

# 28

Fecha de presentación: octubre, 2017

Fecha de aceptación: diciembre, 2017

Fecha de publicación: febrero, 2018

## EL DESPIDO INTEMPESTIVO

FRENTE A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES ECUATORIANOS.  
NECESIDAD DE REFORMULACIÓN

**THE UNTIMELY DISMISSAL AGAINST ECUADORIAN CONSTITUTIONAL RIGHTS.  
NEED FOR REFORMULATION**

MSc. Juan Sarango Alcívar<sup>1</sup>

E-mail: [jsarango@umet.edu.ec](mailto:jsarango@umet.edu.ec)

MSc. Germania Vivanco Vargas<sup>1</sup>

E-mail: [germanyberth\\_viv2@hotmail.com](mailto:germanyberth_viv2@hotmail.com)

<sup>1</sup> Universidad Metropolitana del Ecuador. República del Ecuador.

### Cita sugerida (APA, sexta edición)

Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

### RESUMEN

El artículo realiza un análisis normativo (constitucional y legal), doctrinario y jurisprudencial sobre el sistema del libre despido en la legislación laboral ecuatoriana, examinando sus falencias, a fin de establecer los fundamentos necesarios para la implementación del sistema del libre despido, en concordancia con unas de las metas de la Agenda 2030 en su objetivo No 8: el Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. Como métodos fundamentales utilizamos el analítico, para determinar el orden, sentido y alcance de las normativas vigentes en la materia, en conjunción con las instituciones jurídicas relacionadas con el tema, para lo cual se evaluará la validez y eficacia de la normativa vigente sobre la materia; el doctrinal en correlación con el análisis de la legislación vigente, para verificar la necesidad de su perfeccionamiento y el histórico, para abundar en los antecedentes, el contexto y formación de las doctrinas normativas que le sirven de fundamento.

**Palabras clave:** Despido intempestivo, derechos constitucionales, sector privado, derecho laboral.

### ABSTRACT

The article performs a normative (constitutional and legal), doctrinal and jurisprudential analysis on the system of free dismissal in the Ecuadorian labor legislation, examining its shortcomings, in order to establish the necessary foundations for the implementation of the free dismissal system, in agreement with one of the goals of Agenda 2030 in its objective No 8: Protecting labor rights and promoting a safe and safe working environment for all workers. As fundamental methods we use the analytical method to determine the order, meaning and scope of the regulations in force in conjunction with the legal institutions related to the subject, for which the validity and effectiveness of the current legislation on the matter; the doctrine in correlation with the analysis of the current legislation, to verify the need for its improvement and the historical, to abound in the background, context and formation of normative doctrines that serve as a foundation.

**Keywords:** Untimely dismissal, constitutional rights, private sector, labor law.

## INTRODUCCIÓN

Una nueva oportunidad para el Caribe y América latina se abre ante nuestros ojos, tras la confrontación de la nueva agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La misma, en su médula establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años (Organización de Naciones Unidas, 2017). Esta nueva planificación aborda temas como el que abordaremos en nuestro trabajo, específicamente regulado en su objetivo No 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

La historia de los derechos laborales ecuatorianos se reporta a finales de la década de los años 30, específicamente en el año 1937, cuando empezaron a formar varios decretos como las conquistas laborales de factores endógenos y exógenos (Soto, 1959). Nuestro código del Trabajo en el Ecuador surge desde el año 1938 (Bustos, 1992) y no se ha realizado reformas sustanciales en la institución del despido intempestivo, sigue manteniéndose el sistema del libre despido, sin que se haya realizado una reforma responsable que responda a una investigación jurídica en armonía con la nueva Constitución de la República del Ecuador (2008), de los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y por la legislación nacional. En este sentido no se han realizado estudios en el Ecuador que permitan determinar las falencias jurídicas del sistema del libre despido (terminación unilateral de la relación laboral) en su aplicación práctica en las relaciones obrero – patronales; y, además tampoco se han realizado estudios que permitan establecer los fundamentos jurídicos para la adopción del sistema del despido regulado, más acorde con los principios, derechos y garantías de la nueva Constitución.

