, 2018). La política pública “Banco del Pueblo”:

“El crédito Banco del Pueblo en el Gobierno de Todos sobrepasa el medio millón de operaciones, por más de USD 2.470 millones, dirigidos a todas las actividades micro, pequeño y, medianos empresarios” (BanEcuador, 2020).

Esta política pública favorece con créditos a intereses bajos permitiendo dinamizar las empresas, microempresas o emprendimientos, aunque se deberían aumentar los montos de préstamos de manera proporcional a las diferentes provincias del país y no solo a un sector de ellas.

En resumen, las políticas públicas correspondientes al ODS Nro. 8 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 llegaron a sectores necesitados para la reactivación económica pero no fueron suficientes para evitar la pobreza y el desempleo, así lo demuestran las cifras indicadas por cada meta analizada, si bien es cierto que la pandemia del COVID-19 y las obligaciones con el Fondo Monetario Internacional complicaron la economía del país, también se tiene la percepción de que se pudo haber llegado a más personas o emprendimientos.

4.3 Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

Las percepciones por desarrollar forman parte de la sentencia de casación expedida por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el juicio Nro. 09330-2018-00080 el 4 de julio de 2018 correspondiente a una demanda por despido intempestivo, la parte actora, el señor Luis Felipe Segundo Gonzaga Bolaños y la parte demandada El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Durán a través de sus representantes legales.

La parte demandada no podría despedir intempestivamente debido a que en el contrato colectivo así lo estipula, a pesar de ello la alcaldesa del cantón Durán, haciéndole firmar al actor (trabajador) un acta de finiquito lo cual fue posteriormente impugnada por el actor, no tomó en cuenta lo establecido por el Décimo Primer Contrato Colectivo en la cláusula cuarta sobre las garantías de estabilidad por el lapso de 6 años que expresa una indemnización desde el momento del despido hasta la fecha de vigencia de la estabilidad del contrato colectivo.

Un acta de finiquito por más pormenorizada que esté no tendrá validez si no se suscribe ante el inspector de trabajo el que verificará si han sido respetados cabalmente todos

los derechos del trabajador, tal como explica la Sentencia del 29 de enero de 1973, Gaceta Judicial No. 12, 2, pág. 224, además en dicha acta no se ha resuelto lo expreso en la cláusula cuarta del Décimo Primer Contrato Colectivo.

Siempre es necesario que para la emisión de la motivación de una sentencia esté aquella dentro de la sana crítica apegando la lógica a los preceptos jurídicos enmarcados en los principios del conocimiento humano como son la equidad, la justicia, la imparcialidad. Toda valoración de los elementos probatorios y argumentativos tienen que basarse en la razón, en la lógica. Si bien es cierto que el juez interpretará conforme a los elementos probatorios con apego a la ley, a la doctrina y a la jurisprudencia, siempre aportará con su criterio o pensamiento personal, en base a su formación, sistema de creencias, traumas o apegos en su subconsciente, por ello es importante que el juzgador tenga equilibrio mental, psicológico para una correcta interpretación de los y hechos y las pruebas.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia es competente para conocer casos a nivel nacional, para determinar la legalidad de una sentencia, en caso de abuso, exceso o agravio de la sentencia en forme de un Tribunal de apelación, así mismo no le compete realizar la valoración de la prueba porque eso ya lo realizó el tribunal provincial, salvo en ciertos casos previstos por la ley.

La parte demanda expresa abiertamente que si se le despidió intempestivamente al trabajador y al observar el acta de finiquito se observa que no se incluyen los pagos de la cláusula cuarta del Décimo Primer Contrato Colectivo. El yerro en la interpretación de dicha cláusula consiste en que el Tribunal de casación interpretó el pago como indemnización el tiempo restante que falta para cumplir el tiempo de estabilidad es decir de los 6 años del contrato 3 trabajó estable y 3 años restantes se le cancelaría la indemnización que indica el contrato colectivo según el tribunal de apelación, en cambio considero que el tribunal de casación acertadamente que es el pago del 100% de la remuneración que estuviere percibiendo en el último mes del despido, por cada año de servicio; es decir la indemnización por estabilidad laboral por todos los seis años completos, así mismo el pago de los otros haberes laborales por la misma cantidad de años porque la empleadora no siguió

el procedimiento en caso de despido o desahucio que entre ellos el de acudir a la solicitud de visto bueno a la autoridad de trabajo en caso de incumplimiento del art. 172 del Código del Trabajo que se refiere a las causas para un despido legal, las cuales la empleadora nunca hizo mención ni mostró pruebas.

El acta de finiquito no fue registrada ante la autoridad competente para determinar su validez por lo que el acta de finiquito no es fuente legal para tener la seguridad de que se han cumplido a cabalidad los derechos del trabajador.

En conclusión, fue proporcional la sentencia de casación porque se interpretó técnicamente la cláusula cuarta del Décimo Primer Contrato Colectivo. El estudio de sentencias contribuye al conocimiento de las motivaciones de los tribunales de alta técnica como son los de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia para inspirarnos en sus análisis, argumentos, valoraciones y actuar similar ante casos de despido intempestivo de manera similar si es pertinente.

Conclusiones

Se escogió la materia de Derecho Laboral de manera libre y voluntaria, así mismo mediante la lógica, intuición, lectura, reflexión y comparación se pudo escoger el ODS apropiado que es el ODS Nro. 8 de igual manera siguiendo algunos requisitos se escogió una sentencia de casación vinculada al ODS en mención con libertad y sin presiones.

Las competencias aprendidas con la capacidad de interpretar las normas jurídicas, doctrinas, jurisprudencia en cada aspecto concreto en una motivación. Del mismo modo servirán para de forma inspirada como futuros egresados de la Carrera de Derecho de la UTPL logremos realizar argumentaciones de alto nivel como lo realizan los tribunales de casación.

Gracias a la contestación a la ficha informativa y de las preguntas sobre nuestras preferencias, servirán acerca de qué áreas del derecho que la UTPL tendrán que reforzar en el sentido de que puedan ser más aplicadas en el futuro ejercicio profesional o laboral.

Los factores que escogí la carrera del derecho fueron por influencia familiar y la inspiración de un ideal de justicia para la defensa de los derechos de los trabajadores que múltiples veces son humillados, maltratados, mal pagados o remunerados de forma incompleta sin respetar las fechas correspondientes por lo que escogí la materia de Derecho Laboral.

Hubo errónea interpretación sobre la cuarta cláusula del Décimo primer Contrato Colectivo en la que el tribunal de apelación interpretó el pago de la indemnización por estabilidad laboral por el tiempo que ha dejado de trabajar que es tres años, en cambio el tribunal de casación interpretó el pago del 100% en base a la última remuneración recibida, esto es por los seis años que indica el Contrato Colectivo mencionado, además el resto de haberes pendientes se calculan por esos 6 años que estipula el Décimo Primer Contrato Colectivo.

Recomendaciones

Es destacable mantener la libre elección de la materia del Derecho como preferencia así mismo enseñar a razonar e investigar el ODS apropiado para el área del derecho seleccionada del mismo modo es recomendable seleccionar una sentencia de un caso concreto de ser posible aplicable a casos similares en el futuro ejercicio profesional.

Es recomendable mantener el estudio de sentencias de casación, pero se es recomendable complementar con el estudio de las instancias previas para un mejor entendimiento del proceso legal laboral en este caso.

Es indispensable que se realicen simposios o talleres virtuales sobre cada área del derecho con testimonios de profesionales experimentados en el libre ejercicio profesional o en relación de dependencia laboral en instituciones públicas o privadas para estar más seguros de qué materia del derecho escoger.

Es recomendable previamente tener un conocimiento sobre qué es un contrato colectivo, sus implicaciones, sus alcances, sus beneficios y quizás sus desventajas, dentro del marco del Derecho Laboral, así como de la doctrina, y la jurisprudencia.

