

11

Fecha de presentación: marzo, 2024

Fecha de aceptación: agosto, 2024

Fecha de publicación: octubre, 2024

DESAFÍOS

DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO CONTEMPORÁNEO

CHALLENGES OF CONTEMPORARY COLLECTIVE LABOR CONFLICT

Mery Fidelina Constante Constante ^{1*}

E-mail: merylina0409@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9531-0207>

Edgar Vinicio Moya Campaña ²

E-mail: edgmoya28@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3792-6177>

Wilson David Salas Granda ³

E-mail: wsalasgranda@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0177-139X>

¹ Gobierno autónomo de Pillaro, Ecuador.

² Distrito de policía de Pillaro, Ecuador.

³ Universidad de especialidades turísticas del Ecuador, UDET, Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición):

Constante Constante, M. F., Moya Campaña, E. V & Salas Granda, W. D. (2024). Desafíos del conflicto laboral colectivo contemporáneo. *Universidad y Sociedad*, 16 (S1), 93-98.

RESUMEN

El Ecuador a partir del 2008 elabora una Constitución enmarcada en una filosofía Neo constitucionalista, que establece como parte de su eje central la protección de derechos, estableciéndose en forma amplia y además, las garantías para ejercerlos. Dentro de estas garantías se puede mencionar los nuevos conflictos y su la evolución en los colectivos. En otras palabras, de los cambios operados en el sistema de relaciones laborales y de las repercusiones que de ellos derivan para la morfología del conflicto industrial, tal y como éste ha sido concebido, añadiendo de los nuevos conflictos, que están apareciendo como consecuencia de las transformaciones económicas y sociales. Estas últimas están determinando los nuevos perfiles del conflicto con múltiples y diversas índoles. En aras de la claridad expositiva son agrupadas en función del escenario en el que se verifican: aquellas que afectan al sistema económico en su conjunto, aquellas que afectan a la morfología y organización de la empresa, y las que se refieren al trabajo mismo, a su nueva composición y a sus nuevos sistemas de organización. En definitiva, los conflictos o contiendas en general se originan por una contraposición de intereses de las partes. En la estructura social vigente en el Ecuador fomenta un conflicto permanente entre aquellos que cuentan con muchos recursos y la mayoría carente. Los conflictos en materia social se originan, entre otras causas, por una injusta distribución de la riqueza y mientras esta subsista, pueden existir conflictos sociales, económicos y políticos. La conceptualización no sólo jurídica sino social del Conflicto Colectivo, es parte de una visión general de la sociedad, donde el desequilibrio y la injusticia son sus causas más caracterizadas.

Palabras clave: Constitución, Conflicto colectivo, Garantías, Contraposición, Injusticia.

ABSTRACT

The Ecuador starting from the 2008 elaborates a Constitution framed in a philosophy Neo constitutionalist that settles down like part of its central axis the protection of rights, settling down in wide form and also, the guarantees to exercise them. Inside these guarantees he/she can mention himself the new conflicts and it's the evolution in the communities. In other words, of the changes operated in the system of labor relationships and of the repercussions that derive for the morphology of the industrial, such conflict of them and I eat this it has been conceived, adding of the new conflicts that you/they are appearing as consequence of the economic and social transformations. These last ones are determining the new profiles of the conflict with multiple and diverse natures. For the sake of the clarity expositive they are contained in function of the scenario in which you/they are verified: those that affect to the economic system in their group, those that affect to the morphology and organization of the company, and those that refer to the same work, to their

new composition and their new organization systems. In definitive, the conflicts or wars in general originate for an opposition of interests of the parts. In the effective social structure in the Ecuador fomenta a permanent conflict among those that have many resources and most lacking. The conflicts in social matter originate, among other causes, for an unjust distribution of the wealth and while this it subsists, social, economic and political conflicts can exist. The conceptualization not only artificial but social of the Collective Conflict, it is part of a general vision of the society, where the imbalance and the injustice are their more characterized causes.