El presente proyecto tiene por objetivo el determinar las falencias jurídicas de la aplicabilidad del sistema del despido intempestivo de trabajadores en la legislación laboral ecuatoriana no solo dentro del campo jurídico sino también dentro del marco de funcionalidad de las Instituciones encargadas de la administración de justicia laboral, esto es en las Inspectorías del Trabajo y en los Juzgados del Trabajo, a fin de particularizar la verdadera problemática Jurídica–Social del despido intempestivo en base a la doctrina, a la jurisprudencia, a la legislación nacional y la legislación extranjera, al determinar las falencias jurídicas del sistema del libre despido con respecto

a los principios y garantías laborales que consagra la vigente Constitución de la República del Ecuador.

## DESARROLLO

Actualmente, es muy común encontrar las salas de audiencias de las Inspectorías del Trabajo y las oficinas de los juristas del derecho laboral del país, atendiendo a una gran cantidad de personas durante las ocho horas diarias de atención y con una gran cantidad de público; estas personas son **trabajadores** reclamando el cumplimiento de sus derechos laborales que han sido transgredidos por **empleadores**, en especial, lo referente al pago de indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos laborales adquiridos.

En las Inspectorías del Trabajo, se **negocian** las indemnizaciones y/o pagos que deben recibir la mayoría de los trabajadores, y la palabra negociar significa conculcación de derechos, el no pago total de las indemnizaciones y/o pago por derechos adquiridos, en un acto de renuncia de derechos laborales solemnizado por la autoridad del trabajo, bajo el pretexto del largo periodo de tiempo que dura un juicio laboral; el costo del mismo y sobre todo por lo difícil que es demostrar en el proceso laboral el despido intempestivo, violando los Artículos 33 y 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

En el Ecuador, en el año 2015, los jueces laborales conocieron aproximadamente veinte y cinco mil juicios; el 95% fueron por reclamos de pagos indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos adquiridos, lo que se considera como una carga procesal excesiva dentro de un procedimiento oral, que repercute en el tiempo de duración de los juicios laborales, con un promedio de tres años con todas las instancias impugnatorias.

La causa principal de lo expuesto, con lo cual coincidimos con el autor (Valverde, 2014), al expresar que se atenta con tra los derechos humanos desde la misma legislación laboral, que acoge el sistema del libre despido, esto es que el empleador, en cualquier momento y sin causa justa puede despedir intempestivamente al trabajador, aún sin el cumplimiento de sus obligaciones laborales. El despido intempestivo no consta como causal de terminación de la relación laboral en el Art. 169 del Código del Trabajo (República del Ecuador. Asamblea Nacional, 2005), y el Art. 188, lo que prevé es una sanción pecuniaria denominada indemnización.

El Código de Trabajo ha sido reformado parcialmente, de acuerdo a los intereses de los sectores más poderosos del país, representados por los gobiernos de turno, que bajo el pretexto de atraer la inversión extranjera, se inventaron el eslogan de **flexibilización de la legislación laboral**,

que no fue otra cosa que reformas que implicaron la renuncia de derechos laborales.

Criterios desde el derecho comparado de legislaciones laborales en materia de despido intempestivo

### Argentina

La Constitución de la República de Argentina (1853), reformada en 1994, consagró el derecho al trabajo, incorporando a nivel nacional algunos de los postulados del constitucionalismo social, entre los cuales incluyó, en el artículo 14 y 14bis, el derecho de trabajar, y en el que se señaló: El trabajo gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Dentro del contexto indicado, la Corte Suprema de Justicia ha dado un paso trascendente en esa dirección cuando, en el año 2004, en oportunidad de pronunciarse sobre la invalidez constitucional del tope a la indemnización por despido injustificado, tras catalogar expresamente al derecho al trabajo como un derecho humano, ha señalado que el mismo es "*comprendido del derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, cualquiera sea la clase de éste*", pronunciamiento que fue reiterado en numerosas ocasiones posteriores, generalmente al resolver temas vinculados a la estabilidad en el empleo, lo que permite colegir que existe una indisoluble relación entre el derecho constitucional al trabajo y el principio de estabilidad.

### Perú

Blancas (2006), expresa al analizar la jurisprudencia de su país y ejemplificando lo siguiente: el Tribunal Constitucional, en las Sentencias del 6 de Noviembre de 2011 y del 21 de Enero de 1999, ha determinado que el despido injustificado es violatorio del derecho constitucional al trabajo, y deviene en un acto desprovisto jurídicamente y viciado de inconstitucionalidad, y que por lo tanto, se justifica la reposición de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo.

### Venezuela

En la legislación del trabajo venezolana (República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional, 1997), prevé en el artículo 112, que los trabajadores permanentes

que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

En el artículo 116, se prevé una acción tutelar por el despido injustificado, y la disposición legal señala que:

Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

De lo expuesto, se observa que en la legislación venezolana se ha consagrado el derecho al trabajo como parte fundamental de los derechos humanos, que se trasluce en el respeto a la estabilidad, incluso mediante una acción tutelar de carácter judicial.

### El despido en el sistema laboral acogido en el Ecuador

En la legislación laboral ecuatoriana el sistema que prima es el del libre despido, que se trasluce en la facultad de terminar el contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, aún sin causa justa, y en varios casos se presentan circunstancias de discriminación y por privación de derechos del trabajador que hubiere alcanzado con el transcurso del tiempo en la relación laboral.

En la práctica laboral, es muy común, que se presenten despidos discriminatorios, como es el caso de los promotores en el intento de constituir una organización de trabajadores; de dirigentes sindicales; de la mujer embarazada por considerarla una carga para la actividad que desempeña, puesto que accederá a las licencias por maternidad y por lactancia; del trabajador que va acceder a la jubilación patronal, e incluso al pago de fondos de reserva.

El Código del Trabajo, contempla también causas para la terminación del contrato de trabajo, que se lleva a cabo por las causas señaladas en los artículos 172 y 173, dentro de un trámite administrativo a cargo del inspector del trabajo, al que se le ha denominado *visto bueno* y que se rige por un procedimiento falente.

### Causales de terminación del contrato individual de trabajo previstas en el código del trabajo ecuatoriano

En el Código del Trabajo del Ecuador, las causas para la terminación del contrato de trabajo son justificadas e injustificadas, y las *justificadas* se encuentran establecidas en el artículo 169 del referido cuerpo legal.

Ochoa (2004), acoge las ideas de Barassi (1901), quien señala que existe dos causas generales de terminación del contrato de trabajo: *“Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente; y por el avenimiento de un hecho jurídico en su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente”*.

En efecto, las causas son interesantes en esta clasificación general, ya que abarca tanto el tiempo en la realización y culminación de una tarea en cuanto a la existencia de un hecho Jurídico.

Sobre las causales de terminación del contrato de trabajo, el artículo 169 del Código del Trabajo del Ecuador, establece las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato. Se presenta de acuerdo a lo que se haya estipulado y previsto en el contrato, y puede ser por vencimiento del plazo, porque se cumplió la condición, por la ocasionalidad, la eventualidad, por reintegro al servicio del trabajador titular en el caso de reemplazo, etc.
2. Por acuerdo de las partes.-Esta causal se presenta cuando existen las voluntades del empleador y del trabajador, expresado de manera libre y sin vicios del consentimiento. El contrato de trabajo puede, en cualquier momento, concluir, dejando sin efecto los plazos fijos y ciertas obligaciones que pudieran existir que obliguen a mantener los plazos y el objeto del contrato. Esta es la forma más universal de terminar cualquier contrato, ya que tiene su base en el principio de la libre contratación.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato. Esta causal se presenta cuando termina o concluye la obra o el servicio que se ha contratado, siendo necesario que tal condición se haya estipulado en el contrato, ya que al desaparecer la razón del contrato automáticamente deja de existir la necesidad de la prestación del servicio. Esta causal se evidencia, principalmente en los contratos temporales.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. Para que subsista un contrato de trabajo es indispensable la existencia física de ambas partes contratantes, en este caso, estamos frente a tres causas distintas entre sí: la muerte del empleador, su incapacidad y su extinción como persona jurídica. En el primer caso cuando muere el empleador termina el contrato cuando no exista representante legal o sucesor que continúe al frente de la empresa o negocio y sea imposible continuar con los sucesores o ellos no quieran tomar a su cargo la empresa; por incapacidad, cuando por razones de enfermedad como la interdicción o en casos como la insolvencia, el empleador no puede estar al frente de la empresa o negocio y; cuando se ha extinguido la persona jurídica, ya sea por quiebra, cumplimiento del plazo del contrato o por voluntad de los socios.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo. La muerte del trabajador pone fin a la relación laboral existente, ya que se extingue el compromiso del trabajador de prestar sus servicios lícitos y personales para los que estaba capacitado por su conocimiento y aptitud, por lo que a su muerte nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones. De igual manera sucede cuando existe incapacidad permanente y total del trabajador para el desempeño de su cargo, por lo que termina la relación laboral.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. En esta causal el caso fortuito debe ser de tal magnitud que imposibilite el trabajo cuando suceda un acontecimiento extraordinario que los contratantes no puedan prever o que previsto no lo puedan evitar. La fuerza mayor en cambio, se refiere al hecho que se sea ajeno a la voluntad de los contratantes y superior a ella, y que sea imprevisto e inevitable, situación que acarrea la terminación del contrato cuando no permite de ninguna manera que se realicen o continúen las labores.
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código. Se refiere al visto bueno o despido legal, trámite administrativo que es solicitado y obtenido por el empleador ante el Inspector del Trabajo, cuando el trabajador haya incurrido en una o más faltas de las tipificadas en el artículo 172 del Código del Trabajo.
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código. En la literatura jurídica se lo conoce con el nombre de despido indirecto o abandono tempestivo o justificado, que da lugar a obtener una indemnización por parte del empleador cuando se origine este tipo de separación, que son motivos justificados legalmente, cuando se configure cualquiera de los tres casos, injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador; por disminución o por falta de pago o de puntualidad en

el abono de la remuneración pactada; y, por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación.

9. Por desahucio.- Es un acto jurídico unilateral o aviso previo, mediante el cual, una de las partes sea el empleador o el trabajador, hace conocer a la otra su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, trámite que permite anticipar a las partes de la terminación de la relación laboral. La excepción la encontramos en la disposición del artículo 170 del Código del Trabajo que se refiere a la terminación sin desahucio, en los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 ibídem, que señala que la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad cuando se produzca la conclusión efectiva de la obra; del período de labor o servicios objeto del contrato, siempre que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

10. Causas no establecidas en el Art. 169 del Código del Trabajo

**La renuncia.** El artículo de la referencia, en los numerales no contempla la figura jurídica de la renuncia como causal de terminación del contrato, donde es necesario la existencia de la aceptación tácita o expresa del empleador en la renuncia que presente el trabajador. Es indispensable que en la renuncia que presente el trabajador no haya existido coacción de ningún tipo y que haya fluído su voluntad libremente.

#### Análisis jurídico al despido intempestivo

El despido intempestivo en el ámbito Laboral es la ruptura unilateral que hace el empleador del contrato individual de trabajo, que celebró con uno o varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que existan presupuestos para su acontecer, en este caso el empleador está en la obligación de indemnizar al trabajador despedido en la forma y cuantía que estipula la ley. Existe también el despido con justa causa, motivada por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, en este caso no ha lugar ningún tipo de indemnización para el trabajador.

En este orden Ochoa (2004), refiere que *“el despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador o trabajadores, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca”* (p.244)

Sin embargo, Espinoza (2002), transcribe un fallo, donde podemos apreciar su concepto dado al despido intempestivo, al expresar que *“existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que*

*rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo, y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento”* (p.299)

La Jurisprudencia evidencia las diferentes formas de cómo se solapa el despido intempestivo, y señala que puede presentarse: obligando al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local de trabajo, realizando el cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones.

El artículo 169 del Código del Trabajo nos reafirma la no previsión del despido intempestivo como una causa de terminación de la relación laboral, y en los artículos 188 y 189 únicamente, se sanciona el actuar ilegal del empleador con una sanción pecuniaria.

#### Ilegalidad de las causas de terminación de la relación laboral

El despido intempestivo es una causa ilegal de terminación de la relación laboral, puesto que se ejecuta por la sola voluntad del empleador, y en varios de los casos se instituye en causas injustificadas para la terminación del contrato de trabajo relacionadas con: libertad sindical, discriminación, licencias por maternidad y enfermedad, privación de derechos al trabajador, reclamos en contra del empleador; y, la violación de principios y derechos constitucionales y legales.

El Art. 1 de la Constitución de la República señala que el Ecuador es un *Estado Constitucional de Derechos*, por lo tanto, el Estado se convierte en el garante de cumplimiento de todos los derechos que emanan de la Carta Magna, y fundamentalmente del derecho al trabajo, como parte de los derechos del buen vivir.

En un *Estado Constitucional de Derechos* es inadmisibles la terminación injustificada del derecho al trabajo, especialmente por el despido intempestivo.

El Art. 11.3 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación*

*por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.*

Las norma constitucional indicada dispone que Estado ecuatoriano, a través de los servidores públicos, el respeto absoluto de los derechos humanos previstos en la normativa internacional y constitucional, que deben observarse en la administración de justicia, sea administrativa o judicial, y muy especialmente en el campo del derecho al trabajo, como parte fundamental de los derechos humanos.

Son varios los países que aplican el despido justificado o con causa justa, entre ellos se encuentran Venezuela, Francia, España, Australia, Finlandia, Portugal, Suecia, entre otros 35 países, que han ratificado el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (Gómez, 1986) sobre "la terminación de la relación de trabajo", y en el que se señala en su artículo No 4 lo siguiente:

*"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"; y, que en el caso del despido injustificado dispone que se debe (Art. 10) anular y eventualmente "ordenar o proponer la readmisión del trabajador"*

La Ley le faculta al empleador a terminar unilateralmente el contrato de trabajo, pero dicho poder no debe ser absoluto, la terminación de la relación laboral debe ser justa, razonable, proporcionada y debe respetar el debido proceso, lo que permite convalidar la íntima relación del derecho al trabajo con el principio de estabilidad en el empleo.

El despido por necesidad de la empresa, se considera como atentatorio a los convenios internacionales, al respecto el Convenio 158 de la OIT, fijó un principio general: el empresario no podrá, por su iniciativa, poner término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello causa justificada, causas reales que deberán estar relacionadas con la capacidad del trabajador, con su conducta, o estar basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, necesidades que deben acreditarse.

## CONCLUSIONES

El despido intempestivo es una figura jurídica que afecta los derechos esenciales del trabajador, la cual debe continuar revisándose en nuestra legislación ecuatoriana vigente, debiéndose analizar la aplicación de otro sistema de terminación de las relaciones laborales, proponiéndose el despido regulado, el cuál por su estructura permite un mayor respeto a los derechos humanos laborales. Los efectos del sistema del despido intempestivo son evidentes y se reflejan en: la impunidad laboral que afecta a decena de miles de trabajadores; la justicia administrativa del Ministerio

del trabajo, que la vuelve ineficaz; la Función Judicial, por una aplicación parcial de la tutela efectiva que prevé el Art. 75 de la Carta Magna y por los costos económicos que involucra una carga procesal excesiva; y, la transgresión de Derechos Constitucionales referidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barassi, L. (1901). *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. Roma: Società Editrice Libreria.
- Blancas, C. (2006). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Ara.
- Bustos, G. (1992). La identidad clase obrera a revisión: una lectura sobre las representaciones del Congreso Obrero de Ambato de 1938. *Procesos. Revista ecuatoriana de historia*, 1(2), 73-104. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/604>
- Espinoza Galo, M. (2002). Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Quito: Editora Jurídica.
- Gómez, A. (1986). Reflexiones sobre el Convenio 158 de la OIT. *Documentación Laboral*, (20), 69-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/8526>
- Ochoa, G. (2004). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Quito: Editora Jurídica.
- Organización de Naciones Unidas. (2017). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: ONU.
- República Argentina. Asamblea Constituyente. (1853). Constitución de la República Argentina. Buenos Aires: Asamblea Constituyente.
- República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. (1997). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas: Asamblea Nacional.
- República del Ecuador. Asamblea Nacional. (2005). Código del Trabajo. Quito: Asamblea Nacional.
- República del Ecuador. Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional.
- Soto, A. L. (1959). *El régimen laboral indígena en la Real Audiencia de Quito*. Quito: Imprenta de Aldecoa.
- Valverde, A. (2014). Derecho al trabajo. Décima Edición. Quito: Editorial Tecnos.