



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X

Número: Edición Especial.

Artículo no.:41

Período: Diciembre 2022.

TÍTULO: Finiquito de contrato por desahucio laboral en empresas privadas.

AUTORES:

1. Máster. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Máster. Gitta Antonella Andrade Olvera.
3. Ing. Gilma Nelly Rivera Segura.

RESUMEN: Esta investigación se realizó para analizar el desahucio laboral para finiquitar la relación contractual en empresas privadas. El objetivo de la misma es informar que el desahucio es una institución legal que permite al empleador conocer con anticipación el deseo de su trabajador, quien voluntariamente pide poner término a su relación laboral continua con la empresa y que debe recibir una bonificación por el tiempo que prestó su servicio lícito y personal al momento de la legalidad del trámite ante la Inspectoría del trabajo. El método de investigación es analítico con enfoque mixto usando como instrumento la encuesta.

PALABRAS CLAVES: Contrato, empresa privada, desahucio, finiquito.

TITLE: Termination of contract due to labor eviction in private companies.

AUTHORS:

1. Master. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Master. Gitta Antonella Andrade Olvera.
3. Eng. Gilma Nelly Rivera Segura.

ABSTRACT: This research was carried out to analyze the labor eviction to end the contractual relationship in private companies. Its objective is to inform that the eviction is a legal institution that allows the employer to know in advance the wishes of his worker, who voluntarily asks to end his continuous employment relationship with the company and that he must receive a bonus for the time provided his lawful and personal service at the time of the legality of the procedure before the Labor Inspectorate. The research method is analytical with a mixed approach using the survey as an instrument.

KEY WORDS: Contract, private company, eviction, settlement.

INTRODUCCIÓN.

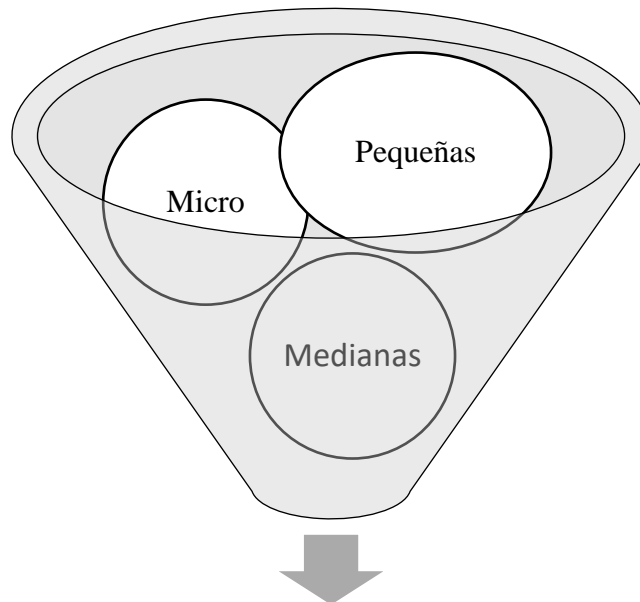
El tiempo de postpandemia es un período de turbulencia económicas, pero una oportunidad para la toma de decisiones, y de acuerdo a varios pensadores, se debe analizar: Las fluctuaciones en las medidas de rentabilidad empresarial, también es importante estar al corriente del proceder de los negocios en estos tiempos, así como de la economía, el mercado, la tecnología, la estrategia competitiva, las políticas gubernamentales, etc. El gobierno y su entorno para el desarrollo integral de la empresa y el país (Toledo et al., 2013, pág. 2).

Con respecto a Ramos & Valle (2020), “hoy en día, para ser más competitivas y mejores, las empresas deben mantener la imagen corporativa para cumplir con un conjunto de creencias, actitudes y percepciones. Esto esperan los clientes sobre productos, servicios, comunicaciones emitidas por las marcas” (pág. 292)

Sumado a lo que aluden Brito et al. (2016), “toda empresa privada debe tener un buen sistema de gestión ambiental y de seguridad e higiene de la organización, debe estar organizado por las acciones que la organización necesita, para cumplir con los requisitos típicos de sus propias operaciones” (pág. 157); sin embargo, los recursos humanos: constituyen el elemento más importante que una

organización posee, y al mismo tiempo, es el más complejo de dominar y controlar, ya que cada individuo que forma parte de una organización posee criterios, pensamientos y punto de vista muy diversos. El comportamiento organizacional es de gran importancia, ya que permite comprender las actitudes y orientar el desempeño del factor humano dentro de una empresa, de la misma forma, la cultura organizacional contribuye a fomentar buenas relaciones laborales entre los miembros de una organización dentro de un clima organizacional agradable (Yáñez et al., 2018; págs. 89 - 93).

Figura 1. Categoría de empresas privadas.