Keywords: Constitution, Collective conflict, Guarantees, Contraposition, Injustice.

INTRODUCCIÓN

En efecto, en los conflictos colectivos se expresan las necesidades de los trabajadores y sus familias que buscan que su trabajo se dignifique (Afarian, 2020, Hajjali et al., 2022), que su esfuerzo se concrete en la posibilidad de una vida acorde a las exigencias de todo ser humano, se expresa, además, el anhelo de una sociedad más justa y democrática (Morales, 2021). Se trata de alcanzar la justicia social, no sólo en las relaciones obrero patronales, sino también en la sociedad general (Rasheed et al., 2020). El conflicto colectivo es un medio, no un fin para alcanzar varios objetivos, ese es su significado y limitación. La significación del Conflicto Colectivo en el plano jurídico, está dada por el reconocimiento legal del mismo y, por ende, de la existencia de sistemas o procedimientos propios para su solución (Bertoldo & Tagliavini, 2023).

Las controversias de trabajo se clasifican tradicionalmente en individuales y colectivas, según comprometan intereses concretos de personas o intereses abstractos de categoría, respectivamente. A su vez, las colectivas se subdividen en jurídicas o de derecho y económicas o de intereses (Bakker et al., 2017; Latas & Pedro, 2021). Las primeras se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual. Importando poco que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un convenio individual o colectivo. El conflicto de intereses, sea económico, de revisión o de reglamentación, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo (Morillo-Velarde, 2023).

Con leves variaciones semánticas o de matiz, estas definiciones de la Organización Internacional de Trabajo son recogidas por los diversos autores y de la combinación

de ambas clasificaciones resultan tres tipos de controversias: individuales, colectivas de derecho y colectivas de intereses. El sistema de clasificación puede ser también invertido: las controversias de derecho serían individuales y colectivas: las de intereses sólo pueden darse en lo colectivo, no teniendo en lo individual otra existencia que la meramente virtual o hipotética. Siendo ésta la clasificación tradicional, para enmarcar adecuadamente la expresión conflicto colectivo de trabajo, se hacen necesarias algunas precisiones.

La primera de ellas, es para establecer si conflicto debe emplearse como sinónimo de controversia o si constituye sólo una especie de ésta. Precisar las diferencias conceptuales entre ambos términos, cuya conclusión es que representan fases distintas de un mismo proceso: pacífica, la controversia: violenta, el conflicto. Este último sería, entonces, sólo el enfrentamiento en su punto más recio, la pugna traducida en medidas de autodefensa o acción directa, cuya manifestación más típica es la huelga.

Sin polemizar con dicha idea y al solo efecto de dar al presente artículo una mayor amplitud, sin marcar una diferencia tan radical, considera práctico utilizar la palabra conflicto para lo colectivo y controversia para lo individual. La segunda se refiere a la tipicidad de los conflictos colectivos de derecho a partir de la separación entre individuales y colectivos. Se debe considerar que los conflictos jurídicos colectivos carecen de originalidad, que no constituyen propiamente una categoría y que distinguir de los individuales es innecesario.

En definitiva, los criterios de diferenciación entre las controversias individual y colectiva de derecho son tan sutiles, tan imperceptibles que, en realidad no existirían. El pretendido carácter colectivo de una reclamación donde se exige el respeto de una norma preexistente, en nada modifica la naturaleza intrínseca del litigio y en nada influye para su tratamiento procesal (Blanco & Guilarte, 2020). No pasa de ser una distinción puramente teórica que, por no trascender hacia medida alguna de orden práctico, es conveniente superar, siquiera por razones didácticas. Consecuencia de este razonamiento es que se reserva la expresión de conflicto colectivo, únicamente a aquél que plantea la revisión del derecho, la sustitución de la norma vigente y la modificación del status qua. Vale decir, al que tradicionalmente se conoce como: de intereses o económico; ese es el sentido aplicado en la presente investigación.