Referencias

- Asamblea Nacional de Ecuador. (5 de abril de 2022). Ley de Seguridad Social. Registro oficial del gobierno del Ecuador N°36. <https://bit.ly/3QjUitM>
- Aguirre, M. (1 de junio de 2022). *Marco Teórico de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles*. Globedia. <http://pe.globedia.com/marco-teorico-objetivos-desarrollo-sostenibles>
- Comisión ODS Paraguay. (10 de septiembre de 2016). *Antecedentes*. MRE.gov. https://www.mre.gov.py/ods/?page_id=1729
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. *Registro Oficial del Gobierno del Ecuador* N° 377 de 25 de enero de 2021. <https://bit.ly/3DzZFxO>
- Corte Constitucional del Ecuador. (22 de julio de 2020). *Giovanny Patricio Riofrío Betancourt vs Secretaria Nacional de Comunicación*. Sentencia No. 689-19-EP/20. <https://bit.ly/3Kjve2i>
- Guevara, C. (27 de enero de 2023). *Pobreza y hambre: ¿cuál es el panorama del Ecuador frente a los primeros ODS?* El Universo. <https://bit.ly/3NN9UnO>
- Idrovo, E. (2016). *El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio institucional DSPACE.UAZUAY. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Recuperado el 24 de julio de 2023 de <https://bit.ly/3q3A38S>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Presidente Lenín Moreno presenta "Política Nacional de Empleo"*. Trabajo.gob.ec. <https://bit.ly/47iWuqr>
- Moure, E. (17 de noviembre de 2010). *Derecho Laboral y de la Seguridad Social*. Emoure-abogados. <https://bit.ly/43JLpwx>
- ONU Mujeres. (10 de marzo de 2022). *ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos*. ONU Mujeres. <https://bit.ly/42TPL3D>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://bit.ly/40kHF4d>

- Organización de las Naciones Unidas. (7 de enero de 2015). *Datos destacables*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización de las Naciones Unidas. (6 de julio de 2021). *El COVID-19 agranda el desafío para lograr la Agenda 2030 de desarrollo sostenible*. UN.org. <https://www.un.org/es/desa/sdg-report-2021>
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* ILO.org. <https://bit.ly/3Oq0sXF>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Trabajo decente, una lucha por la dignidad humana*. ILO.org. <https://bit.ly/44Vx4y2>
- Oxfam Intermón. (24 de noviembre de 2017). *¿Sabes qué es un trabajo digno?* Oxfam Intermón. <https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>
- Salinas, D., Sotomayor, J., Vega, F. (20 de diciembre de 2022). *Análisis del desempleo y su afectación a las condiciones de vida de los ecuatorianos, 2019-2021*. UTMACHALA. <https://bit.ly/3QKjARI>
- Sarasola y Josemari. (9 de septiembre de 2022). *Estabilidad laboral*. Gizapedia. <https://bit.ly/44Mrw9C>
- Secretaría Nacional de Desarrollo. (03 de diciembre de 2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Secretaría Nacional de Planificación. <https://bit.ly/3n6tUUv>
- Sociedad Sostenible. (26 de octubre de 2021). *¿Cómo surgieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible?* Sociedad Sostenible.co. <https://sociedadssostenible.co/como-surgieron-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Swissinfo. (25 de enero de 2023). *La pobreza en Ecuador baja al 25,2 % y roza el nivel prepandemia*. Swissinfo.ch. <https://bit.ly/466CQNj>
- RIMISP. (29 de mayo de 2020). *Ecuador: cumplimiento de los ODS está en riesgo*. Rimisp.org. <https://www.rimisp.org/noticia/ecuador-cumplimientos-de-los-ods-esta-en-riesgo/>

Ventura, D. (27 de octubre de 2011). *Organismos que protegen los derechos del trabajador*.

Slideshare. <https://es.slideshare.net/Damarisservan/organismos-que-protegen-los-derechos-del-trabajador>

Vicepresidencia de la República del Ecuador. (16 de mayo de 2018). *La Vicepresidenta*

Vicuña realizó el lanzamiento de la Misión “Menos Pobreza, Más Desarrollo”.

Vicepresidencia.gob.ec. <https://bit.ly/3QJaO6k>