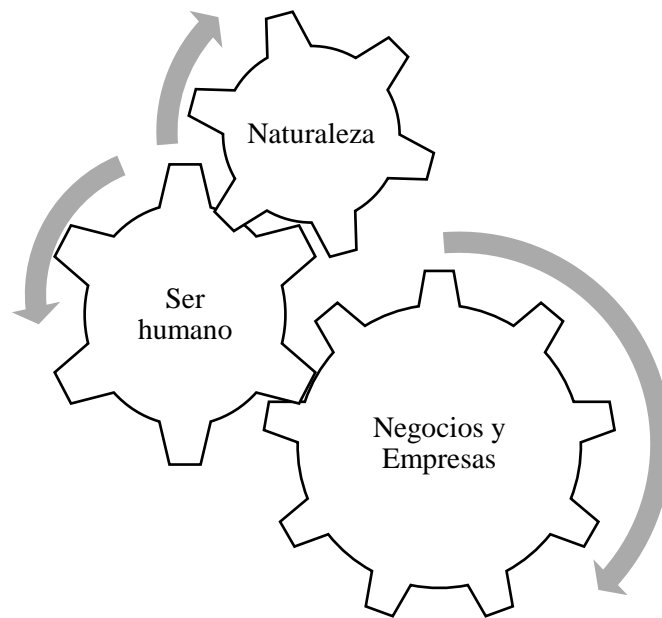
Es la mejor manera de combatir la pobreza y el desempleo.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el ámbito laboral en el Ecuador es aplicada en diferentes grupos económicos del país, e incide en gran medida en todo el proceso de trabajo dentro de la organización, incluyendo la capacidad de brindar un buen ambiente laboral, capacitación continua, posibilidad de ascenso, y sobre todo, seguridad laboral. Si las organizaciones utilizan estos mecanismos, los empleados serán más productivos y eficientes, permitiendo que cualquier empresa u organización competitiva permanezca en el mercado.

En Ecuador, no todas las empresas adoptan la RSE en el lugar de trabajo. Esto significa, por tanto, que las empresas que no logran un crecimiento económico sostenible son las culpables del desempleo y la baja productividad laboral, y las que ignoran su aplicación (Tello et al., 2018; pág. 60).

Lo dicho hasta ahora es una de las razones que supone la presentación de casos de desahucio laboral por parte de los trabajadores en las empresas privadas.

Figura 2. Responsabilidad Social.



Desahucio laboral.

Para Mendizábal (2021), en este contexto laboral, “la mejora del derecho comparado ha evolucionado a la par de la transformación de los marcos jurídicos nacionales e internacionales de cada país, adaptándose a las necesidades globales actuales” (pág. 162).

Suárez (2021) y Sanguineti (2011) señalan la dialéctica de los últimos años: El derecho laboral ha experimentado una importante ampliación de sus objetivos de protección. Siempre, aunque no en general claro, en los últimos años tiene el derecho fundamental de tratarse como persona y como ciudadano, de la protección exclusiva de los trabajadores como sujeto de las relaciones jurídicas entre productores y dependencia (pág. 660).

Volviendo al tema que nos ocupa, según Cabanellas de Torres (2009), define al desahucio contemplándolo en términos de Derecho de Inquilinato; es decir, del área Civil como “el acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario por las causas expresadas en la ley o en el contrato” (pág. 89).

De acuerdo con el Diccionario Derecho Laboral (Cabanellas et al., 2001), el desahucio laboral es: Requisito legal para que surta efecto formal la finalización del contrato, forma de terminación del contrato individual de trabajo. Aviso judicial que surte efecto en forma irrevocable una vez que ha sido notificado en vista de que el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir. Es medio jurídico, por el cual se expresa la voluntad de una de las partes y se le da a conocer a la otra como aviso de la proximidad en la terminación del contrato.

Es acto solemne, solicitado formalmente por escrito al Inspector del trabajo o quien haga sus veces, para que con su participación notifique la voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo.

En aquellos casos, en que el contrato de trabajo concluye inmediatamente a la terminación de la obra o el servicio objeto del contrato o del periodo o labor, no se requerirá del desahucio ni de otra formalidad, siempre que en esa forma se haya estipulado por escrito, y una vez otorgado el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

El desahucio por el cual se da por terminada la relación laboral sea que lo haya solicitado el empleador o el trabajador, provoca la obligación de pagar o esté una bonificación del 25% de la última remuneración (pág. 44). Se precisa, que cualquiera de los actores en materia laboral: El trabajador o el empleador pueden dar por terminado el contrato de trabajo mediante la figura del desahucio, porque cualquiera de las dos partes puede ejercer el desahucio que se hubiere estipulado, cualquiera de las dos partes deberá dar noticia a la otra de su intención de poner fin al contrato, aunque en este no se haya estipulado desahucio, y la anticipación será de medio periodo por lo menos.

Dicho lo anterior, el Diccionario panhispánico (Real Academia Española, 2022) esclarece que el desahucio laboral: es el aviso por escrito que la parte empleadora dirige a la parte trabajadora, dándole a conocer su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo. Este aviso puede enviarse al trabajador incluso por medios electrónicos (Código del Trabajo del Ecuador, artículo 184); sin embargo, Barzallo (2012) afirma que el desahucio es: Acto jurídico unilateral, por el cual una de las partes que integran este contrato anuncia a la otra su decisión de dar por terminado este contrato, lo que quiere decir, que el aviso con el desahucio puede ser tanto del empleador, cuanto del trabajador, y de acuerdo a la doctrina, este aviso tiene doble fin; el primero, si lo realiza el empleador, es que el trabajador desahuciado no quede cesante de un día para el otro, ocasionando una desesperación y conflicto social, y si fuera realizado por el trabajador, el empleador contará con el tiempo suficiente para contratar un nuevo trabajador y se estanque el aparato productivo (pág. 358).