DESARROLLO

Desde que el hombre vive en sociedad, se ve abocado a afrontar situaciones de conflicto (Afarian, 2020)., bien

por el ejercicio de una conducta determinada o porque los intereses individuales y de grupo estaban en contraposición de unas reglas dadas para la buena marcha de la agrupación social. En ese sentido conflicto quiere decir choque, combate, lucha; resulta una posición antagónica como resultado de intereses de las partes comprometidas en el mismo. En los conflictos que se originan en el derecho laboral está comprometido el trabajo humano subordinado (Camacho-Ramírez & Cuervo-Aparicio, 2017), pues se ponen de manifiesto las tradicionales fuerzas de la producción, el capital y trabajo (Piñas et al., 2021).

Desde un punto de vista muy general, conflicto de trabajo es toda controversia que surge entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto (Spengler & Da Costa, 2019). Las causas de los conflictos laborales en la época moderna pueden ser múltiples; pero las más comunes se encuentran en las aspiraciones de mando y participación, por encima del campo del trabajo.

Como se puede analizar el conflicto colectivo es la controversia que se suscita entre un grupo de trabajadores y uno o varios empleadores, movidos por intereses generales o de grupo. De aquí que, el conflicto colectivo nace en el momento en que el sindicato o los trabajadores no sindicalizados (Spengler & Da Costa, 2019), presentan al empleador el pliego de peticiones y se prolonga hasta el depósito en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; del pacto o convención colectiva hasta que quede ejecutado en el respectivo laudo arbitral.

Analizando la normativa legal del Ecuador, se debe indicar que la Constitución establece la competencia y jurisdicción de la tramitación y solución de los conflictos colectivos (Rosales et al., 2019), en dicha norma constitucional determina además, la forma cómo deben constituirse los tribunales de conciliación y arbitraje; formados o una representación laboral de los empleadores y presididos por un funcionario del Ministerio de Trabajo, por lo general un Inspector del Trabajo y en segunda instancia, el Director General del Trabajo o Subdirector del Trabajo.

Lo indicado anteriormente lleva a entender que los conflictos resultan de cuestiones de derecho cuando se plantean por la violación de una norma legal o cuando se trata de interpretar y aplicar normas del Código de Trabajo, contrato colectivo o actas transaccionales. También los conflictos sobre cuestiones económicas surgen por la necesidad de los trabajadores de obtener mejores condiciones de vida, entiéndase salarios, subsidios y otros beneficios económicos (Malluk, 2018). Por su parte los conflictos sobre cuestiones sindicales tratan por lo

general, de problemas específicos de la organización sindical; compréndase su funcionamiento, desarrollo, dirigentes, permisos sindicales, conflictos sobre cuestiones de orden social que refieren a las condiciones de bienestar en el trabajo, tales como: transporte colectivo, guarderías infantiles, dispensarios médicos, centros recreacionales, etc.

Cuando se piensa en el conflicto e intenta trazar una perspectiva histórica, generalmente se asume como cierta una afirmación que es producto de un error de la historiografía, sobre todo europea. Ocurre que generalmente se asocia la idea del conflicto laboral a los orígenes del capitalismo industrial. Sin embargo, se olvida que en el mundo preindustrial también existía conflictividad laboral, sólo que en la mayoría de los casos la protesta que venía de la mano del conflicto asumía formas más bien simbólicas.

Con el correr del tiempo, la protesta simbólica se ha transformando en formas más claras de violencia física, como ocurre con los huelguistas del proto-capitalismo. En tal sentido, es válido recordar el movimiento ludista, por el que los trabajadores atacaban la maquinaria y los medios de producción que eran propiedad del empresario, como una metodología de reacción contra el desempleo o la indignidad de las condiciones de trabajo.

