

Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador

The Constitutional Rights of Workers: Labor stability in Ecuador

Os direitos constitucionais dos trabalhadores: estabilidade laboral no Equador

José Antonio Espinosa Cadena¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
jepinosa7@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-8607-090X>



José Luis Barrionuevo Núñez²
Universidad Tecnológica Indoamérica
josebarrionuevo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>

Como citar:

Espinoza, J. & Barrionuevo, J. (2023). *Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad Laboral en el Ecuador*. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901-926.

Recibido: 05/09/2023

Aceptado: 28/09/2023

Publicado: 31/12/2023

¹ Estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la Universidad Indoamérica

² Docente Investigador Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Coordinado Académico de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas en la Modalidad Semipresencial, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magister en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral, Doctorando en Ciencias Jurídicas en la Pontificia Universidad Católica de Argentina

Resumen

El Ecuador, al ser un Estado constitucional de derechos y justicia, protege y garantiza los derechos de todos los trabajadores, puesto que, a través de este se pueden efectivizar otros derechos fundamentales que forman parte de los derechos del buen vivir consagrados en la Constitución de la República del Ecuador; sin embargo, en la práctica se observa que existe una inobservancia a los derechos laborales siendo uno de ellos la estabilidad laboral, que se vulnera por parte de los empleadores que forman parte de la nómina del sector público o privado, debido a que se limitan el ejercicio de este derecho convirtiéndole en renunciable, aspecto que no está permitido por las disposiciones constitucionales y legales del ordenamiento jurídico nacional; esto surge, por diferentes factores como: la falta de control de las autoridades competentes sobre el ambiente de trabajo y las formas legales para dar por terminada la relación laboral, el abuso de poder económico y social por parte del empleador, deficiencia de mecanismos jurídicos y políticas públicas para proteger el derecho a la estabilidad laboral. Por lo expuesto el objetivo central de la presente investigación es analizar la forma en que se desarrolla el derecho constitucional a la estabilidad laboral en el Ecuador. Para el efecto la metodología que se utilizó tuvo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, explicativo, mediante el método bibliográfico-documental y analítico, lo cual permitió realizar el análisis de una sentencia No 03204-2019-00423 de la Corte Nacional de Justicia, en donde se evidencia una irrenunciabilidad de derechos laborales por la falta de normativa legal que proteja el derecho a la estabilidad laboral.

Palabras claves: Derechos laborales, estabilidad laboral, relación laboral, sector privado, vulneración.

Abstract

Ecuador, being a constitutional State of rights and justice, protects and guarantees the rights of all workers, since, through this, other fundamental rights that are part of the rights of good living enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador; However, in practice it is observed that there is a non-observance of labor rights, one of them being job stability, which is violated by employers that are part of the payroll of the public or private sector, due to the fact that they limit the exercise of this right making it waivable, an aspect that is not allowed by the constitutional and legal provisions of the national legal system; This arises due to different factors such as: the lack of control of the competent authorities over the work environment and the legal forms to terminate the employment relationship, the abuse of economic and social power by the employer, deficiency of legal mechanisms and public policies to protect the right to job stability. For these reasons, the central objective of this research is to analyze the way in which the constitutional right to job security is developed in Ecuador. For this purpose, the methodology that was used had a qualitative approach, of a descriptive, explanatory and descriptive type, through the bibliographic-documentary and analytical method, which allowed the analysis of a sentence No. 03204-2019-00423 of the National Court of Justice, where there is evidence of the inalienability of labor rights due to the lack of legal regulations that protect the right to job stability.

Keywords: Labor rights, job stability, employment relationship, private sector, violation.

Resumo

O Equador, sendo um Estado constitucional de direitos e justiça, protege e garante os direitos de todos os trabalhadores, pois, através dele, podem ser concretizados outros direitos fundamentais que fazem parte dos direitos ao bem viver consagrados na Constituição do Equador. Porém, na prática observa-se que há falta de observância dos direitos trabalhistas, sendo um deles a estabilidade no emprego, o que é violado pelos empregadores que integram a folha de pagamento do setor público ou privado, pois limitam o exercício deste direito, tornando-o renunciável, aspecto que não é permitido pelas disposições constitucionais e legais do ordenamento jurídico nacional; Isto decorre de diversos factores como: a falta de controlo por parte das autoridades competentes sobre o ambiente de trabalho e as formas legais de cessação da relação laboral, o abuso do poder económico e social por parte do empregador, a deficiência de mecanismos legais e de políticas públicas para proteger o direito à estabilidade no emprego. Portanto, o objetivo central desta pesquisa é analisar a forma como se desenvolve o direito constitucional à estabilidade no emprego no Equador. Para tanto, a metodologia utilizada teve abordagem qualitativa, descritiva, explicativa, por meio do método bibliográfico-documental e analítico, que permitiu a análise de uma sentença nº 03204-2019-00423 do Tribunal de Justiça Nacional. direitos é evidente devido à falta de regulamentação legal que proteja o direito à estabilidade no emprego.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, estabilidade no emprego, vínculo empregatício, setor privado, violação.

Introducción

El neoconstitucionalismo al ser una corriente filosófica que se centra en el bienestar del ser humano para brindarle un mayor grado de protección y garantía en el goce y disfrute de los derechos, fue la inspiración para que el Ecuador en el año 2008 promulgue una nueva visión normativa y jurídica en la Constitución de la República del Ecuador, estableciendo en el Art.1 que al Estado ecuatoriano como un Estado constitucional de Derechos y Justicia, dando lugar a que los derechos fundamentales adquieran mayor realce dentro de un entorno igualitario y garantista, evitando que existan vulneraciones y violaciones a los derechos, por su alto enfoque en la materialización del Derecho. Esto debido a que la norma suprema establece en el Art. 424 y 425 la supremacía constitucional y la jerarquización de la norma jurídica respectivamente que da lugar al control y supremacía constitucional, además de su nutritivo contenido legal en base a principios protectores que deben ser ejercidos por los jueces para la correcta administración de justicia.