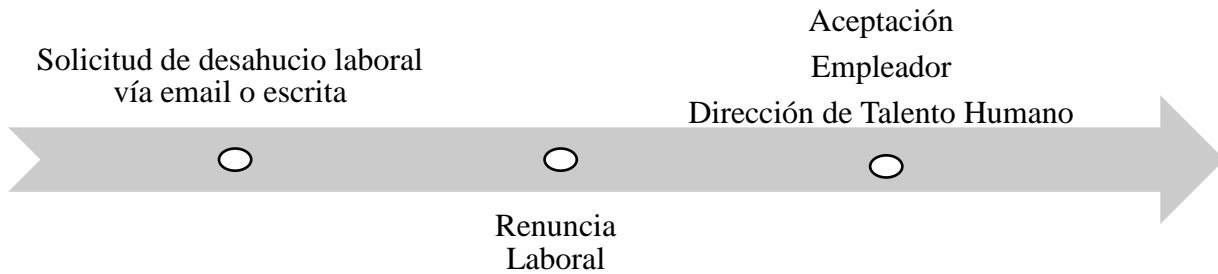
El tratadista hace mención del trámite de desahucio de conformidad (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) y el peticionario debe presentar en forma escrita ante la autoridad Inspector de trabajo, realiza la notificación y con el culmina el trámite.

Además, el solicitante le acompaña la siguiente información:

- a) Copia del contrato de trabajo, debidamente registrado ante el Inspector de trabajo.
- b) Copia del RUC, cédula de identidad y papeleta de votación del representante legal, si es una empresa. Si es trabajador quien solicita, copia de cédula de papeleta.
- c) Certificado de estar al día frente a las obligaciones ante IESS para empleador.
- d) Llenar un formulario que otorga MRL.

El tratadista (Bustamante, 2019) dentro de su obra cita y hace una postura del desahucio, y expone que es el aviso permitido por la ley, haciéndole conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral (pág. 200).

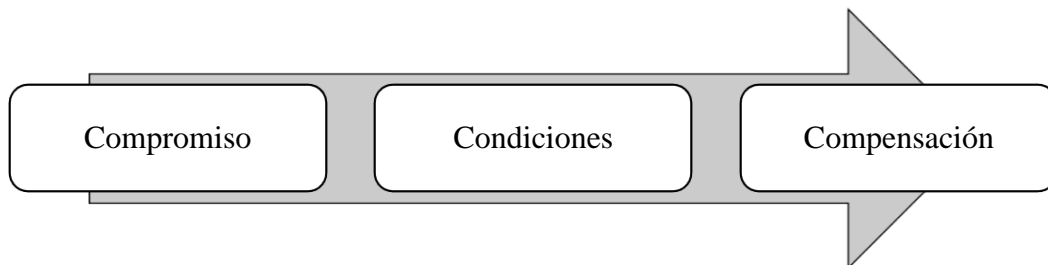
Figura 3. Tramite de desahucio.



Relación laboral.

Las partes que participan en la suscripción deben comprometerse previamente a establecer cualquier relación. A continuación, se determinan las condiciones de trabajo que son objeto de las actividades laborales y productivas de su empresa. Esto significa dar (orden del patrón) y recibir (trabajado del trabajador y fuerza mental).

Figura 4. Relación laboral.



Cabe señalar, que las relaciones laborales no se refieren a las relaciones establecidas por contratos individuales de trabajo. Las relaciones obrero-patronales son en realidad relaciones laborales poscontractuales o no contractuales. En otras palabras, hay contrato implícito oral de personalidad informal.

Indiscutiblemente, la Organización Internacional del Trabajo (2006) hace mención que la relación de trabajo: Es una noción jurídica de uso universal, y hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a

cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores (pág. 7).

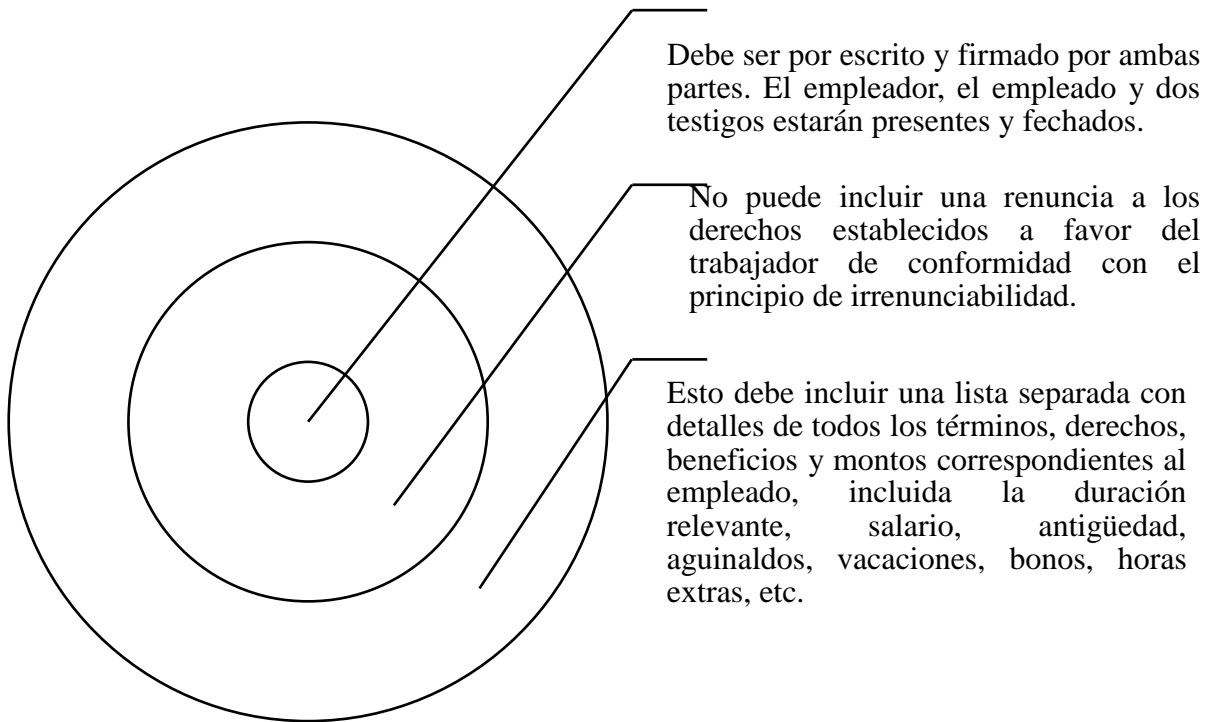
Así también, Vallecilla-Baena (2018) considera, que la relación laboral: Es para que una persona física realice una tarea o preste un servicio en beneficio de otra persona física o jurídica. Este servicio se puede proporcionar de forma gratuita o mediante el pago de una tarifa. Por otro lado, la forma en que se realiza una determinada tarea puede estar sujeta a instrucciones, o por el contrario, puede realizarse de forma autónoma sin estar sujeta a instrucciones. La realidad de estas situaciones determina si se trata de un contrato de trabajo, o por el contrario, de una clase diferente de relación laboral. Según la ley, la jurisprudencia, todos los contratos de trabajo se basan en relaciones laborales (pág. 36).