Aunque desde aquellas épocas hasta la actualidad, mucho tiempo ha transcurrido, la conflictividad social y laboral permanece. El conflicto es parte de la vida social, que no es ni armónica, ordenada, tranquila, serena, ni todos son iguales ante la ley, ni iguales ante la posibilidad de supervivencia, o la hora de recibir asistencia, salud, educación y trabajo. En definitiva, no se vive en una sociedad de iguales, aunque se aspire a una más igualitaria, y quizás en esta breve frase se encuentre la explicación de por qué la historia de los hombres ha estado siempre signada por la conflictividad.

Ahora bien, como se conoce, la cultura jurídica profesa una irreprimible veneración por el orden y por la armonía social en todas sus manifestaciones, un amor por la composición de intereses que parece dejar escaso margen al conflicto. Por todo ello, aun en la actualizad existen juristas que se resisten a pensar en la fertilidad del conflicto, en cuanto a su posibilidad de despertar los cambios que importen un progreso y desarrollo de la sociedad.

Esta resistencia parte de la idea que el conflicto entraña una patología social, afirmación que naturalmente lleva a aquella que postula que el conflicto debe ser reprimido. Se pretende justificar esta conclusión mediante la teoría del consenso, a partir de la cual se considera la estructura social como un orden donde sus miembros individuales se encuentran vinculados entre sí y componiendo un

todo ordenado; en cuanto constituyen una comunidad moral con normas y valores compartidos.

De aquí que, dentro de este modelo funcionalista, o estructural funcionalista, el conflicto es una mera desviación patológica de algunos elementos de la estructura, que provoca básicamente que la sociedad no funcione. La perspectiva antagónica a la precedentemente expuesta, ha sido denominada como **teoría del conflicto**, y pregona que la cohesión estructural de la sociedad sólo es posible como organización coactiva sobre la base de una dominación. Es decir que la organización social es resultado de las relaciones de poder donde ciertos sujetos sociales dominan al resto de la colectividad, de modo que los conflictos son indispensables como factor de progreso universal del cambio social (Guerrero-Vega & Flores-Montes, 2023).

Estas dos formas de entender al conflicto, tan disímiles una de la otra, se debe analizar que para unos, los conflictos de trabajo son la primera señal de una inferioridad del derecho del trabajo, una ilustración de su carácter imperfecto. Desde esta perspectiva, todas las intervenciones del derecho tienden hacia una eliminación de los conflictos sociales, considerados como patológicos. Para otros, el derecho debe favorecer la expresión de las tensiones que no dejan de producirse en una sociedad. Ninguna solución puede obtenerse, por tanto, de una eliminación artificial de los conflictos. Dos concepciones totalmente diferentes, dos visiones opuestas de la función del derecho en los conflictos sociales.

En opinión de los autores, no quedan dudas de que el conflicto y la protesta deben ser conceptualizados como expresión de toda sociedad democrática, porque es importante recalcar que en democracia la ciudadanía se expresa, manifiesta sus demandas y actúa como instancia de control externo. Este activismo cívico puede tener una forma de protesta, porque democracia es en sí misma crítica y protesta.

A propósito de la distinción que usualmente se realiza en torno al conflicto laboral, como categoría distinta al conflicto social, es menester realizar algunas precisiones. En primer lugar, es necesario aclarar que la distinción entre conflicto laboral y conflicto social ha traído grandes confrontaciones a los investigadores de los distintos observatorios nacionales de las relaciones de trabajo (Alfonso, 2019, Gallegos, 2024). Pues encuentran dificultades a la hora de definir su unidad de análisis. Pero, sobre todo, ha sido un grave escollo para los estadísticos del trabajo, quienes han debido consensuar qué clase de conflictos deben ser considerados laborales. A los fines de ingresar en las estadísticas nacionales e internacionales relativas

a las huelgas, en el presente artículo se analiza sobre la resolución adoptada por la decimoquinta Conferencia de Estadísticos de la OIT en relación con esta cuestión.