De esta forma, en referencia al derecho al trabajo, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Dicha prescripción constitucional establece que el derecho al trabajo está conformado por características de elemental importancia: así sostiene que es un derecho fundamental, que le corresponde al ser humano por constituirse como tal y estar adherido a la dignidad que merece; posteriormente menciona que es un deber social, porque permite que el ciudadano aporte desde su esfuerzo físico e intelectual al avance y desarrollo del país, acto seguido recalca que es un derecho económico puesto que el trabajo se desenvuelve dentro de una fuerza productiva y comercial, a continuación indica que es fuente de la realización personal, porque coadyuva a que el trabajador satisfaga sus necesidades desde su aporte laboral y alcance el desarrollo integral; y, finalmente añade que es base de la economía, puesto que con la remuneración percibida se podrán efectivizar derechos personales y familiares como la educación, vestimenta, salud y otros.

Es por esta razón, que el Estado ecuatoriano en su afán garantista y protector de los derechos de los seres humanos, de forma constitucional ha establecido parámetros específicos por los que se ha de desarrollar el derecho al trabajo en el sector público y privado en el Ecuador; los cuales, se encuentran contemplados a partir del Art. 325 de la norma suprema. Por lo expuesto, a partir de este enfoque se concibe a los derechos laborales como igualitarios; sin embargo, en el ejercicio práctico diario, se observa que estos derechos constitucionalmente reconocidos se encuentran vulnerados, puesto que el derecho a la estabilidad laboral no goza

de disposiciones legales específicas que controlen y regulen de forma adecuada toda la casuística que sucede dentro del ámbito laboral entorno a la estabilidad laboral, siendo un ejemplo de ellos, la renuncia voluntaria del trabajador.

Este tipo de actuaciones tanto en el sector público como privado a ha hecho que se creen procedimientos ajenos a la ley para dar por terminada la relación laboral, convirtiéndose en arbitrarios, ilegales e ilegítimos, además han pasado por desapercibidos ante las autoridades judiciales, que no tiene argumentos jurídicos suficientes para motivar las sentencias, y hacerlas de triple reiteración en aras que sirvan de ejemplo para casos análogos.

Dicho esto, en la actualidad se puede observar que el derecho a la estabilidad laboral, ampara a las diferentes modalidades de trabajo, pero que al no ser materializados conforme a derecho corresponde, hace que este derecho se torne renunciable, contraponiendo la disposición del Art. 11, núm. 6 de la Constitución de la República, de esta forma se evidencia un atentado a la vida digna y a la calidad de vida que debe propiciar el Estado ecuatoriano en el cumplimiento de su deberes, responsabilidades y atribuciones que le son conferidas.

Desarrollo

Los Derechos Constitucionales

Los derechos constitucionales tienen una supremacía constitucional, cabe recalcar que por la disposición del Art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador, cuando existan derechos más favorables constantes en los instrumentos de derechos humanos serán estos los que prevalezcan sobre el orden jerárquico de la norma que establece el Art. 425 del cuerpo legal antes mencionado.

En tal virtud, los derechos constitucionales pretenden revestir al trabajador de condiciones idóneas para ejecutar su trabajo, esto debido a que El Derecho Constitucional como parte de la amplitud del derecho, tiene como facultad el estudio de principios, normas y demás leyes que forman parte del ente estatal. Su principal

enfoque de análisis son los poderes del Estado y la organización del gobierno a través de la Constitución. (Acosta, 2010, p. 106)

Por lo tanto, el derecho Constitucional al ser una rama del Derecho, se convierte en un área de primordial importancia ya que en su contenido se encuentran las normas, principios, deberes, derechos que coadyuvan a regular la convivencia social dentro de un territorio determinado. Es por ello, que el Ecuador al ser un Estado garantista de derechos hace que todos los organismos del Estado y dependencias desconcentradas y descentralizadas velen por el cumplimiento del derecho al trabajo de todos los ciudadanos.

Es menester resaltar que como facultades es un derecho público, significa que impone parámetros de regulación entre los entes sociales hacia con el Estado, no omitiendo aún que tiene carácter coercitivo debido a que una Constitución establece mandamientos que deben ser cumplidos tanto por los ciudadanos a través de los poderes del Estado, un claro ejemplo es el nivel de coerción estatal a través del Derecho Penal, objetivizado por las reglas constitucionales. (Aguilo, 2008, p. 41)

Así mismo, se tiene que mencionar que aquellas facultades del derecho constitucional al ser público establecen los parámetros de regulación para las relaciones laborales y la convivencia pacífica en la sociedad. Además, el Estado ecuatoriano prescribe diferentes mecanismos para la materialización del derecho al trabajo, de la misma manera, establece sanciones frente a su vulneración.