Finiquito.

Para empezar a tratar el tema de finiquito, hay que tener presente, que toda relación, así como inicia tiene como resultado la terminación o separación del vínculo de trabajo. El acta de finiquito es el documento detallado del pago de los haberes que debe cumplir el empleador de la empresa a trabajadores que han decidido culminar de manera unilateral o bilateral, y extinguir la contratación. Por su parte, Hernández (2015) considera, que el finiquito “proviene del latín, quitus, de quitte, recibo,

acto por el cual se da por cumplida y terminada la actuación de una persona ¡física o moral que administra un negocio jurídico o ajeno” (pág. 47).

Figura 5. Constituir Acta de finiquito.



En definitiva, (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), la Dirección del Trabajo ha señalado que a la ratificación del finiquito deben comparecer necesariamente ambas partes, sea personalmente o representadas por persona, debidamente habilitada, para transigir, percibir y cancelar derechos y obligaciones.

Para Navarro (2011), en relación con la oportunidad para otorgar y pagar el finiquito correspondiente al término de la relación laboral: La jurisprudencia administrativa ha señalado que es al momento del cese de la relación laboral; es decir, no es posible pagarse luego del término, salvo acuerdo de las partes. El finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por el mismo, siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige (pág. 94).

En consecuencia, el desahucio laboral se utiliza para terminar la relación laboral y contractual individual, el trabajador presenta una solicitud escrita o electrónica como el e-mail, mensajes de texto, mensajes por celular, mensajería por Facebook, mensaje por WhatsApp, y cualquier otro tipo de medio electrónico para notificar al empleador de la empresa sobre voluntad de extinguir el contrato. El Congreso Nacional del Ecuador (2005) expide que la notificación de desahucio se realizará: Con al menos quince días del cese definitivo de las labores, y dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen por acuerdo de las partes (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

El desahucio laboral no puede ser actualmente presentado por empleadores por las reformas hechas al Código de trabajo por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015). Los contratos de trabajo a término fijo han sido eliminados del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

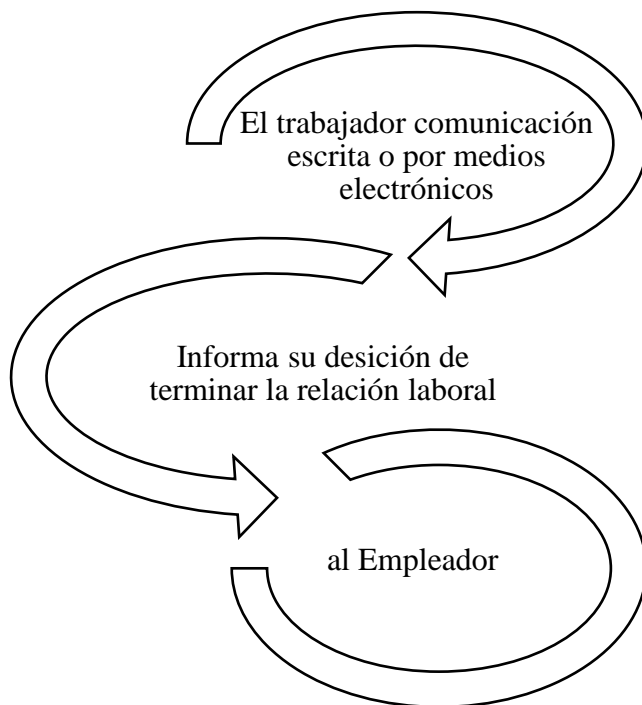
Otra reforma se aplica a los contratos de obra o servicio determinados dentro del giro del negocio, en los que se extingue la relación laboral y se paga la prima de desahucio una vez concluida la obra o actividad que emplea al trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Las mujeres embarazadas no pueden recibir despido intempestivo a partir de la fecha del embarazo. Esto se justifica con la presentación de un certificado médico emitido por un experto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015); por consiguiente, se reformaron las atribuciones de los inspectores del trabajo en conceder o negar el desahucio laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En la presentación de proyectos o contratos colectivos presentados a la autoridad administrativa o judicial, el empleador no podrá despedir a los trabajadores colegiados, y de hacerlo, tendrá que

proceder con la indemnización e incluido el pago del desahucio (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Figura 6. Trámite de desahucio laboral.



DESARROLLO.

Materiales y métodos.

El método de indagación es el analítico con enfoque mixto, utilizando como instrumento el cuestionario y técnica de la encuesta. Con el empleo del método analítico se logró un alcance pertinente a las normas jurídicas en materia tributaria respecto a la terminación laboral por desahucio como problema de investigación.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno de estudio.

Resultados.

El desahucio laboral como medio para finiquitar la relación contractual en empresas privadas.

En el desarrollo de la investigación de campo, al examinar el desahucio laboral como medio para liquidar haberes de trabajadores con dependencia en empresa privadas en el cantón Quevedo, se consiguió indagar a 50 trabajadores, quienes responden a las siguientes interrogaciones:

1. Seleccionar ¿En qué tipo de empresa labora?

Tabla 1. Tipo de empresa.

Detalle	Población	Porcentaje
Pública (EP)	20	9%
Privada	25	65%
Mixta	3	7%
Economía Popular y Solidaria (EPS)	2	19%
Total	50	100 %

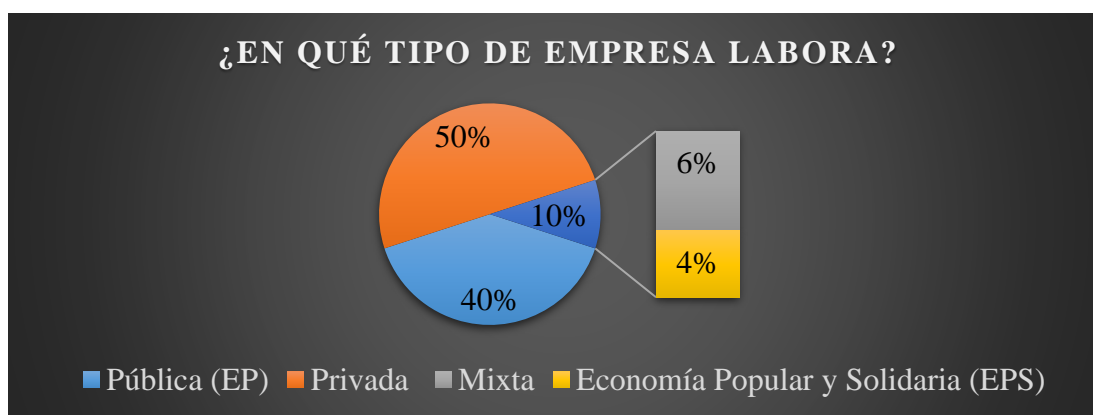


Figura 7. Tipo de Empresa

En el caso del 100% de trabajadores, solo 50% enuncian que laboran en la compañía privada. Sólo el 10% de interrogados formuló que labora en la organización de economía popular y solidaria. A su

vez, el 40% indicó que labora en la empresa pública; así también, el 6% anunció laborar en la sociedad mixta.

2. Seleccione ¿Qué tipo de contratación mantiene con su empleador?

Tabla 2. Contratación de trabajo.

Detalle	Población	Porcentaje
Asociación	1	2%
Civil (sin relación de dependencia)	13	26%
Equipo	1	2%
Grupo	1	2%
Laboral (dependencia)	34	68%
Total	50	100 %

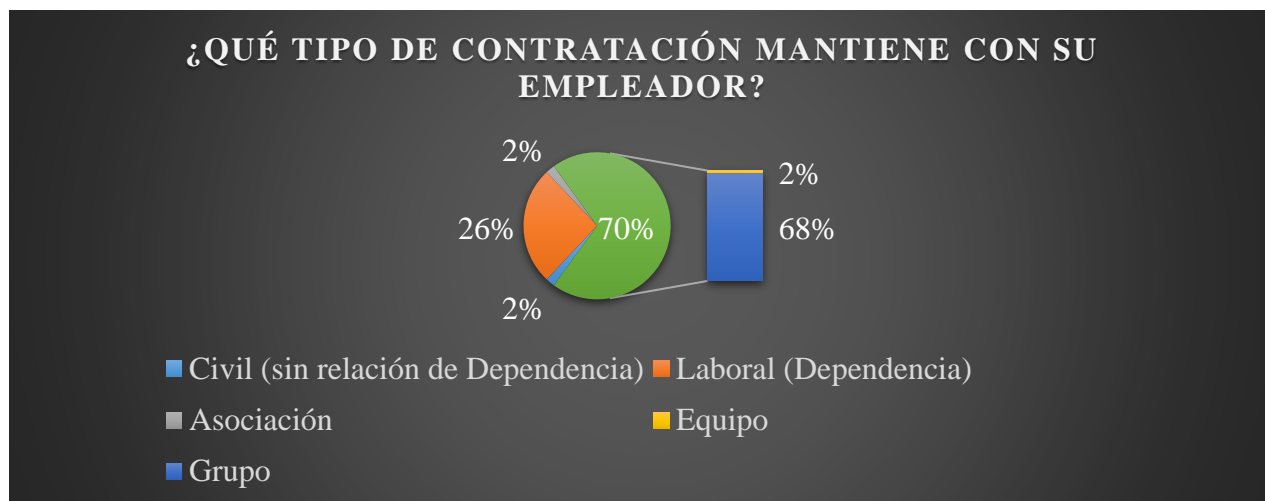


Figura 8. Contratación de trabajo.

Del mismo modo, el 100% de trabajadores averiguados expusieron que un 2% la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es de asociación, y que un 26% mantienen un contrato de trabajo en civil; es decir sin relación de dependencia. Además, un 2%, expresó que la contratación de trabajo que mantienen es en equipo. Mientras que un 2% de los encuestados manifestó que la

contratación de trabajo que mantienen con la empresa es en grupo. Finalmente, un 68% declararon la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es laboral (con relación de dependencia).

3. Conoce, Usted. ¿Cómo es la relación de trabajo que mantienen con sus empleadores?

Tabla 3. Armonía en relación laboral.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy Satisfecho	15	29%
Bastante Satisfecho	14	27%
Satisfecho	11	22%
Insatisfecho	10	22%
Total	50	100 %

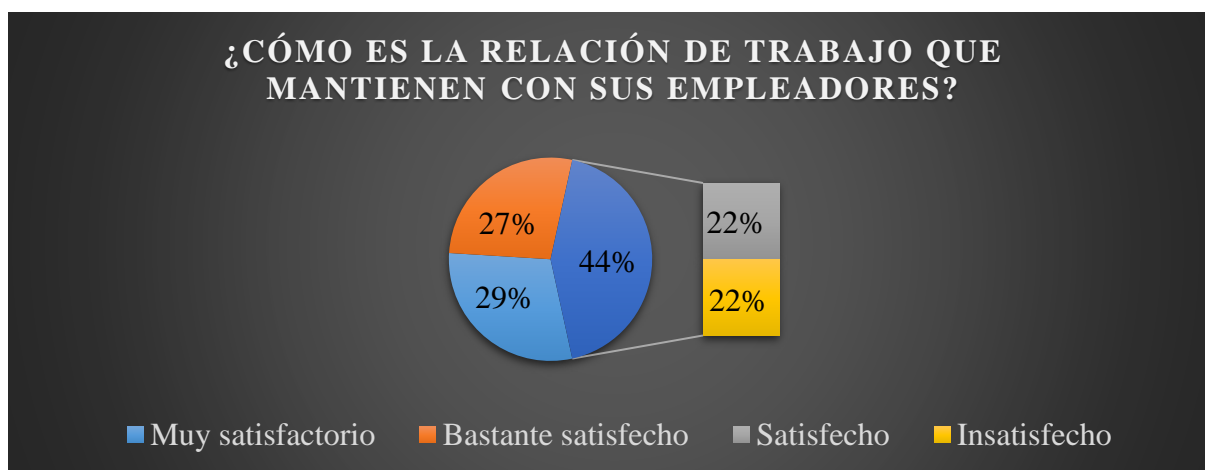


Figura 9. Armonía en relación laboral.

En particular, del 100% de analizados (Trabajadores), solo el 29% manifestaron estar bastante satisfechos en la relación de trabajo que mantienen con sus empleadores. Un 27% manifestaron estar insatisfecho en la relación de trabajo. El 22% manifestaron estar muy satisfecho en la relación de trabajo, y sólo el 22% manifestaron estar bastante satisfecho.

4. Sr. trabajador ¿Cuál de las siguientes obligaciones ha conferido sus empleadores?

Tabla 4. Obligación de los empleados.

Detalle	Población	Porcentaje
Hacer la actividad laboral en las cláusulas estipuladas	22	44%
Reponer al empresario los materiales no usados y atesorar en buen estado los materiales y rentables de trabajo	11	22%
Prestar atención a un buen comportamiento a lo largo de la ocupación	10	20%
Practicar las disposiciones del reglamento interno	5	10%
Procurar notificar al contratante cuando por causa justa faltare al trabajo	2	4%
Total	50	100 %

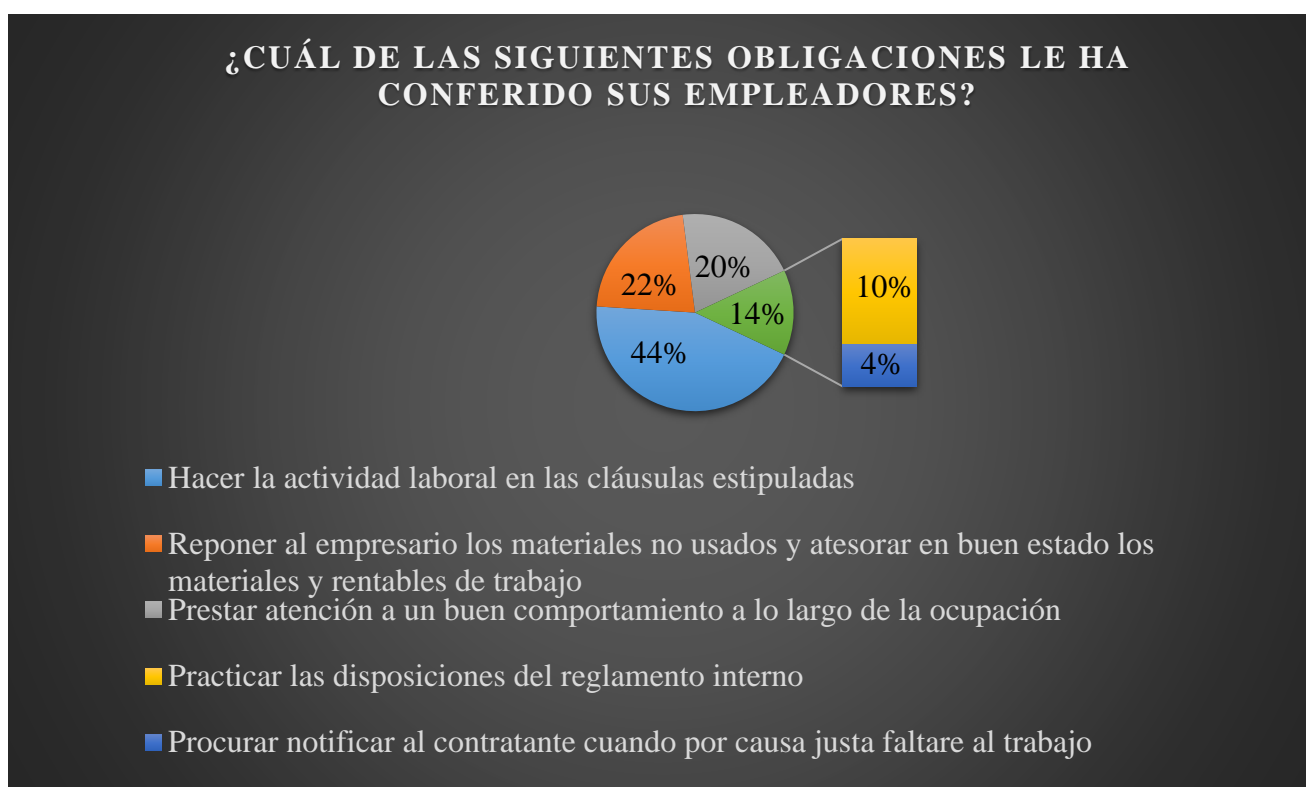


Figura 10. Obligación de los empleados.

Puede evidenciarse, que el 100% de encuestados (trabajadores), solo el 44% declararon que su empleador le ha conferido la obligación de ejecutar el trabajo en los términos del contrato. El 22% declararon que su empleador le ha conferido la obligación de restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo. Un 20% manifestaron que su

empleador le ha conferido la obligación de cumplir las disposiciones del reglamento interno. Mientras que el 10% manifestaron que era practicar las disposiciones del reglamento interno, solo el 4% declararon dar aviso al empleador cuando por causa justa faltaría al trabajo.

5. Sr. trabajador; está de acuerdo, que el empleador le haga firmar su renuncia voluntaria para indemnizar o finiquitar laboral relación laboral por desahucio.

Tabla 5. Convenio.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	32%
Poco de acuerdo	3	16%
Estoy en desacuerdo	41	35%
Ninguna de las anteriores	1	17%
Total	50	100 %

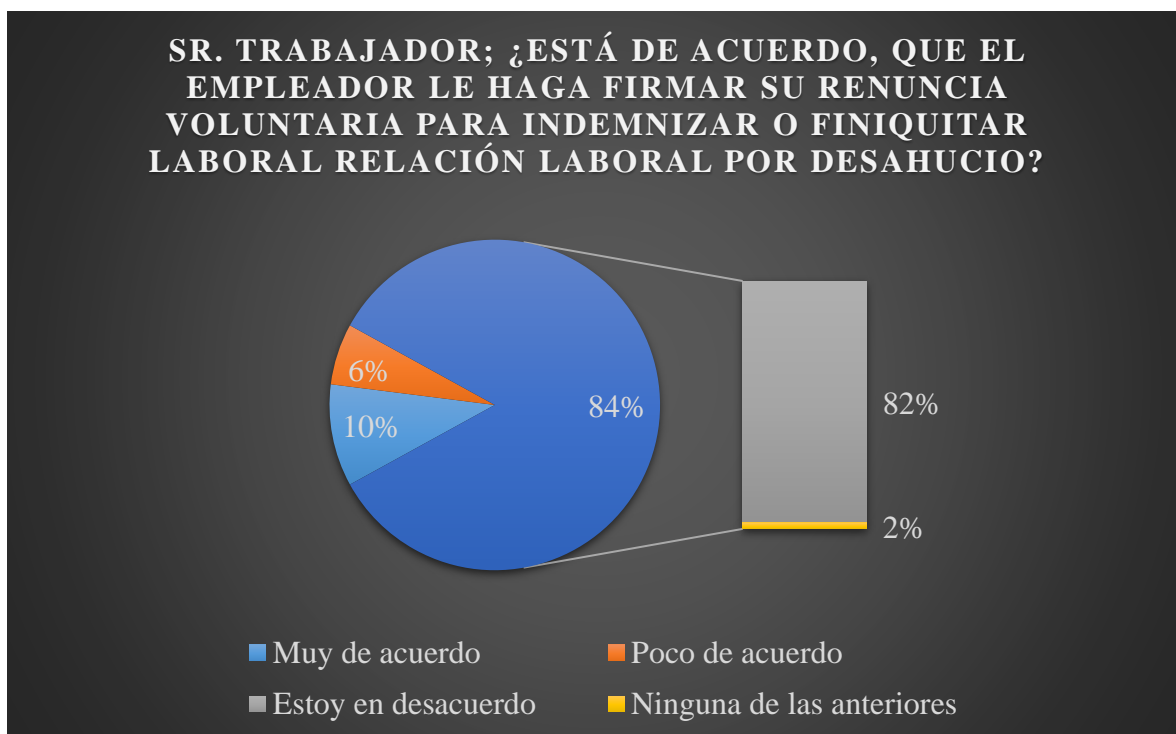


Figura 11. Convenio.

En caso del 100% de encuestados (trabajador), el 84% está en desacuerdo, que el empleador le haga firmar su renuncia voluntaria para indemnizar o finiquitar la relación laboral por desahucio. Sólo el 10% manifestaron que está de acuerdo que el empleador le haga firmar su renuncia voluntaria para indemnizar o finiquitar la relación laboral por desahucio.

Discusión.

La empresa privada y los empleadores se amparan en la Codificación del Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador. 2005), debido a que la contratación de trabajo que mantienen en su empresa es profesional con relación de dependencia; por lo tanto, les permite adquirir derechos y obligaciones, lo que implica que la contratación civil, en equipo, asociación y en grupo no les tutela las relaciones de trabajo. Además, al ser el contrato de trabajo conmutativo, el trabajador asume obligaciones que se entienden correlativas a las del empleador (Monesterolo, 2018, pág. 72), así mismo, la “relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Significa que los trabajadores están bastante insatisfechos con la renuncia voluntaria al estar en desacuerdo, y que el empleador le haga firmar su renuncia voluntaria para indemnizar o finiquitar la relación laboral por desahucio. Sólo el 10% manifestaron que está de acuerdo, que el empleador le haga firmar su renuncia voluntaria para indemnizar o finiquitar la relación laboral por desahucio.

Puede evidenciarse, que los trabajadores solo declararon que su empleador le ha conferido la obligación de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, y que su empleador le ha conferido la obligación de restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo; por lo tanto, manifestaron que su empleador le ha conferido la obligación de cumplir las disposiciones del reglamento interno. Solo declararon dar aviso al empleador cuando por causa justa faltarían al trabajo.

CONCLUSIONES.

Este estudio fue desarrollado para disminuir esta mala práctica de firmar contratos de trabajo personal con renunciaciones voluntarias; de igual forma, tanto los trabajadores como los patrones desconocen la cantidad de desalojos interpuestos ante la autoridad correspondiente; sin embargo, el empleador construye su conducta en una simulación de infidelidad o trabajo al firmar el aviso de despido y no pagar a tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 483. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
3. Barzallo, S. (2012). Práctica laboral análisis del derecho laboral Ecuatoriano. Ecuador, Cuenca: Carpol.
4. Brito, B., Zegal, K., & Gonzaga, S. (2016). Proupuesta para ordenar la gestión ambiental en una empresa de producción o servicios. Universidad y Sociedad, 8(3), 157 - 162. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n3/rus21316.pdf>
5. Bustamante, C. (2019). Manual de Derecho Laboral. Editorial: Jurídica del Ecuador.
6. Cabanellas de Torres, G. (2003). Diccionario jurídico elemental. Buenos Aires. Heliasta SRL.
7. Cabanellas, G., Cabanellas, G., & Flaibani, C. C. (2001). Diccionario de derecho laboral. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

8. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Códificación del Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo12.pdf
9. Hernández, J. (2015). Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos, 2a. México: Grupo Editorial Patria. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ad4CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=21.%09Hern%C3%A1ndez+Herrera,+J.,+%26+Ju%C3%A1rez+Su%C3%A1rez,+C.+A.+\(2018\).+Derecho+laboral+y+la+administraci%C3%B3n+derecho+de+recursos+humanos.+Patria&ots=PnyTPjaD2o&sig=fBXtv3E41bX-irCE0kRYAcIZgZk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ad4CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=21.%09Hern%C3%A1ndez+Herrera,+J.,+%26+Ju%C3%A1rez+Su%C3%A1rez,+C.+A.+(2018).+Derecho+laboral+y+la+administraci%C3%B3n+derecho+de+recursos+humanos.+Patria&ots=PnyTPjaD2o&sig=fBXtv3E41bX-irCE0kRYAcIZgZk#v=onepage&q&f=false)
10. Mendizábal, G. (2021). Hacia la construcción de un derecho social comparado. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 54(162), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8545810&orden=0&info=link>
11. Monesterolo, G. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. <https://elibro.net/es/ereader/uniandesecuador/118659?page=72>.
12. Navarro, R. (2011). Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. Revista latinoamericana de Derecho social, (12), 89-111. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267003.pdf>
13. Organización Internacional del Trabajo. (2006). La relación de trabajo. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
14. Ramos, E., & Valle, N. (2020). Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 292-298. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-292.pdf>
15. Real Academia Española. (2022). Definición de desahucio laboral. RAE. <https://dpej.rae.es/lema/desahucio-laboral>.

16. Sanguinetti, W. (2011). Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 54(244), 659-674.
17. Suárez, M. (2021). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 54(162), 11.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8545813&orden=0&info=link>
18. Tello, G., Agil, M., & Legarda, C. (2018). La responsabilidad social empresarial corporativa y su incidencia en el ámbito laboral en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 60-69.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-60.pdf>
19. Toledo, M. R. L., Calderín, L. M., & Varens, M. O. (2012). La empresa moderna, la auditoría de gestión y el medio ambiente. *Universidad y Sociedad*, 4(3), 1-7.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/352/348>
20. Vallecilla-Baena, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. Diazgranados-Quimbaya, LA, Vallecilla-Baena, LF, Diazgranados-Quimbaya CM, Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, JD, Almanza-Junco, JE (2018). *Derecho laboral en Colombia*. (LA Diazgranados-Quimbaya, & EA Perafán-del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf
21. Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Manaces Esaud Gaspar Santos.** Magíster en Innovación en Educación. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador. E-mail: uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec
- 2. Gitta Antonella Andrade Olvera.** Magíster en Derecho Constitucional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador. E-mail: gitta_andrade@hotmail.com
- 3. Gilma Nelly Rivera Segura.** Ingeniera Comercial. Coordinadora de Investigación de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador. E-mail: uq.investigacion@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 9 de octubre del 2022.**APROBADO:** 14 de noviembre del 2022.