Pues bien, se pretende abordar la cuestión partiendo de la idea normalmente asumida por la sociedad, en el sentido de que el conflicto laboral es aquel protagonizado por trabajadores. En tal sentido, cuando un conflicto laboral es también entendido como social, es porque la protesta se ha realizado en la calle, o bien porque han participado además de los trabajadores otros actores aliados, como estudiantes, partidos políticos, etcétera. También porque el conflicto se produjo en algún sector relacionado con los servicios esenciales para la sociedad, lo que provoca un gran impacto en la comunidad.

Muchas veces se escucha también decir que un conflicto laboral o sindical se ha transformado en un conflicto social (Camacho-Ramírez & Cuervo-Aparicio, 2017). Estas expresiones tratan de explicar ciertos fenómenos que se presentan en determinadas coyunturas, por las que el conflicto laboral trasciende los límites del clásico conflicto de trabajo al involucrar, por ejemplo, a los usuarios de estos servicios trascendentes para la sociedad.

Por tanto, se entiende como conflicto laboral o social cuando la conflictividad excede los límites de la fábrica o del establecimiento para involucrar a terceros, como ocurre en el caso de movimientos huelguísticos que afectan los servicios hospitalarios y sanitarios, y con ello afligen de algún modo el derecho a la salud de los ciudadanos (Malluk, 2018).

Sin embargo, se comprende que estas expresiones son un tanto capciosas, pues dan a entender que los conflictos estrictamente laborales no poseen una dimensión social, lo cual es definitivamente falso (Alfonso, 2019). En verdad, siendo el trabajo el gran ordenador de la sociedad, toda manifestación de conflictividad laboral posee una dimensión social. Esto explica que, en muchos casos, la distinción entre conflicto laboral y conflicto social no pueda dar respuesta a ciertos fenómenos.

Un ejemplo de lo anterior donde esta distinción complica: se analiza el caso de una movilización llevada adelante por desocupados, ¿se trataría aquí de la expresión de un conflicto social provocado por los altos índices de desempleo o se trataría, en cambio, de un conflicto laboral? Si se presenta el desocupado como un trabajador sin trabajo, no se puede sino conceptualizar a esta clase de conflictos como laborales, aunque en estos casos la dimensión social del conflicto sea mucho más palpable.

Pero entonces, ¿no será que el deslindamiento entre lo social y lo estrictamente laboral es, cuanto menos, relativo?

Afirmar que existen estereotipos en la sociedad que suponen que un trabajador asalariado con afiliación sindical debe recurrir al paro como forma de protesta; en cambio, si se trata de un desempleado en condiciones de pobreza, su protesta debe canalizarse mediante cortes de ruta. Sin embargo, al estudiar con perspectiva histórica la evolución del repertorio de protestas laborales y sociales, se observa que ambas formas se encuentran porque hay un permanente pasaje entre lo social, lo laboral y lo sindical.

La cuestión no es menor porque se relaciona enteramente con el ejercicio de un derecho constitucional: la huelga. Esto provoca que el órgano judicial muchas veces sea llamado a investigar esta conflictividad (Rosales, 2019) que es tan difícil de caratular, si se parte de estas categorías que, como se ha analizado, resultan insatisfactorias a tales efectos.

En definitiva, en estos párrafos se ha querido subrayar esta dimensión social de la conflictividad laboral, para empezar a acercarse a la conceptualización de la huelga, que es el primer derecho del ciudadano trabajador. Porque es el derecho a exigir la recuperación o el mejoramiento de los demás derechos. La huelga es, entonces, un instrumento del derecho social consagrado a favor del colectivo de trabajadores. Su ejercicio se inserta en el esquema natural de la acción sindical, que tiene por fin contribuir a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador. En tal sentido, la huelga cumple la función de válvula de escape para descomprimir el conflicto. Pues cualquiera sea su resultado expresa la tensión que aqueja a una determinada situación social (Bertoldo & Tagliavini, 2023), y en definitiva la encauza, entonces, el conflicto laboral que se expresa mediante un movimiento huelguístico importa el ejercicio de un derecho que presenta una clara dimensión social, que garantiza y da tutela frente a la vulneración de todos los restantes derechos del trabajador.