Dentro de este contexto es importante señalar que las características de la constitucionalización del derecho son siete: la primera, responde la existencia de la constitución rígida; es decir, establece limitaciones al poder y manipulaciones innecesarias o por conveniencias individuales a las disposiciones de la norma suprema, para evitar que de esta forma se ponga en riesgo los derechos que se encuentran legalmente reconocidos; la segunda característica es la garantía jurisdiccional de la constitución, esto debido a su afán protector y

garantista de los derechos reconocidos en la norma suprema, brindando al ciudadano seguridad jurídica para que pueda reclamar derechos de orden constitucional que hayan sido violentados o vulnerados; la tercera característica es la fuerza vinculante de la constitución, esto debido a que todas las normas deben observar las disposiciones constitucionales, mediante el principio del bien común con el que deben regirse los organismos y dependencias del Estado, al propio estado y a los ciudadanos; la cuarta característica es la interpretación del ordenamiento constitucional, ello con interpretaciones extensivas, que se encuentran a cargo de la Corte Constitucional del Ecuador, a fin de evitar falsos criterios jurídicos que ponga en riesgo las disposiciones constitucionales cuando deban ser aplicadas en casos específicos y concretos; la quinta característica la aplicación directa de las normas constitucionales, esto debido al afán garantista y protector de derechos que emana de la ley de leyes; la sexta característica es la interpretación conforme a las leyes, debido al enfoque en los derechos humanos que posee, estableciendo parámetros mínimos de cumplimiento y aplicación observando las disposiciones de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de la misma constitución; y, la séptima característica es la influencia de la constitución sobre las relaciones jurídicas, para el alcance de la armonía y la pacífica convivencia de los ciudadanos en sociedad, señalando que en caso de controversia se acceder a parámetros de justicia con el fin de hacer valer sus derechos.

Analizando las formas de hacer efectivo del Derecho Constitucional, el rol de un juez es indispensable en el manejo de la justicia social, este es encargado de interpretar las normas fundamentales, interponiendo métodos de interpretación en sentido amplio de dichos derechos y principios, pues bien los juzgadores tienen parámetros intrínsecos para realizar todo tipo de acto jurídico, garantizando el derecho a la tutela judicial efectiva y la efectivización de las garantías constitucionales ya establecidas. (Villegas, 2014)

Así mismo, el Juzgador tiene una labor importante en la garantía de los derechos constitucionales, puesto que es la única persona investida de justicia que puede velar, cumplir y hacer cumplir los derechos que le corresponden a los ciudadanos. El tratadista Carlos Mouchet, al hablar de la responsabilidad del Estado, en cuanto a garantizar las diferentes relaciones de convivencia bajo el derecho expresa:

El derecho constitucional se ocupa de la estructura jurídica que en el derecho positivo tienen los Estados, y de la regulación de las relaciones que se producen entre el Estado y los ciudadanos o súbditos. Generalmente se le considera como la rama del derecho público interno relativa a la organización del Estado y a la regulación de las relaciones de los poderes de éste entre sí y con los particulares gobernados. (Mouchet, 1970, p. 320)

La normativa constitucional es fundamental para regular las relaciones laborales, tanto, entre particulares y el Estado. Es necesario, para el cumplimiento de las obligaciones y deberes contractuales en materia laboral. Así mismo, aquel derecho es constitucional que va a permitir la revisión de las leyes que vayan a definir a un Estado, por ende, va a tener una posibilidad de que se vea desde aquella perspectiva material y también formal. Dicho esto, se va a estudiar toda la materia en lo que vaya a concernir a la forma del Estado y al poder de gobernar en observancia y para efectivizar los derechos, sin que exista ningún tipo de regresión y que la ley cumpla con su naturaleza progresista, humanista y legalista.

En caso de que dos normas jurídicas tuvieran un contenido incompatible entre sí, se produce la llamada colisión normativa. El ejemplo más ampliamente utilizado para ilustrar una colisión normativa, pasa por concebir una situación en la que una norma ordenase la realización de un determinado comportamiento y a la vez, otra norma distinta prohibiera la realización de tal comportamiento. (Bidart, 2007, s.f)

Por ello esta compatibilidad constitucional, se deberá ver reflejado en la leyes orgánicas, ordinarias, resoluciones, decretos ordenanza y demás disposiciones legales, ya que en el constitucionalismo se conjugan estado como estructura, derechos como fin y democracia como medio. Los derechos de las personas son, a la vez, límites del poder y vínculos. Límites porque ningún poder los puede violentar, aún si proviene de mayorías parlamentarias, y lo que se pretende es minimizar la posibilidad de violación de derechos; y vínculos porque los poderes de los estados están obligados a efectivizarlos, y lo que se procura es la maximización del ejercicio de los derechos. (Ávila, 2008, p. 22)

Por ende, al mencionar al constitucionalismo como aquella base del derecho se requiere que se encuentre organizada su estructura a través de la democracia, ya que es un medio de derechos que son pertenecientes a todas las personas, de igual forma al referirse al poder permite comprender que ningún poder tiene la facultad de violentar los derechos constitucionales del trabajador, más si aquello viene de las mayorías parlamentarias.

Derechos laborales

Los derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador se encuentran prescritos en el Art. 326, los cuales son enunciados específicos que contribuyen al desarrollo del trabajo en el sector público, privado o semipúblico e involucran a todas las modalidades y formas de trabajo que se produzcan en el Ecuador.

Los derechos laborales que existen actualmente en el país, se ha debido a las constantes luchas y reivindicaciones de las clases obreras, para ser tratados con dignidad a través de la garantía de sus derechos. Por lo expuesto, el derecho al trabajo da lugar a los derechos laborales, que al ser reconocidos de forma legal permiten que al ser violentados o vulnerados pueden ser reclamados por diferentes vías legales como: civil, penal, laboral, administrativa y constitucional, esta última mediante la interposición de las garantías jurisdiccionales cuyo objetivo es proteger los derechos emanados de la norma constitucional.

Lo antes expuesto tiene una fundamentación internacional, puesto que el Art. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Es decir, de aquí nace el derecho a la libertad de trabajo y contratación, a que se respeten los horarios y jornadas de trabajo, a una remuneración justa, a días de descanso y vacaciones, pagos de horas extraordinarias y suplementarias. Lo cual mantiene concordancia con lo señalado en el Art. 370 de la Norma Suprema puesto que se prohíbe nuevas formas y técnicas de explotación laboral como la tercerización, brindando relevancia a la relación laboral como directa y bilateral.

Aspecto que se ratifica de forma específica en el Art. 23 de la presente Declaración ya que textualmente prescribe:

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Tipo de prescripción tendiente a direccionar el accionar del ser humano a través del trabajo a una vida digna, pero sobre todo una vida de calidad, ya que con el fruto del esfuerzo de su trabajo es posible sustentar y solventar las necesidades. Relaciona a este derecho se encuentra el derecho a la seguridad social, prescrito en el artículo 34 de la Carta Magna, que sostiene:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del estado. La seguridad social se regirá por los

principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Asamblea Constituyente, 2008)

Así mismo, por parte del Estado tendrá que garantizar el derecho a la seguridad social de todos los trabajadores, siendo solidario porque brindará que cubran las necesidades de aquellos trabajadores que por razones extrañas a su voluntad no puedan acceder a este derecho, para ello la responsabilidad del Estado se enfoca en un trabajo digno y justo, sin dar lugar a la precariedad laboral.

Por lo tanto, la protección de los derechos laborales involucra también a la seguridad social como un derecho fundamental que le corresponde a todo trabajador, conforme involucra a todo el competente de fuerza de trabajo que se encuentran dentro de las diferentes modalidades de trabajo establecidas por el Art. 325 de la Norma suprema, y de garantizar pisos mínimos de protección a todos los trabajadores conforme las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo.

La estabilidad laboral

La estabilidad laboral es comprendida como la protección y garantía que tiene el trabajador de asegurar su permanencia en su lugar y puesto de trabajo, evitando ser parte de una terminación laboral arbitraria que vulnere sus derechos, aseveración que se lo realiza ya que Arias (s.f). sostiene que “la estabilidad es un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas” (p.1).

La estabilidad laboral, es un derecho que se desprende del ejercicio del derecho al trabajo; por lo tanto, tiene una naturaleza peculiar que la convierte en un derecho laboral primordial de absoluta vigilancia, siendo menester señalar dos puntos de vista acerca de las condiciones por las que se origina este derecho:

1) relación de dependencia y 2) actividad permanente. La primera consiste en que sólo los trabajadores dependientes (privados o públicos) están amparados por este derecho, dado que las labores independientes, por sí mismas, no pueden ser objeto de este tipo de protección. La segunda consiste en que sólo están cubiertos por el derecho las labores permanentes, debido a que las eventuales no pueden otorgar tal derecho a quien las ejecuta. Más allá de estas exclusiones, la admisión de cualquier otra debería ser efectuada con suma cautela, para no lesionar al "contenido esencial" del derecho. (Nevez.J, 2020, p. 30)

Aspecto que es cuestionable desde diversas concepciones legales del derecho laboral, porque si bien se coincide con el criterio del autor respecto del nacimiento del derecho a la estabilidad laboral a partir del inicio de la relación de dependencia; por otra parte se discrepa con la segunda condición que es la actividad permanente, puesto que no se han establecido prescripciones sobre el tiempo que se ha de entender permanente, así por ejemplo en el sector privado en tenor del Art. 17, inc. 4 del Código de Trabajo se establece que los contratos por temporada, son:

Aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Código de Trabajo, 2020).

Es decir que la permanencia se lo mide por la costumbre, y sin que exista una continuidad o permanencia absoluta en el trabajo, sino que simplemente lo garantizar por los hechos y actos repetitivos de la contratación para el desempeño de actividades. Mientras que en el caso del sector público para el caso de los contratos ocasionales se observa permanencia continua en el tiempo de uno hasta dos años y sin embargo no gozan de protección al derecho a la estabilidad laboral.

En este sentido Trujillo. C, (2021), afirma que:

La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal, (p.18)

Es decir, que se convierte en una garantía legal a favor del trabajador, para que no pierda su empleo, poniendo límites al uso abusivo y excesivo de poder que puede tener la parte empleadora. No obstante, la estabilidad laboral dentro de la relación laboral, se convierte en un instrumento de doble vía ya que:

Debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan (Pedraza et al., 2010, p.497)

Este tipo de responsabilidad compartida, hace referencia a propiciar un buen ambiente de trabajo, que fortalezca la relación laboral y asegure su continuidad; sin embargo, el derecho a la estabilidad laboral va más allá de lo indicado, puesto que pretende evitar vulneraciones a los derechos laborales que tiendan a convertirlos en renunciables; para el efecto, el legislador ha creado figuras jurídicas como el despido ineficaz, despido intempestivo, visto bueno,

acuerdo entre las partes para que la terminación laboral, garantizando de tal manera los derechos adquiridos por el trabajador, que desde los albores de la historia ha sido considerado la parte más débil y frágil de la relación laboral, y que solo con el paso del tiempo ha podido cristalizar sus derechos en un ordenamiento jurídico, siendo todavía cuestionados porque hasta la actualidad no se brinda la protección requerida para este derecho.

En tal virtud, el derecho a la estabilidad laboral no solo trae beneficios para el trabajador sino también para el empleador, puesto que se evita de contraer indemnizaciones pecuniarias por despidos arbitrarios, además, porque “favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad” (Valdizón, 2015, p.12).

La estabilidad laboral es una característica del Derecho Laboral, que tiene como fin el bienestar del trabajador y también el del empleador. Por ello, se sostiene que la estabilidad laboral de un trabajador está garantizada por la Ley. Es así que la estabilidad es una de las principales garantías que se ha establecido en la Constitución de la República para tranquilidad del trabajador y por ende un mayor rendimiento; de lo contrario, el trabajador estaría en constante inseguridad de su continuidad en el trabajo (Pezantes, 2017, p.45)

Es decir, que la estabilidad laboral no solo marca el inicio y el fin de la relación laboral, sino que satisface necesidades; así para el trabajador, la remuneración que percibe es la base económica y el sustento personal y familiar con el que contará de forma segura; y, para el empleador representa el incremento en productividad le permitirá ser más competitivo en el mercado comercial que se desempeñe. Es así que:

La estabilidad laboral ha generado controversia en el mundo entero, por ello, para los trabajadores o empleadores, siempre será una agenda pendiente de debate. Los colaboradores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad

laboral, y por el contrario, los empleadores desearán que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador. Asimismo, la estabilidad laboral significa en sí, la permanencia en el empleo, la cual puede darse a largo, mediano o corto plazo, según el tipo de contrato.

De este modo, el derecho a la estabilidad laboral de acuerdo a Deveali, (1948) mantiene diversos fines como: otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, eliminar la inseguridad de sus ingresos y proporcionar mejores garantías para defender otros derechos. (p.5)

Dentro de este contexto es importante mencionar a la clasificación de la estabilidad laboral:

1) estabilidad absoluta: cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido y garantiza la reincorporación del trabajador, y 2) estabilidad relativa: cuando se protege al trabajador frente al despido, pero no se le asegura la reincorporación, que a su vez se descompone en: i) propia: cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido e ii) impropia: cuando no afecta la eficacia, aunque se sanciona el acto. (Nevez.J, 2020, p.28)

Es decir, la estabilidad laboral puede ser clasificada como reforzada o relativa; la primera, hace referencia a las personas que se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria o en condición de doble vulnerabilidad, como son las mujeres embarazadas y de todo lo que este hecho biológico conlleva, es decir, la maternidad lactancia y las complicaciones que se desprendan de la gestación, incluyendo dentro de este grupo de los dirigentes sindicales; mientras que la segunda se sujeta específicamente al tiempo de duración de contrato individual o colectivo de trabajo para el caso del sector privado y para los nombramientos en el caso del sector público.

Por ello, se ha de entender que la estabilidad laboral no se origina del desarrollo de repetitivos en el lugar y puesto de trabajo, o del ejercicio de actividades físicas e intelectuales

en el trabajo, de la remuneración que se perciba por dichas actividades, de la subordinación y de aspectos propios de la relación laboral, sino que depende de los límites y alcance que se contemplen en las leyes pertinentes para cada caso de contratación en concreto, puesto que este actuar esta abalizado por el principio de legalidad, tendiente a vulneraciones en derechos.

La estabilidad laboral en el sector privado

La estabilidad laboral en el sector privado se encuentra regulado por el Código de Trabajo, precisamente en el Art. 14 en donde se establece la estabilidad mínima y las excepciones, disponiendo que el contrato individual de trabajo será el indicador sobre el tiempo que ha de durar la relación laboral, así el mínimo al que se refiere involucra al contrato a tiempo fijo con un tiempo de duración de un año, porque posterior, de no existir un aviso previo por parte de empleador de dar por terminada la relación laboral por haber cumplido con el tiempo por el que se firmó el contrato se dará lugar al contrato por tiempo indefinido. (Código de Trabajo, 2022)

Para el efecto, la legislación laboral privada ha sido muy intuitiva ya que ha creado la figura del contrato a prueba brindando la posibilidad de que cualquier de las partes de la relación laboral dentro del término de 90 días contados a partir del día de la suscripción del contrato, puedan dar por terminada la relación laboral, sin que, por estos efectos, puedan existir represalias al trabajador o indemnizaciones por parte del empleador.

Además, con el fin de garantizar la forma legal de la terminación de la relación laboral se han prescrito varias formas de dar por terminada relación laboral: la primera corresponde al despido intempestivo que de acuerdo al Art. 188 da lugar indemnización al trabajador que depende de la remuneración que haya percibido y de los años de servicio, (Código de Trabajo, 2022) debido a que se refiere a la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral y sin causa justa, es decir, se produce de forma súbita, intempestiva y sin mediar motivo alguno.

El segundo hecho por el cual se ha de dar por terminada la relación laboral corresponde a las causas legales que se encuentran tipificadas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, que recoge las causales de visto por las que el trabajador y empleador respectivamente pueden dar por terminada la relación laboral requiriendo previa aprobación de la autoridad competente que es el Ministerio de Trabajo.

El tercer hecho por el cual se ha de dar por terminada la relación laboral es el despido ineficaz, que es una figura nueva que se implementó en la legislación laboral con la finalidad de proteger los derechos de las personas embarazadas, en periodo de lactancia o condiciones vinculadas con la gestación y a los dirigentes sindicales, (Código de Trabajo, 2022) recalando que este tipo de disposición no significa que se trate de un despido intempestivo a un sector laboral vulnerable, sino que más bien se muestra cómo una protección al derecho a la estabilidad laboral, porque su objetivo principal es que el trabajador que fue despedido pueda regresar a su lugar y puesto de trabajo.

Finalmente, el cuarto hecho de terminación de la relación laboral que suscita en el ámbito privado corresponde a las causas estipuladas en el Art.169 del Código de Trabajo detallándose por ejemplo el mutuo acuerdo, muerte del trabajador, conclusión de la obra, cumplimiento de las cláusulas establecidas en el contrato. (Código de Trabajo, 2022)

La estabilidad laboral en el sector público

El derecho a la estabilidad laboral en el sector público se encuentra regulado en la Ley Orgánica del Servicio Público, que de acuerdo al Art. 17 se establecen cuatro categorías de contratos: los permanentes, en donde se podría asegurar las permanencia del servidor público en su lugar y puesto de trabajo; los provisionales, en los cuales previa notificación del empleador que es el Estado se puede dar por terminada la relación laboral, y de esta forma la estabilidad laboral se torna incierta; posteriormente se encuentra de libre nombramiento y remoción que suelen ser plazas de trabajo que se ocupan de acuerdo a la ideología política

mientras dichas autoridades que las nombraron se encuentren en su cargo; y, de período fijo, en el cual se ha de entender que una vez que se haya cumplido el tiempo que se estipuló en el contrato la relación laboral estará terminada.

Desde esta perspectiva se podría considerar que el derecho a la estabilidad laboral en este sector laboral “no resulta un tema novedoso, tienen plena actualidad los casos de violaciones a esta garantía. Y esto sucede con frecuencia aún en aquellos lugares donde se trata de un derecho reconocido por las leyes”. (Durval, 2016, p.2)

Siendo un ejemplo claro de vulneración los contratos ocasionales, que de conformidad con la ley deberán ser realizados por un tiempo de un año, siendo susceptibles de renovación por un tiempo de igual duración, en donde se observa una restricción directa al ejercicio del derecho a la estabilidad laboral, ya que no proviene de la voluntad del empleador, sino de una disposición legal expresa, que es una inconstitucional puesto que establece límites y restricciones al ejercicio del derecho al trabajo, sobre todo cuando la norma suprema lo prescribe como base de la economía.

Esto surge porque como dice Franco. C, (2018):

En los últimos años ha habido conflictos dentro de las instituciones públicas, porque hay personas que laboran con contrato de servicios ocasionales, y ellos viven en una ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, debido a que no pueden permanecer estable en su puesto de trabajo, porque dicho contrato de servicios ocasionales, no le garantiza el derecho de estabilidad laboral que es una garantía constitucional que tienen los servidores públicos, desde que sus derechos son irrenunciables.(p.14)

Es decir, que el derecho constitucional a la seguridad jurídica y tutela judicial efectiva para este tipo de contratos no existiría. De esta forma, la garantía que debe dar el Estado al derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos se torna contrario a la ley, permitiendo plantearse el siguiente cuestionamiento ¿Acaso este acto legislativo de

desprotección legal al derecho a la estabilidad laboral se lo realizó dentro del servicio público considerando que el empleador de este grupo de trabajadores es el Estado Ecuatoriano? Y que ¿Con ello se podría aliviar pagos estatales innecesarios por conceptos de despidos?

Por ello, es en gran medida la acción de las organizaciones sindicales de trabajadores del sector público el verdadero resguardo para el respeto de la estabilidad laboral de los trabajadores, que se ve amenazada particularmente cada vez que un nuevo gobierno asume la conducción de la estructura estatal. (Durval, 2016, p)

De ser así, dicho comportamiento no se rige de acuerdo a la constitución ya que si considera la supremacía de la constitución del 2008 debía haber obrado dentro de las disposiciones legales de la Ley Orgánica del Servicio Público del año 2010; sin embargo, no se evidencia, por lo cual, podría carecer de constitucionalidad por este hecho y por el irrespeto que parte del poder legislativo al promulgar una ley que atenta contra el principio, derecho y garantía de la igualdad y no discriminación de todos los trabajadores, convirtiéndose en un atentado legal, por decirlo así, contra el derecho a la estabilidad laboral que tiene un reconocimiento legal nacional e internacional por los instrumentos internacionales de derechos humanos, como los múltiples convenios, recomendaciones y observaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Si existe un real interés en un estado eficaz y eficiente, la situación de los trabajadores del sector público no es un tema secundario. Un Estado eficaz es aquel que, a través de sus políticas cumple con el mayor alcance posible las obligaciones y compromisos que dictan las leyes. (Durval, 2016, p.4)

De manera particular, en el caso de existir un interés real el Estado debe tener una eficiente y eficaz estabilidad laboral, así un Estado es eficaz cuando se encuentra cumpliendo a carta cabal todas aquellas obligaciones que establezcan las leyes mediante el uso correcto de las políticas públicas y las leyes, porque “sin estabilidad laboral y sin derechos garantizados el

empleo estatal funciona como fuerza privada de los gobernantes de turno, sujeta a su arbitrariedad y conveniencia, con el consiguiente y peligroso desvanecimiento de las fronteras que separan Estado y gobierno”. (Durval, 2016, p.4)

Análisis de la sentencia de la Corte Nacional de Justicia

A continuación, se procede a realizar un análisis de la sentencia No 03204-2019-00423, que contiene el análisis de un recurso de casación que es resuelto por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador:

Tabla 1.
Sentencia

Sentencia: No 03204-2019-00423	
Normativa relacionada:	Código de Trabajo
Artículos citados en la sentencia:	Art. 268, núm. 2 y 5 del Código Orgánico General de Procesos
Acción / Infracción:	Recurso de Casación
Actor:	Julio Salvador Astudillo Cevallos
Demandado:	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Biblián y la Empresa Pública Municipal Mancomunada de Aseo Integral del Pueblo Cañari, EMMAIPC-EP y la Procuraduría General del Estado.
Hecho o acto que generó la demanda:	Los demandados inconformes con la sentencia proveniente del recurso de apelación que en su parte resolutive establecía la aceptación parcial de la demanda del trabajador, con el reconocimiento y existencia de la cesión de derechos de una empresa a otra, además de la disposición de una orden de pago que afecta de forma directa los intereses económicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián.
Objeto de la sentencia:	Explicar la pertinencia de las siguientes interrogantes: 1.- ¿La sentencia del tribunal de segunda instancia se encuentra debidamente motivada? 2.- ¿Existe falta de aplicación del artículo 171 del Código de Trabajo porque el tribunal de apelación, que ordenó el pago de la diferencia de la obligación por retiro voluntario al Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián a pesar que existe cesión de responsabilidad patronal? 3.- ¿Existe falta de interpretación del artículo 26 del Primer Contrato Colectivo suscrito entre la EMMAIPC EP y su Comité de Empresa porque el tribunal extiende el ámbito de aplicación de la norma al Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián a pesar de no ser parte contractual?
Derecho vulnerado:	Estabilidad y continuidad de la relación laboral
Análisis de la motivación del juzgador:	La Sala Especializada de lo laboral, realiza un análisis sobre la cesión de derechos efectuada por el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián a EMMAIPC EP, en donde se establece que, el Gobierno Autónomo Descentralizado, por este acto debe pagar la cantidad de “DIEZ MIL TRESCIENTOS OCHO 00/60 DOLARES AMERICANOS CON SESENTA CENTAVOS (10.308,60 USD), al Municipio a la Empresa Pública a fin de correcto cumplimiento de los rubros que por finiquito le asisten al trabajador”.
Efectos Jurídico:	Vulneración del derecho a la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral

Nota: la presente tabla indica un extracto de la sentencia No 03204-2019-00423 de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador de la Sala Especializada de lo laboral.

De la sentencia antes descrita se puede comprender que el trabajador se muestra insatisfecho con la sentencia emitida por la Corte Provincial que resolvió el Recurso de Apelación, teniendo la necesidad de interponer un Recurso de Casación a fin de que sea la Corte Nacional de Justicia quién resuelva sobre la pertinencia de dos acciones: la cesión de derechos existente y la compra de la renuncia voluntaria para el acceso a la jubilación.

La alegación que realiza la parte demanda se basa en la falta de motivación y la indebida aplicación del Art. 171 del Código de Trabajo, ya que el Juez aquo y la Corte provincia de Justicia mediante el principio de razonabilidad sostiene que Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián es solidariamente responsables por la cesión que se efectuó en el año 2012 a favor de Empresa Pública Municipal Mancomunada de Aseo Integral del Pueblo Cañari, EMMAIPC-EP, esto en base a las cláusulas constantes en el contrato, que en su parte medular sostiene que “el Gobierno Autónomo Descentralizado, se responsabiliza de los derechos anteriores y actuales de los trabajadores” esto es antes y después del año 2012 fecha en la cual se firmó el contrato, debido a ello Empresa Pública Municipal Mancomunada de Aseo Integral del Pueblo Cañari, EMMAIPC-EP se convierte en una empresa subrogante de los derechos.

Con estos antecedentes se ordenó por la autoridad competente que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián cancele la cantidad de diez mil trescientos ocho dólares con sesenta centavos de los Estados Unidos de América por concepto de bonificación laboral a favor de trabajador, valor que cubriría la compra de la renuncia voluntaria del trabajador, y en base a la desvinculación de la institución, el tiempo de servicio y la edad pueda acceder al derecho a la jubilación que por ley y derecho le corresponde.

Luego del análisis doctrinario y jurisprudencial que realiza la Corte Nacional de Justicia por intermedio de los señores jueces de la Sala Especializada de lo Laborales señalan que el Gobierno Autónomo Descentralizado no ha contraído ningún tipo de obligación que le

coaccione al reembolso de cantidad alguna por concepto del haber laborales tendientes a garantizar el derecho la jubilación patronal, destacando que el actual empleador es la persona idónea para garantizar el derecho del trabajo a la jubilación, considerando todo el tiempo de servicio, y no solo los años desde la cesión de derechos y responsabilidades suscritos entre las dos partes procesales. Bajo este argumento en el momento de dictar sentencia la Corte Nacional de Justicia condena al pago de veinte y unos mil dólares de los Estados Unidos de América, por rubros de finiquito procedentes de la renuncia voluntaria.

Como se pudo evidenciar, este tipo de controversia surge con las autoridades que forman parte del sector público, quienes fingen como empleadores, pero que mantiene una relación laboral con el trabajador bajo las disposiciones legales del Código de Trabajo, en donde se pueden cuestionar dos aspectos: el primero, procedente de la forma de administrar justicia, ya que en el caso abordado existe un compra de renuncia, permitiendo realizar la siguiente interrogante ¿Está regulada de forma legal la compra de renuncia para un trabajador sujeto al Código de Trabajo?, y la respuesta es “No”, porque los derechos laborales en base a lo señalado en el Art. 326 , núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador señala que son irrenunciables, entonces carecería de validez jurídica, y se estaría frente a un despido intempestivo, puesto que si de alguna u otra manera el trabajador desea dar por terminada la relación laboral para el acceso al derecho a la jubilación pudo hacer uso de las disposición del Art. 169 del Código de Trabajo para que se desarrolle por mutuo acuerdo y ante la autoridad competente a fin de que surta los efectos legales pertinentes, conforme lo ordena la norma suprema.

Mientras que el segundo aspecto, responde a que de alguna manera el poder judicial encargado de la garantía y protección de los Derechos a nombre del Estado ecuatoriano y el acceso a la justiciabilidad que caracteriza a los derechos, aplico parámetros legales más favorables para el trabajador, sin transgredir la norma jurídica laboral.

Metodología

Este trabajo se desarrolló mediante un paradigma cuantitativo en donde “el sujeto investigador aborda el objeto con neutralidad, busca las causas de los fenómenos sociales mediante la cuantificación y medición de variables, cuyo rigor científico viene dado por la validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplican” (Finol y Vera, 2020, p. 7).

Su ejecución se basa el tipo de investigación analítica, diseño no experimental documental, bibliográfico. A través de estas, el investigador solo observa las diferentes fuentes secundarias, sin intervenir de ninguna manera en su comportamiento. De tal manera, que se compilan a través de las diferentes fuentes se pueda establecer un análisis sobre los Derechos Constitucionales de los Trabajadores y la estabilidad laboral en el Ecuador

Resultados

La Constitución de la Republica del Ecuador en base al principio de igualdad y no discriminación propende que se viabilicen los derechos de todos los trabajadores; sin embargo, en la práctica se observa muchos formas de atentar contra el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, conforme se observó en análisis de la sentencia de la Corte Nacional de Justicia, donde el Juez como máxima autoridad de la administración de justicia en el país ha establecido que por más que exista el traspaso de dominio de una empresa, el trabajo no puede quedar desprotegido, y para ello realiza una interpretación jurídica muy amplia en dando a conocer en primer lugar que de ninguna manera los mandatos constituyentes reconocen derechos puesto que su finalidad es ejecutar las vías idóneas para garantizar los derechos. Por lo tanto, no se puede someter al trabajador de forma arbitraria a que renuncie de forma voluntaria al trabajo, ya que existe un atentado agrave a la disposición del Art.11, núm. 6 de la Constitución de la Republica del Ecuador que prescribe que todos derechos laborales son irrenunciables.

Conclusiones

El presente desarrollo investigativo basado en análisis jurídico sobre la forma en la que se desarrolla el derecho constitucional de la estabilidad en el Ecuador, se ha cumplido a cabalidad, puesto que se han abordado temas referentes a al derecho constitucional, a los derechos laborales, a la estabilidad laboral y como esta se desarrolla en el ámbito público y privado, todo ello dentro de la importancia del cumplimiento del Estado constitucional de Derechos que caracteriza al Ecuador.

En base al análisis jurisprudencias y doctrinario se ha procedió al estudio jurídico sobre una sentencia de la Corte Nacional de Justicia, que permitió conocer criterios jurisprudenciales de garantía hacia los derechos laborales, además de comprender la forma con la que se pretende violentar al derecho a la estabilidad laboral del trabajador mediante la renuncia voluntaria del trabajador que aún no tiene una especificación legal sobre el procedimiento que se ha de seguir para que no retrotraiga los derechos adquiridos.

De acuerdo a lo expuesto, se ha comprendido que el derecho a la estabilidad laboral forma parte de los derechos laborales que recoge la norma suprema, debiendo ser respetados a todo momento, brindando la oportunidad al trabajador que se existir un perjuicio pueda asistir a instancias judiciales para reclamar sus derechos.

Referencias bibliográficas

- Almanza Junco, J. E. (2021). *Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada*. Estudios Socio-Jurídicos, 23(1).
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Argudo et al., (2020). *La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador*. Polo del Conocimiento, 5(2), 429–447.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i2.1285>
- Asamblea Nacional del Ecuador, (2005), *Código de Trabajo*, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador, (2008), *Constitución de la República del Ecuador*, https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Asamblea Nacional del Ecuador, (2010), *Ley Orgánica del Servicio Público*, https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador, R. (2022). *Constitucion de la Republica del Ecuador: Dada Por La Convencion Nacional Reunida En Quito En El Ano de 1850 (Classic Reprint)*. Forgotten Books, de <https://vlex.ec/vid/constitucion-republica-ecuador-631446215>
- Barrionuevo, (2021). *El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020*. Sociedad & Tecnología, 4(2), 223–234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Burneo et al., (2020), *La estabilidad Laboral*, Lima, Editorial DESCO.
- Delgado. B, (2019). *El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada: alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia*. DIXI, 21(30), 1–20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Euroinnova Business School. (2022). *Retribuciones en especie en la indemnizacion por despido*. Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-estabilidad-laboral>
- Finol, M. y Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista científica Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. Recuperado de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Franco. Cobeña, (2018) *La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo y María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017*. Tesis. Titulación de abogado. Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <https://n9.cl/83y1g>
- Fuentes, J. D. (2016). *La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores, un derecho de nuestros pueblos*. Gob.pe. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/967D18044C1EB8F1052580F20054D85A/\\$FILE/fuentjul.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/967D18044C1EB8F1052580F20054D85A/$FILE/fuentjul.pdf)
- Morán, (2022), *¿Cómo se define la estabilidad laboral y qué debes hacer para alcanzarla?* ILC Academy. <https://ilcacademy.com/blog/estabilidad-laboral/>
- Nevez.J,(2020), *La estabilidad en la Constitución*, <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEstabilidadLaboralEnLaConstitucion-5110096.pdf>
- Organización de Naciones Unidas, (1948), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, ONU, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Pesantez, (2017), *Carta de renuncia firmada por el trabajador y su validez como medio probatorio en el procedimiento laboral*.

- Plá, (1978), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Ediciones De Palma, Buenos Aires
- Sandoval et al., (2020). *Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano*. Prolegómenos, <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Trujillo. C, (2021), *Principio de estabilidad laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*, Ecuador.
- Valeria, U. P. G. (2019), *Protección laboral reforzada derivada de la maternidad y su extensión al padre*. Edu.ec. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16214/TESIS%20FINAL%20-%20GISSELA%20USHI%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>