

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3>

Tendencias actuales en el derecho laboral

Current trends in labor law

Tendências atuais do direito do trabalho

Lorena Monserrate Velez-López ^I
lorevelo@hotmail.es
<https://orcid.org/0009-0000-4972-2360>

Jose Eugenio Zambrano-Mendieta ^{II}
josezambrano@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9644-2377>

Jose Alberto Cabrera-Pita ^{III}
josecabrera@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2075-7628>

Correspondencia: lorevelo@hotmail.es

* **Recepción:** 25/08/2023 * **Aceptación:** 20/09/2023 * **Publicación:** 13/10/2023

1. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Pedernales, Ecuador.
2. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión, Chone, Ecuador.
3. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.



Resumen

El objetivo de este artículo fue analizar las tendencias actuales en el derecho laboral, lo cual se realizará a partir de la revisión de fuentes bibliográficas pertinentes inherentes a la temática en estudio, haciendo un recorrido desde los aspectos constitucionales, hasta el Plan Nacional del Buen vivir. , Se ha encontrado que en los diferentes instrumentos se establece como un derecho trabajar al estipular que “el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” Se concluye que las últimas modificaciones en materia laboral incluyen que en primer lugar, se sustituye el texto del artículo 42, numeral 25, del Código del Trabajo. Tras la reforma, para el encargo de funciones, se requiere de la aceptación expresa del trabajador reemplazante. En segundo lugar, se sustituye plaza el texto del artículo 57 del Código del Trabajo. El nuevo texto permite que las partes de la relación laboral pacten que la jornada de trabajo se dividida en dos, teniendo los trabajadores el derecho a un descanso de entre 30 minutos a 2 horas después de las primeras cuatro horas de trabajo. n tercer lugar, se añade un inciso al artículo 58 del Código del Trabajo que faculta a las autoridades judiciales a establecer la legalidad de las funciones de confianza aún si estas no fueran impugnadas por la parte trabajadora.

Palabras Claves: Derecho al trabajo; Seguridad; Derecho humano; Constitución; Leyes.

Abstract

The objective of this article was to analyze the current trends in labor law, which will be carried out from the review of relevant bibliographic sources inherent to the topic under study, taking a tour from the constitutional aspects to the National Plan for Good Living. . It has been found that the different instruments establish work as a right by stipulating that “work is a right and a social duty. Work is obligatory, in the manner and with the limitations prescribed in the Constitution and the laws.” It is concluded that the latest modifications in labor matters include that, first of all, the text of article 42, paragraph 25, of the Labor Code is replaced. . After the reform, for the assignment of functions, the express acceptance of the replacement worker is required. Secondly, the text of article 57 of the Labor Code is replaced. The new text allows the parties to the employment relationship to agree that the work day is divided into two, with workers having the right to a break

of between 30 minutes to 2 hours after the first four hours of work. Thirdly, a subsection is added to article 58 of the Labor Code that empowers judicial authorities to establish the legality of trust functions even if these are not challenged by the worker.

Key Words: Right to work; Security; human right; Constitution; Laws.

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar as tendências atuais do direito do trabalho, o que será realizado a partir da revisão de fontes bibliográficas relevantes inerentes ao tema em estudo, fazendo um passeio desde os aspectos constitucionais até o Plano Nacional do Bem Viver. Constatou-se que os diferentes instrumentos consagram o trabalho como um direito ao estipular que “o trabalho é um direito e um dever social. O trabalho é obrigatório, na forma e com os limites prescritos na Constituição e nas leis.” Conclui-se que as últimas alterações em matéria laboral incluem que, em primeiro lugar, o texto do artigo 42.º, n.º 25, do Código do Trabalho é substituído. . Após a reforma, para a atribuição de funções é necessária a aceitação expressa do trabalhador substituído. Em segundo lugar, é substituído o texto do artigo 57.º do Código do Trabalho. O novo texto permite que as partes da relação laboral acordem que a jornada de trabalho seja dividida em duas, tendo os trabalhadores direito a um intervalo entre 30 minutos a 2 horas após as primeiras quatro horas de trabalho. Em terceiro lugar, é acrescentada uma subsecção ao artigo 58.º do Código do Trabalho que habilita as autoridades judiciais a estabelecer a legalidade das funções de confiança, mesmo que estas não sejam contestadas pelo trabalhador.

Palavras-chave: Direito ao trabalho; Segurança; direito humano; Constituição; Leis.

Introducción

El Estado Social es un Estado de Derecho, es decir, un estado regido por el Derecho, es una idea social, ya que pretende que las ideas de libertad e igualdad tengan una validez y realización efectiva en la vida social, tal idea social del derecho, es material, no formal. Es por ello que los valores de la justicia social y la dignidad humana, son los valores rectores de la concepción del Estado Social. La justicia social como la realización material de la justicia en el conjunto de las relaciones sociales y la dignidad humana como el libre desenvolvimiento de la personalidad humana.



Ahora bien, la dignidad humana como derecho prioritario, como se ha descrito en el párrafo anterior, engloba a otros elementos fundamentales que le permiten al ser humano desenvolverse y desarrollarse en sociedad; es decir, son derechos inherentes a la persona porque son básicos e imprescindibles para su desarrollo libre y solidario dentro de ellos, el derecho al trabajo, el derecho a la alimentación, el derecho al vestido, el derecho a la vivienda y el derecho al medio ambiente. Por tanto, los derechos fundamentales que implican prestaciones concretas para su realización deben tener, porque son derechos fundamentales de la persona, el mismo tratamiento jurídico, en relación a la protección jurisdiccional y, por supuesto, a lo que se refiere a su aplicación inmediata, exigibilidad y justiciabilidad, eso sí con las modulaciones que puedan realizarse en función de la situación de la evolución social y del bienestar social de cada país.

En relación al Ecuador, en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 señala en sus aspectos iniciales que el Buen Vivir no es posible mientras gran parte de la población mundial siga sufriendo de condiciones de pobreza: no tener que comer, no contar con un ingreso mínimo, ni trabajo ni seguridad social, no tener una vivienda digna, no acceder a agua segura, sufrir malnutrición, no tener tiempo libre ni acceso a salud y educación de calidad. Estas intenciones parten del hecho que el Derecho al trabajo se encuentra contemplado en la Constitución de este país como un derecho fundamental por tanto exigible por parte de los habitantes del Ecuador.

Desde la promulgación de la Constitución del 2008 hasta nuestros días, la Ley Suprema propone un cambio de paradigmas en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el Buen Vivir. Con respecto a las constituciones anteriores, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía (Quiloango, 2014)

En ella se introducen cambios de instituciones en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil; se reconoce el principio de la no discriminación, se estipulan normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres; se instituye el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; para erradicar la intermediación y la tercerización laboral se declara que la relación laboral es directa y bilateral, etc. de esta forma se emiten normas constitucionales que protegen al trabajador (Ordóñez, 2020)

Además, a partir de su promulgación, se han generado nuevas alternativas para resolver los diferentes problemas que surgen en el ámbito laboral, tales como: la estabilidad laboral, el desempleo y subempleo, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras. Estas nuevas normativas laborales buscan verificar el establecimiento del Principio de Progresividad de los Derechos Laborales a través de las políticas públicas que son establecidas en el Estado Constitucional de Derechos para propulsión del Buen Vivir ((Valverde, 2017)

Al respecto en la Carta Magna en la sección octava, relativa a los derechos del Buen Vivir, se legisla 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”. (Asamblea Constituyente, 2008)

Por otra parte, como contribución al propósito de alcanzar el Buen Vivir establecido en la Carta Magna de la República del Ecuador se han realizado modificaciones al Código del Trabajo, proclamado el 5 de agosto de 1938; la última de estas reformas a la codificación laboral se efectuó el 6 de abril de 2018, con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; las resoluciones del Tribunal Constitucional (Congreso Nacional., 2018)

En este sentido, el objetivo de este artículo fue analizar las tendencias actuales en el derecho laboral, lo cual se realizará a partir de la revisión de fuentes bibliográficas pertinentes inherentes a la temática en estudio, haciendo un recorrido desde los aspectos constitucionales, hasta el Plan Nacional del Buen vivir.

Desarrollo

De forma general y en atención a los fines constitucionales que se plantean en la Constitución del Ecuador y cualquier otra, que cada vez que se crea una comunidad aparecen reglas y normas destinadas a organizar, en todos los ámbitos, su funcionamiento sobre la base de principios



comunes (*Ubi societas, ibi ius*), es decir cuando hay una agrupación humana, surge de forma automática el fenómeno jurídico. El derecho definido como un conjunto de preceptos de conducta establecidos en forma de reglas obligatorias y destinadas a hacer reinar el orden y la justicia entre las personas que viven en sociedad.

Así, todo corpus normativo se fundamenta en la exigencia de la persona de contar con un orden, así como en una cierta noción de justicia relacionada con una escala de valores de cada grupo social, dentro de ellas la dignidad humana como uno de los valores fundamentales que cimientan la conformación de otros de igual valor y con ello ,el derecho a trabajo-

Esta serie de derechos han de estar presentes en los diferentes instrumentos legales, en la búsqueda de alcanzar las mejores condiciones de vida de los habitantes para una adecuada convivencia social. Esta responsabilidad en primera instancia, ha de ser de aquellos que llevan las riendas del Estado.

Ahora bien, en los diferentes instrumentos el trabajo se establece como un derecho trabajar al estipular que *“el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”* (Congreso Nacional., 2018)En correspondencia con el artículo 33 de la Ley Suprema, se concibe el trabajo no sólo como un deber social, además, es un derecho ciudadano, lo que implica que el Estado está en la obligación de propiciar el acceso a un trabajo digno a cada uno de los miembros de la sociedad con capacidad civil para ello.

Se ha considerado en esta Constitución que el trabajo, en sus distintas formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. En este sentido el reconocimiento del trabajo como un derecho, debe ser el más alto nivel de la legislación de cualquier país y particularmente en Ecuador, pues da cuenta de una histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones sociales y procesos de transformación política en el país y el mundo (LAM PEÑA, 2019).

En tal sentido, este mismo Congreso ha señalado que a manera de procurar e impulsar el primer empleo en la edad juvenil y como contribución a la garantía de empleo se legisla sobre el trabajo juvenil que *“el contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la*

finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos”. (Congreso Nacional., 2018)

Por otro lado, en su articulado el Código del Trabajo norma: lo relativo al contrato individual y colectivo de trabajo estableciendo definiciones y reglas generales, tipología, regulaciones, terminación y efectos; formas de remuneración; las obligaciones del empleador y del trabajador; regulaciones de la jornada de trabajo, del descanso obligatorio y de las vacaciones; el tratamiento laboral a las mujeres y menores; desahucio y despido; fondo de reserva; disponibilidad; jubilación; modalidades del trabajo; empleados privados; el trabajo agrícola; la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios; el trabajo para personas con discapacidad; riesgos del trabajo y las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras. Este Código además prevé, la aplicación favorable al trabajador, ante situaciones de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, al instituir que *“los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”* expresión del espíritu de protección y garantía de los derechos constitucionales del trabajador.

Desde el punto de vista de los Planes de la Nación, se considera que El Buen Vivir no es posible mientras gran parte de la población mundial siga sufriendo de condiciones de pobreza: no tener que comer, no contar con un ingreso mínimo, ni trabajo ni seguridad social, no tener una vivienda digna, no acceder a agua segura, sufrir malnutrición, no tener tiempo libre ni acceso a salud y educación de calidad.

Con estos fundamentos el Plan Nacional de Desarrollo, para el período 2017-2021, se organizó en tres Ejes Programáticos y nueve Objetivos Nacionales de Desarrollo. En este sentido, El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral (Senplades, 2017).

En tal sentido, 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, eliminando las brechas remunerativas entre mujeres y hombres,



reconociendo que a igual trabajo corresponde igual remuneración. A su vez, en Ecuador, el Estado garantizará y hará efectivo el goce pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el autosustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo, enfatizando la reducción de brechas entre mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

De esta manera se garantizarán los derechos de las personas durante todo el ciclo de vida. Esto será posible gracias a la estabilidad económica, el trabajo y empleo digno, la garantía del derecho a la salud y educación y la universalización de servicios públicos de calidad lo que, además, permitirá erradicar la pobreza extrema. Estos avances junto con la reducción de la desigualdad y la redistribución de los medios de producción serán testimonio de los logros del país en materia de derechos (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2020).

Ecuador garantizará el trabajo y empleo dignos, y contará con talento humano calificado que responderá a las necesidades productivas, sociales y ambientales, fortaleciendo así la oferta de empleos adecuados y el impulso a profesionales de alto nivel que contribuirán al progreso del país. Esto se reflejará en la reducción de los niveles de desempleo y subempleo. Se pondrá énfasis en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, a través de alianzas entre los sectores público y privado. Paralelamente, el Estado impulsará los emprendimientos productivos y fomentará las prácticas solidarias y asociativas enfocadas a los pequeños productores, especialmente, en el campo, garantizando así el desarrollo rural integral.

Para lograr lo antes señalado plantea los siguientes objetivos:

Objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. En tal sentido, (Asamblea Constituyente, 2008) dio un paso significativo al establecer al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia (Constitución del Ecuador, art. 1). Es así, que el Art. 66 numeral 2 de la Constitución de la República, señala que el Estado reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios para alcanzar el Buen Vivir.

Establece como meta: Reducir del 10,4% al 8,39% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años. Reducir la brecha en el empleo adecuado entre hombres y mujeres del 35,5% al 32,30% Propuesta de Metas para homologación de indicador y construcción de información: Incrementar el porcentaje de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades que tienen un empleo de calidad (Senplades, 2017).

Objetivo 3 Garantizar los derecho de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones

Como política nacional plantea: Generar trabajo y empleo dignos y de calidad, incentivando al sector productivo para que aproveche las infraestructuras construidas y capacidades instaladas que le permitan incrementar la productividad y agregación de valor, para satisfacer con calidad y de manera creciente la demanda interna y desarrollar la oferta exportadora de manera estratégica.

Fomentar el trabajo y empleo digno en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado, impulsando el emprendimiento, el acceso a mercados y la asociatividad para fomentar organizaciones sociales productivas y eficientes, y garantizando precios justos y control del contrabando.

Por último, según (Expreso , 2023) a casi dos años de la gestión legislativa, la Asamblea Nacional tiene listo el primer borrador de las reformas del Código de Trabajo, que han sido demandadas tanto por los trabajadores como por el sector empleador. Esto en un escenario en el que las propuestas de reforma laboral del presidente Guillermo Lasso no han sido aceptadas.

El pasado 3 de abril de 2023, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Asamblea concluyó el informe para el primer debate del Proyecto de Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo. En esta propuesta se especifican algunos términos presentes en el mercado laboral, como la discriminación, el acoso y la prohibición de la precarización, como por ejemplo la intermediación, la tercerización, la contratación laboral por horas, la simulación contractual, la no afiliación a la seguridad social, el salario inferior al básico, entre otros (El comercio , 2023).

Pero también consta la ampliación de beneficios para los trabajadores. Entre ellos está el incremento a 30 días ininterrumpidos de vacaciones, que actualmente es de 15 días en el sector privado. Otra ampliación de beneficios (en los que hay una contradicción entre los articulados) se presenta en los permisos remunerados en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho, que actualmente son de tres días. En el artículo 18 se plantea conceder ocho días, mientras



que en el artículo 33 se señala que serán cuatro días. Asimismo, se establece el derecho al cuidado de mujeres embarazadas o personas en estado de gestación y en período de lactancia en el ambiente laboral. También, en el caso de las trabajadoras, se concede permiso con remuneración de hasta tres días al mes, en caso de sufrir dolores menstruales invalidantes o incapacitantes, con justificación de certificado médico.

En relación a lo anterior, los principales cambios en beneficios laborales: Ampliación del día de vacaciones para trabajadores del sector privado de 15 a 30 días. Permiso con remuneración completa de 3 días en caso de matrimonio. Ampliación de 3 a 4 días de permiso con remuneración completa a la persona trabajadora, en caso de fallecimiento de su cónyuge o su pareja en unión de hecho. Se plantea hasta 8 días de permiso. Aumento del permiso para beca de estudios en el extranjero de hasta por 2 años y con derecho a remuneración hasta por 6 meses al trabajador, que tenga más de 5 años de trabajo y no menos de 2 en la misma empresa. Permiso con remuneración de hasta 3 días al mes para mujeres en caso de sufrir dolores menstruales invalidantes o incapacitantes.

Además de lo anterior, en primer lugar, se sustituye el texto del artículo 42, numeral 25, del Código del Trabajo. Tras la reforma, para el encargo de funciones, se requiere de la aceptación expresa del trabajador reemplazante. A su regreso a su cargo original continuará recibiendo la remuneración que recibía antes del encargo. Este retorno a las condiciones iniciales de trabajo no se considerará disminución de la remuneración pactada ni tampoco una decisión unilateral del empleador para la ejecución de una labor distinta de la convenida

En segundo lugar, se sustituye plaza el texto del artículo 57 del Código del Trabajo. El nuevo texto permite que las partes de la relación laboral pacten que la jornada de trabajo se dividida en dos, teniendo los trabajadores el derecho a un descanso de entre 30 minutos a 2 horas después de las primeras cuatro horas de trabajo.

En tercer lugar, se añade un inciso al artículo 58 del Código del Trabajo que faculta a las autoridades judiciales a establecer la legalidad de las funciones de confianza aún si estas no fueran impugnadas por la parte trabajadora.

Conclusiones

El recorrido histórico de los derechos a nivel mundial evidencia un camino tortuoso, cargado de disparidades, descontentos, contrariedades. Aun en la actualidad, la consecución de los derechos es una lucha constante. Lo importante de todo lo anterior es tener la convicción que los derechos son indivisibles, inalienables e interdependientes; abarcan distintas dimensiones de la vida humana como: salud y alimentación; hábitat, vivienda y ambiente sano; trabajo y seguridad social; educación, comunicación y cultura, entre otros.

El derecho al trabajo es fundamental para la vida, para garantizar la dignidad humana, su aseguramiento debe ser una condición indispensable de todas las naciones, no sólo mediante el establecimiento de un marco normativo, sino su operatividad a través de las políticas y programas que se ajusten a las exigencias tanto del contexto económico, político, social, salud, como del marco normativo.

Los instrumentos internacionales y regionales deben conllevar a repensar en el Ecuador el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, siendo necesario alcanzar un régimen jurídico que garantice una estabilidad laboral de salida coherente con el respeto a la dignidad de la persona, porque una estabilidad relativa impropia, no es otra cosa que la no-estabilidad o el no-derecho al trabajo

Para alcanzar una defensa efectiva del derecho al trabajo es indispensable proveer primero de empleo adecuado, para ello es fundamental las políticas públicas encaminadas en este sentido junto a asegurar salarios dignos y protección social adecuada. A su vez, este empleo debe ser de respeto a la causalidad del trabajo, a fin de garantizar una verdadera estabilidad de entrada, situación que ha sido la que más se ha fortalecido en el Ecuador hasta la actualidad. Además, garantizar una estabilidad laboral de salida, que no se reduzca a indemnizaciones pecuniarias, dado que se aparta del verdadero sentido del derecho al trabajo, como se refirió anteriormente el trabajo decente exige la existencia de estabilidad en el empleo.

Las últimas modificaciones en materia laboral incluyen que en primer lugar, se sustituye el texto del artículo 42, numeral 25, del Código del Trabajo. Tras la reforma, para el encargo de funciones, se requiere de la aceptación expresa del trabajador reemplazante. En segundo lugar, se sustituye plaza el texto del artículo 57 del Código del Trabajo. El nuevo texto permite que las partes de la relación laboral pacten que la jornada de trabajo se dividida en dos, teniendo los trabajadores el derecho a un descanso de entre 30 minutos a 2 horas después de las primeras cuatro horas de

trabajo. n tercer lugar, se añade un inciso al artículo 58 del Código del Trabajo que faculta a las autoridades judiciales a establecer la legalidad de las funciones de confianza aún si estas no fueran impugnadas por la parte trabajadora.

Referencias

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República de Ecuador . Asamblea Constituyente.
- Congreso Nacional. (2018). Código del Trabajo. Codificación 2005-2017. Quito: Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación.
- El comercio . (03 de febrero de 2023). Reformas a tres artículos del Código de Trabajo entraron en vigencia. El comercio , págs. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/reformas-articulos-codigo-trabajo-vigencia.htm>.
- Expreso . (20 de abril de 2023). Reforma al Código de Trabajo propone 30 días de vacaciones. Expreso, págs. <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/reforma-codigo-propone-30-dias-vacaciones-157845.html>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2020). Boletín Estadístico. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , Recuperado de www.iess.gob.ec/do-cuments/10162/e460570f-2b68-4fba-ba06-0ddd63457540 Años 2018-2019, n.º 24. .
- LAM PEÑA, R. (2019). Trabajo decente, género y políticas públicas. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 1, vol. 1. , Disponible: https://issuu.com/guillermocabanellas/docs/ridtss._primer_semestre_de_2019._aidtss.
- OIT. (2020). Encuesta de percepción de usuarios y beneficiarios del IESS sobre el desempeño del Instituto en términos de gobernanza, cobertura, calidad y sostenibilidad. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ordóñez, J. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado. Revista Jurídica Del Trabajo, 1(2), 143–162., Recuperado a partir de <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Valuación actuarial del régimen de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. OIT. Oficina de la OIT para los Países Andinos,

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/publication/wcms_742594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_742594.pdf).

Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Quito: del Ecuador . Universidad Central del Tesis previa a la obtención del Título de Abogado.

Senplades. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Senplades.

Valverde, V. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. (P). . Quito:: Universidad Central del Ecuador.

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).