CONCLUSIONES

En definitiva, lo que ocurre en el conflicto laboral siempre es producto de una contradicción entre dos lógicas; la de acumulación de capital y maximización de su rentabilidad y la de elevación de los niveles de protección de los trabajadores. De tal modo, aún el contrato de trabajo individualmente considerado presenta una dimensión colectiva y por lo tanto, los niveles de protección de los trabajadores presentan un natural carácter colectivo; siendo la acción sindical el verdadero guardián de estos. Por tanto, lo que empieza como un planteo de aplicación o de interpretación de normas puede convertirse en una reivindicación de determinadas soluciones. Esto puede, en ciertos casos, atenuar la claridad de la distinción entre

conflictos jurídicos y económicos, tan precisa en el plano teórico, pero no siempre tan nítida en el terreno práctico. En efecto, en los conflictos colectivos se expresan las necesidades de los trabajadores y sus familias que buscan que su trabajo se dignifique, que su esfuerzo se concrete en la posibilidad de una vida acorde a las exigencias de todo ser humano. Expresando, además, el anhelo de una sociedad más justa y democrática, tratando de alcanzar la justicia social no sólo en las relaciones obrero patrono, sino también en la sociedad general y por lo mismo el conflicto colectivo es un medio y no un fin para alcanzar varios objetivos. Lo anterior resulta su significado y limitación, por lo tanto, la significación del Conflicto Colectivo en el plano jurídico está dada por el reconocimiento legal del mismo y por ende, de la existencia de sistemas o procedimientos propios para su solución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afarian, J. (2020). asbesto en el subte de la ciudad de Buenos Aires. Esperas, salud y conflicto colectivo de trabajo. *Avá*, (36), 243-268. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-16942020000100243&script=sci_arttext
- Alfonso, Y. L. F. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17(33), 15-33. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/9375
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2016-48454-001.html>
- Bertoldo, G., & Tagliavini, A. R. (2023). Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1242
- Blanco Peña, M. A., & Guilarte Lamuño, R. J. (2020). La Intangibilidad y la Teoría de la Imprevisión en el Derecho del Trabajo de Venezuela. *Gaceta Laboral*, 26(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13158597&AN=148510526&h=iS7c8z%2F1Yv5OT4CXfeGYsf1Z%2BL17y%2FX9rBnsiMSWRGwW2Fqm%2Fv0LgLawQ2yczbJySraEfrjSHalNj37tYGqRg%3D%3D&crl=c>

- Camacho-Ramírez, A., & Cuervo-Aparicio, M. M. (2017). *Conflicto colectivo del trabajo de los empleados públicos*. Editorial Universidad del Rosario. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wqMyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=conflictos+colectivos+s+e+expresan+las+necesidades+de+los+trabajadore+s+y+sus+familias+&ots=SdSHzFqUEI&sig=vo5t03Lrdruz9OCE196PWgPBliqM>
- Gallegos, W. L. A. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/600>
- Guerrero-Vega, R. N., & Flores-Montes, J. A. (2023). Relación de la mediación como método de solución de conflicto y la responsabilidad social de las empresas: un aporte a la construcción de paz y el desarrollo sostenible. *Revista Veritas et Scientia-UPT*, 12(01). <http://161.132.207.136/ojs/index.php/vestsc/article/view/779>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Latas, R., & Pedro, R. (2021). Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, 147-164. <https://www.torrossa.com/g/resourceProxy?an=4951459&publisher=FZ1825>
- Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas-Rumbos y sentidos de la comunicación*, 17(33), 215-250. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-25222018000200215&script=sci_arttext
- Morales, A. D. (2021). Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 143-174. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17201>
- Morillo-Velarde, L. M. (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (56). <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/560>
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitafi, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived compensation fairness, job design, and employee motivation: The mediating role of working environment. *South Asian Journal of Management*, 14(2), 229-246. <https://pdfs.semanticscholar.org/06a7/60c442645771857320798e27dc5700e16264.pdf>
- Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext