



*La vulneración del derecho al trabajo y el desarrollo social por el principio de publicidad en los procesos laborales en el Ecuador*

*The violation of the right to work and social development due to the principle of publicity in labor processes in Ecuador*

*A violação do direito ao trabalho e ao desenvolvimento social devido ao princípio da publicidade nos processos trabalhistas no Equador*

Paulin Elizabeth Molina Ochoa <sup>I</sup>  
[paulina.molina.41@est.ucacue.edu.ec](mailto:paulina.molina.41@est.ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0008-1103-8991>

Raquel Isabel Romero Guillasaca <sup>II</sup>  
[raquel.romero.63@est.ucacue.edu.ec](mailto:raquel.romero.63@est.ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0007-8084-1844>

**Correspondencia:** [paulina.molina.41@est.ucacue.edu.ec](mailto:paulina.molina.41@est.ucacue.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 13 de agosto de 2023 \* **Aceptado:** 10 de septiembre de 2023 \* **Publicado:** 02 de octubre de 2023

- I. Universidad Católica De Cuenca, Ecuador.
- II. Universidad Católica De Cuenca, Ecuador.

## Resumen

A lo largo de la historia laboral dentro del Ecuador, hemos podido evidenciar una gran problemática referente a la violación de los derechos laborales, esto debido a la existencia del principio de la publicidad en los procesos laborales, ya que es evidente que estas acciones dentro de estos procesos afectan negativamente a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto. Estos hechos dan lugar a que se generen actos de corrupción, discriminación en el ámbito laboral y el nepotismo. Tras lo antes mencionado, en la sociedad ecuatoriana se han dado casos de injusticia y desigualdad que se pueden evitar limitando la supervisión pública de los procesos laborales ya que aquí están derechos laborales sumamente sustanciales que requieren la protección del sistema de justicia para tener la confianza absoluta por parte del trabajador de recurrir a la misma cuando existan hechos que perturben los derechos laborales. Por ende; es importante un enfoque que dé origen a un equilibrio entre la necesidad hacia la protección de la clase trabajadora, sean administrativos, industriales, artesanales y sus derechos dentro de esta relación de dependencia laboral, haciendo que los procesos sean de interés e incumbencia de las partes que conforman el mismo, garantizando así la protección tanto de sus derechos como su integridad social, pero sobre todo la dignidad de los trabajadores, teniendo como resultado el fomento de una sociedad más justa y el desarrollo social.

**Palabras Clave:** Derechos; Información laboral; Confidencialidad; Desarrollo social; Procesos; Vulneración.

## Abstract

Throughout labor history within Ecuador, we have been able to demonstrate a great problem regarding the violation of labor rights, this due to the existence of the principle of publicity in labor processes, since it is evident that these actions within These processes negatively affect workers and society as a whole. These events give rise to acts of corruption, discrimination in the workplace and nepotism. After the aforementioned, in Ecuadorian society there have been cases of injustice and inequality that can be avoided by limiting public supervision of labor processes since here are extremely substantial labor rights that require the protection of the justice system to have absolute confidence. on the part of the worker to resort to it when there are facts that disturb labor rights. Thus; It is important to have an approach that creates a balance between the need to protect the working class, whether administrative, industrial, artisanal, and their rights within this relationship of labor dependency, making the processes of interest and responsibility of the parties. that make

up it, thus guaranteeing the protection of both their rights and their social integrity, but above all the dignity of workers, resulting in the promotion of a more just society and social development.

**Keywords:** Rights; Working Information; Confidentiality; Social development; Processes; Infringement.

## Resumo

Ao longo da história trabalhista no Equador, podemos demonstrar um grande problema em relação à violação dos direitos trabalhistas, isso devido à existência do princípio da publicidade nos processos trabalhistas, pois é evidente que essas ações dentro desses processos afetam negativamente os trabalhadores e sociedade como um todo. Estes acontecimentos dão origem a actos de corrupção, discriminação no local de trabalho e nepotismo. Após o exposto, na sociedade equatoriana têm ocorrido casos de injustiça e desigualdade que podem ser evitados limitando a fiscalização pública dos processos trabalhistas, pois aqui se encontram direitos trabalhistas extremamente substanciais que exigem a proteção do sistema de justiça para ter confiança absoluta por parte de. o trabalhador a ela recorrer quando existirem factos que violem os direitos laborais. Portanto; É importante ter uma abordagem que crie um equilíbrio entre a necessidade de proteger a classe trabalhadora, seja administrativa, industrial, artesanal, e os seus direitos dentro desta relação de dependência laboral, tornando os processos de interesse e responsabilidade das partes. instituí-lo, garantindo assim a protecção dos seus direitos e da sua integridade social, mas sobretudo da dignidade dos trabalhadores, resultando na promoção de uma sociedade mais justa e do desenvolvimento social.

**Palavras-chave:** Direitos; Informações de trabalho; Confidencialidade; Desenvolvimento Social; Processos; Violação.

## Introducción

Dentro del ámbito laboral en el Ecuador se han venido desarrollando algunos aspectos que para nuestra sociedad han sido muy relevantes; por tanto, que requieren la mayor importancia, ya que estos hechos están afectando de manera muy significativa a nuestro régimen laboral, en específico a la única fuerza que puede llevar a generar cambios para el desarrollo de nuestro país y de manera específica al desarrollo social, como es la clase trabajadora.

Es sustancial destacar las garantías laborales que se han venido generando a lo largo de la historia en Ecuador con el origen de las diferentes Constituciones que estuvieron vigentes; sin embargo, conocer que en nuestra norma constitucional actual se han creado derechos que han permitido que se desarrolle de mejor manera el área laboral; en tanto, las diferentes relaciones de poder que se desarrollan dentro de la sociedad no han dado paso para que las garantías que nos otorga nuestra Constitución actual sean desarrolladas de forma adecuada, específicamente tomaremos como base la información que es pública tras llevarse un proceso laboral. (Guaranda, 2016).

Esta acción antes mencionada, afecta de manera directa y demostrativa los derechos de las personas, ya que esta información al ser pública limita el derecho a la clase trabajadora de manifestar las distintas situaciones negativas de afrontan en su lugar de trabajo, desde empresas a industrias masivas, donde en muchos de los casos se dan abusos, discriminación e incluso un enorme incumplimiento a la normativa laboral que protege las garantías de la fuerza trabajadora, lo cual crea un ambiente laboral ineficaz e inadecuado y al momento de hacer conocer estos sucesos a la justicia por parte del trabajador o empleado en contra de su empleador a fin de hacer justicia y poner las cosas en su orden, se ven vulnerados, pues esta información es empleada negativamente para limitar el acceso a un trabajo digno, pero esto no termina ahí, además de lo mencionado se crea una línea de poder para limitar que temas sobre arbitrariedades sean manifestadas por la clase trabajadora (Patlán, 2016).

En tanto, consideramos que al permitir que estos abusos están presentes en nuestra sociedad y se están restringiendo los derechos del buen vivir que se debe tener como sociedad, por ello la importancia que en nuestro país se limiten acciones como las mencionadas con anterioridad, es necesario frenar mediante una reforma a la normativa sobre la publicidad de información específicamente en los procesos judiciales de materia laboral, con ello lograremos que el Estado ecuatoriano garantice los derechos laborales, constitucionales y humanos, vinculados con el derecho a una vida digna que se logra gracias a una remuneración adecuada y sobre todo justa, un desempeño en un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado, que fomente el desarrollo social ecuatoriano (Leturia, 2018).

## Metodología

En la presente investigación se desarrollara un método sistemático, con el fin de entrelazar de manera racional los elementos que forman parte de la investigación, para lograr una nueva concepción, se establece como una explicación tentativa dentro de la hipótesis, con base a lineamientos que permiten la comprensión de cada situación, por cuanto se desarrollará el estudio de cómo el principio de publicidad en los procesos laborales, causan estragos para la clase trabajadora y obrera en general, recopilando ideas que fundamentan la investigación, sin dejar de lado la normativa que se encarga de regular dicho principio y por ende los derechos.

Así mismo, se aplicará el método analítico descriptivo, el cual permitirá distinguir las variables más importantes, denotando la evolución del derecho al trabajo, los procesos laborales y el debido principio constitucional de la publicidad, este método permite el almacenamiento de datos relevantes, que llegan a ser relacionados de forma intuitiva, para la correcta interpretación del tema de estudio.

Finalmente se aplicará el método inductivo-deductivo, dado que, el método inductivo, es considerado como una estrategia de razonamiento donde se parte de premisas particulares, para concluir en algo general, fundamentándose en observaciones específicas que son proporcionadas por la veracidad de los hechos, lo que incide, a la utilización del método deductivo, donde se puede exponer la realidad a partir de la razón, es decir, es un proceso donde se inicia con una idea apropiada, utilizando la lógica para descubrir soluciones. Por ende, analizaremos normativa, jurisprudencia y doctrina que se desarrollen dentro del contexto del proyecto de investigación, donde resalta la problemática que se desprende y desarrolla a partir del principio de publicidad en procesos de materia laboral entablados por la clase trabajadora en contra de sus empleadores.

## **Desarrollo**

### ***Marco Teórico, Jurídico Y Doctrinario, De Las Distintas Concepciones En La Legislación Ecuatoriana, Respecto A Las Circunstancias En Las Que Se Desarrolla El Derecho Al Trabajo Dentro De La Normativa Vigente***

Dentro del marco constitucional a lo largo de los años se establece la existencia de principios y bases legales que han logrado la regulación de derechos que posee la clase trabajadora dentro de nuestro país, es por ello sustancial reconocer la responsabilidad que ha mostrado el Estado como país garantista de derechos, con una lucha ineludible para lograr reconocer y garantizar los derechos de los trabajadores.

Para el año de 1830 tenemos la primera constitución del Ecuador, la cual se establece luego de un sinnúmero de luchas sociales, se logró la independencia y a raíz de ello se logra instaurar algunos principios relacionados con el trabajo y los derechos laborales, aunque es importante destacar que las mismas no englobaron a las normas laborales que hoy conocemos ya que no estaban presentes en esa época (LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 1830).

Para la época se dieron aspectos relevantes que iban en pro del trabajo y del trabajador, entre ellos, la protección a la propiedad privada, lo cual implicó el reconocimiento y protección de los derechos de los individuos sobre los frutos de su trabajo y la posibilidad de realizar contratos con acuerdos laborales, la libertad de trabajo en donde las personas tenían la libertad de dedicarse a la actividad de su preferencia, siempre y cuando ésta sea lícita, la igualdad, la cual determinaba la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin importar su ocupación o profesión, los derechos laborales en esta época eran reconocidos de manera muy general, dejando de lado aspectos de relevancia para el trabajador, como un salario mínimo, la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos que en la actualidad se reconocen. (Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, 2008).

A medida que la sociedad y el mundo avanzaba, el estado se vio en la necesidad de actualizar la norma y adecuarla a la realidad de la época, por lo cual en el año de 1906 entra en vigencia una nueva constitución misma que fue reconocida por tener el régimen más liberal y democrático, siendo un hito para el desarrollo de los derechos laborales, fue promulgada durante el gobierno de Eloy Alfaro, en busca de mejorar las condiciones de la clase trabajadora concentrando varios derechos con la finalidad de garantizar altas condiciones de trabajo. (Congreso Constituyente, 1906)

Uno de los puntos más relevantes de esta normativa ha sido la prohibición del trabajo infantil, donde se inhibía el trabajo infantil, reconociendo que los niños requerían una protección especial por tanto la explotación laboral de menores se debería eliminar de manera urgente, sumado a ello el descanso semanal, permitiendo que los trabajadores puedan acceder a un día de descanso semanal, esto con la finalidad de brindar tiempo y espacio para dedicarse a sus actividades familiares y personales, en conexión con la jornada laboral, un aspecto de discusión y disyuntiva social, sin embargo al momento se logró establecer una jornada laboral máxima de ocho horas diarias para trabajadores del sector industrial y minero, lo que permitió disminuir significativamente el exceso de trabajo y mejorar las condiciones de vida (Acosta, 2008).

Por otra parte, al ya existir grandes industrias, empresas y entre otros, la clase trabajadora tenía la necesidad de la libertad de asociación, lo que permitió garantizar el derecho a formar sindicatos y asociaciones que reforzaban, refuerzan y reforzarán, la defensa de sus intereses laborales y la negociación colectiva con los empleadores, de ello nace también el derecho a la huelga, considerado como derecho y como medida de presión en caso de conflictos laborales; sin embargo, dentro de esta Constitución no se reconocía explícitamente este derecho, ya que no incluía especificaciones definidas como la protección a los trabajadores dentro de esta suspensión colectiva. (SALA DE PRENSA ASAMBLEA NACIONAL, 2013)

Según la historia en el Ecuador para 1978, se logró un sistema democrático que daría más acogida al trabajador, sus derechos, beneficios e incluso obligaciones, sumado a esto la separación de poderes de un carácter más sólido. Por ello se logró un contacto más cercano entre empleado-empendedor que beneficia a las partes mediante la negociación colectiva referente a las condiciones laborales y salariales, esto dio paso a la igualdad de oportunidades y no discriminación ya sea por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, además, se consideraba el pago por trabajo igualitario (Congreso Constituyente, 1978).

Quienes se convertían en padres también formaban parte del grupo de consideración por temas de tiempo y retribuciones económicas por parte del empleador así como quienes realizaban trabajo doméstico, para los primeros se logró instaurar el derecho a la protección tanto en maternidad y paternidad lo cual les otorgaba una licencia por este periodo médico de salud de la madre y su recién nacido, la misma que era remunerada, con ello se estaría garantizando una vida digna para los trabajadores y para los segundos se establecieron condiciones de trabajo moderadas y justas (Paredes, 2018).

A Partir de esto, nuevos esquemas, necesidades sociales, la globalización y modernización mundial impulsaron la creación de una nueva constitución en el año 2008, conocida como la constitución de Montecristi, contiene garantías y protecciones para los trabajadores, basada en instituir condiciones de vida dignas y justas para la población ecuatoriana. Con esta nueva constitución garantista de derechos y basada en el *sumak kawsay* se logró el derecho a organizar huelgas, con límites en la interrupción de servicios públicos, si bien este derecho está reconocido existen limitaciones, pues, para poder exigir mejores condiciones laborales y otros derechos se deben asegurar en primera instancia los servicios esenciales para la comunidad. Esto con la finalidad de no afectar negativamente a la población en general; en síntesis, este el derecho a la huelga debe

tener un equilibrio entre este derecho y las necesidades de la sociedad en general (Angelica Porras, 2009).

El contar con un salario acorde a las necesidades y en apego a los estándares de una vida digna se convirtió en una obligación, más no una necesidad y por ello se implementó el derecho a una remuneración equitativa, ya que recibir una compensación justa y satisfactoria por la actividad que se realice laboralmente y a más de ello que le permita tener y brindar una vida digna debe ser algo objetivo, excluyendo la discriminación de salarios y garantizando el buen trato en el ámbito laboral y la igualdad de oportunidades, promoviendo así la justicia y la equidad de las relaciones laborales (Quintana et al., 2022).

La participación de los distintos sectores de la población se ve reflejado en el derecho al acceso equitativo de los recursos y la toma de decisiones en asuntos económicos asegurado dentro de decisiones económicas populares y solidarias para suscitar la inclusión de a través de mecanismos de planificación participativa, así como el derecho a la dignidad de los trabajadores y promover la gestión de ellos dentro de la empresa en la cual laboran, lo que implica el reconocimiento de los trabajadores en la producción y el desarrollo económico del Estado. La dignidad de los trabajadores se inmiscuye en el respeto y valoración, garantizando así la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa a través de mecanismos y planificación de los órganos de dirección.

Sin embargo es importante mencionar que, si bien esta Constitución de 2008 ha mostrado más fuerza confrontando con las anteriores, existen aún desafíos que impiden que estos derechos sean efectivos convirtiéndolos a los mismos en una utopía para nuestro Estado ecuatoriano ya que no se ha evidenciado el reconocimiento de estos y más derechos laborales dentro del mercado laboral ecuatoriano y la precariedad laboral experimentada por quienes se encuentran enfrentando violaciones hacia sus derechos y que deberían ser considerados por ser grupos vulnerables; por ende requieren una protección efectiva por parte de quienes se encuentran en el poder mediante políticas serias (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

### **Evolución Del Código Laboral A Partir Del Derecho Al Trabajo En Ecuador**

Para profundizar el tema vinculado a la evolución de legislación laboral ecuatoriana, es trascendental ubicarnos en el tiempo y hacer referencia a la historia sobre del derecho al trabajo en la fuerza laboral en Ecuador, pues el derecho al trabajo en la fuerza laboral en Ecuador ha

experimentado diversos cambios a lo largo de la historia, las etapas de mayor relevancia van encaminadas en los siguientes periodos:

La fuerza laboral durante la época colonial en Ecuador estaba compuesta principalmente por trabajadores indígenas y afrodescendientes. Estos trabajadores se encontraban en una situación de explotación y servidumbre, sin contar con derechos laborales reconocidos. Posteriormente en el siglo XIX, nuestro país experimentó una serie de cambios políticos y sociales que tuvieron un impacto en la fuerza laboral y en el reconocimiento de los derechos laborales. Por otra parte, en 1861, se promulgó el Código Civil, que estableció algunos derechos laborales muy básicos, como la prohibición del trabajo infantil y la limitación de la jornada laboral.

Del mismo modo, durante el siglo XX, se promulgaron diversas leyes y reglamentos que buscaban proteger los derechos laborales en Ecuador. En 1938, se creó el Código del Trabajo, que establece normas sobre el contrato de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones y otros aspectos laborales. En esa misma línea en la década de 1960, se produjo un importante avance en la protección de los derechos laborales con la implementación del Seguro Social Obligatorio y la creación del *Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social (IESS)*, 2010.

Como menciona (Velasco, 2000), en la década de 1990 se llevaron a cabo reformas laborales que buscaban flexibilizar las relaciones laborales y promover la inversión extranjera. Estas reformas generaron controversia y fueron objeto de críticas por parte de los trabajadores y los sindicatos. Así mismo, el Código de trabajo de 1938, según (Burgos, 2019) fue un hito importante en la historia del derecho laboral en Ecuador, estableciendo derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores, incluyendo la jornada laboral, salario mínimo, vacaciones, condiciones de trabajo seguras, etc.

Otra reforma laboral importante fue de 1978, está introdujo cambios significativos en el derecho laboral ecuatoriano donde se estableció la estabilidad laboral, lo que significa que los trabajadores no pueden ser despedidos sin justa causa. También se dispuso el derecho a la negociación colectiva y se fortaleció la protección de los derechos de los trabajadores.

Según Peñafiel, en 2015 también se hicieron cambios importantes en el Código del Trabajo teniendo como resultado la instauración de un salario digno, que garantiza que los trabajadores reciban un salario justo y suficiente. También se fortaleció la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo la regulación de la tercerización laboral y la promoción del trabajo decente.

Por lo visto, a lo largo de la historia, Ecuador ha experimentado avances en la protección de los derechos laborales en la fuerza laboral, pero a pesar de las varias reformas y cambios legales que han contribuido a la protección y promoción de los derechos laborales en el país, aún existen desafíos pendientes en cuanto a la garantía de condiciones laborales justas y el pleno respeto de los derechos de los trabajadores (GUZMAN, 2017).

El Código del Trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo a partir del reconocimiento del derecho al trabajo en el año 1978. A continuación, se presenta un resumen de las principales etapas de esa evolución:

Tras décadas, se han realizado diversas reformas constitucionales que han impactado en el Código Laboral y por ende en el derecho al trabajo. Estas reformas han buscado fortalecer los derechos laborales adaptando la legislación a las nuevas realidades del trabajo, así como dar protección ampliamente a los derechos laborales en el país. Además de las reformas constitucionales, se han promulgado leyes laborales específicas para regular diversos aspectos de las relaciones laborales. Estas leyes han abordado temas como la protección de los derechos de los trabajadores, la regulación de la jornada laboral, la seguridad y salud ocupacional, entre otros (Juan J. Paz Juan J. Paz y Miño C., 2019).

Así mismo, en septiembre de 2012 se aprobó en Ecuador la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. Esta ley introdujo importantes cambios en el Código Laboral, con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores y promover la justicia laboral, dando paso así a la *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR*, 2015, esta ley introdujo importantes cambios en el Código Laboral, con el objetivo de mejorar la protección de los derechos de los trabajadores y promover la justicia en el ámbito laboral, tales como una mayor protección en contra del acoso laboral considerando que esta problemática fue evidente; por ende, era necesario brindar una inmediata protección a para los trabajadores en contra del acoso y el mobbing en el lugar de trabajo. Por tanto, según la Legislación y doctrina laboral en Ecuador se crearon una serie de derechos irrenunciables para los trabajadores, como el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social y el derecho a un salario digno. Estos derechos son fundamentales y no pueden ser renunciados por los trabajadores.

Entonces a lo largo de los años el Código Laboral ha experimentado varias reformas para adaptarse a las necesidades cambiantes de los trabajadores y empleadores en el país; es decir, a través de estas reformas tanto, Constitucionales como leyes laborales específicas, se han introducido

cambios para garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir el acoso laboral y proteger los derechos irrenunciables de los trabajadores, en pro del bienestar de la sociedad ecuatoriana para cumplir estándares internacionales en materia laboral y derechos humanos (COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS , 2020).

Ahora bien, Ecuador ha promovido políticas laborales que buscan garantizar el trabajo decente y la protección de los derechos laborales. En 2008, se aprobó la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce y garantiza diversos derechos laborales, como el derecho a la sindicalización, el derecho a la seguridad social y el derecho a un salario digno. Además, se han implementado medidas para regular el trabajo doméstico, combatir la discriminación laboral y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

### ***Límites Respecto Al Desarrollo Social Por El Principio De Publicidad De Los Procesos Laborales***

Es menester concebir la percepción referente a los límites de la publicidad que deben existir dentro de los procesos laborales, pues si bien el principio de publicidad está garantizado dentro de nuestra Constitución de la República del Ecuador, 2008 lo cual está encaminado a la transparencia de información, es sustancial recordar que dentro del ámbito laboral existen derechos sumamente sensibles ya que protegen a un grupo de personas endebles que requieren el cumplimiento de dichos derechos de manera real y efectiva.

En tanto, la publicidad de los procesos laborales limita el acceso a oportunidades de empleo ya que el sistema del Consejo de la Judicatura proporciona información excesiva para los empleadores a la hora que requieran investigar sobre aquellas personas que estén en búsqueda de un empleo; por ende, esto afecta de manera negativa teniendo como resultado mayor de exclusión, generando así un impedimento del desarrollo social y económico para un Estado.

Si bien el principio de publicidad garantiza una selección transparente, también es sustancial que cuente con límites que ayuden a plantear en términos de un mejor desarrollo social; es decir, debe existir un equilibrio entre la publicidad y accesibilidad a la información que permita asegurar que todas las personas que presencian hechos que atenten sus derechos en el ámbito laboral, no se vean limitados para manifestarse y con ello lograr mayores oportunidades en su aspiración laboral, es decir, buscar un consenso entre principio de publicidad del proceso, la libertad de información y el derecho a la propia imagen (Amartya, 2010).

El principio de publicidad dentro de los procesos en materia laboral ofrece la garantía de que estos sean legales, legítimos, accesibles, transparentes e imparciales para todas las partes involucradas y para el público en general y es justo en este último donde se evidencia una falencia al aplicar dicho principio, pues, a pesar de constar dentro del sistema legal tanto en reglamentos como en leyes, afecta de forma directa a quien ha interpuesto el proceso, en este caso al empleado, obrero, o trabajador en general, que se ha visto afectado o vulnerado por parte de su patrono, sea persona natural o jurídica, y ha tenido que iniciar un proceso que favorezca de forma justa sus derechos; sin embargo, este llega a enfrentar diversidad de problemas por el hecho de haber tomado dicha decisión en pro de su bienestar personal, económico y social, por la aplicación del principio de publicidad en el desarrollo del proceso que se encuentra siguiendo, los cuales se pueden explicar a continuación:

La publicidad de los procesos en materia laboral de manera general puede generar discriminación y sesgo en la selección de candidatos, ya que las percepciones de las personas al estar vinculados a un proceso laboral resultarían una exclusión directa de los solicitantes calificados (MARIA ESTER FERES, 1999).

Por otra parte, la falta de privacidad de la información dentro de los procesos laborales, resulta una dificultad muy significativa a la hora de revelar búsquedas laborales, ya que si requiere encontrar un nuevo empleo luego de haber atravesado por un proceso laboral puede generar una gran tensión ya que se da una amenaza hacia la posición del empleado.

De acuerdo con Zuboff, (1951) "...las empresas recogen información y datos personales, lo que puede ser aplicable a la falta de privacidad en el entorno laboral". Tras lo antes mencionado, entendemos que la publicidad demasiado abierta puede generar una avalancha de problemas que imposibiliten que un individuo pueda hallar con facilidad un nuevo empleo.

Así mismo, el *Ab. Diego Xavier Martínez Izquierdo*, 2019 la manera en cómo se divulgan las actuaciones de un proceso en materia laboral podría afectar la reputación de un trabajador ya que existe una publicidad abierta y dejan una impresión negativa; entendemos esto como esta información puede perpetrar hacia ciertos grupos de empleadores y verse favorecidos por una parte y, por otra parte, las procedencias de la clase trabajadora pueden verse restringida a la hora de requerir hallar una nueva oportunidad laboral en una plaza de trabajo.

Por otro lado, al momento de develar el cómo se lleva a cabo un proceso y cómo ha sido desarrollada cada una de sus etapas, demuestra transparencia y legalidad en litigio, pero más allá

de ello la parte accionante puede verse vulnerable ante actos de amenaza y temor coaccionados por la contraparte involucrada, dejando que estas acciones influyan en la posición de quien busca llevar a flote la justicia, presionando hasta obtener un resultado deseado que complazca negativamente sus ideales, lo cual afecta representativamente la capacidad de parte afectada por falta de libertad y el temor a represalias, dejando de lado el respeto a los derechos tanto laborales como de las partes involucradas (Peralta, 2004).

A lo largo de la Litis se puede llegar a divulgar información delicada, confidencial y personal del empleado, y a más de ello esta información puede ser de acceso público mediante el sistema judicial, lo cual desfavorece los intereses personales del accionante, por ello es importante buscar un equilibrio entre lo que debe y no debe ser público y de libre acceso, para así no violentar la privacidad del trabajador, ni conllevar a consecuencias de carácter social para su desarrollo y en caso de verse afectado por el principio de publicidad deberá evaluar legalmente acciones a tomar y determinar aquello a plantear para proteger sus derechos, consagrados constitucionalmente (Agencia Española de protección de datos, 2021)

No obstante, el impacto social respecto al lado oscuro de la publicidad en los procesos laborales nos referimos a las prácticas injustas realizadas por parte de los empleadores, ya que muchas de ellas se califican como manipuladoras hacia quienes buscan empleo. Estas prácticas tienen un impacto directo en la sociedad y su conjunto, principalmente se da una explotación laboral ya que con estas obras les obligan a quedarse atrapados en los trabajos donde no respeten sus derechos, ni se cumplen obligaciones como patrono, esto acarrea dificultades en el progreso y rotación laboral de una persona, pero el mayor problema es la parte económica, pues sin este eslabón tan importante no es posible llevar ni ofrecer una vida digna; por ende, afecta por supuesto la salud mental de aquella persona que atraviesa este impacto causando estrés, agotamiento y un agobio mental inexplicable, lo cual se verá reflejado en el bienestar y semblante, lo que afecta de forma directa la vida personal, familiar, profesional y social.

En tanto, Fernández Toledo Mgs, 2015, menciona que existen con más frecuencia en América Latina varias empresas que utilizan prácticas desleales al tener una línea de empleadores con información de trabajadores, afectando así la reputación en todo sector donde el mismo se quiera desenvolver. Después de todo, los efectos sociales producto de la publicidad de los procesos en materia laboral pueden tener consecuencias a largo plazo para la población involucrada y para la sociedad en su conjunto. Por tanto, se requiere la confidencialidad de dichos procesos, de esta

manera generar confianza en el sistema de justicia y; por ende, un ambiente de trabajo justo y saludable.

Además, es importante hacer una reflexión sobre cómo la publicidad afecta los objetivos sociales, es por ello que tal como lo menciona la periodista canadiense (Naomi, 1970), analiza que “la publicidad de los procesos en materia laboral afecta fuertemente las condiciones laborales, particularmente en relación con la explotación laboral en los países en desarrollo”, ya que los empleadores pueden controlar la medida dentro de la cual se da una explotación hacia los trabajadores.

Es importante destacar que el principio de publicidad significa garantizar la transparencia de la información relacionada con el entorno laboral; sin embargo, esta publicidad no siempre se maneja de forma ética o con objetivos sociales en mente, ya que esta información de los procesos laborales influye en los objetivos sociales de varias maneras.

En primera instancia, se crea una imagen distorsionada del empleado que tomó la decisión de demandar a su empleador, esto por las violaciones que se produzcan en su entorno laboral, evitando así el bienestar de los empleados y la responsabilidad social corporativa, lo cual impide tener un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, tras lo indicado se puede perpetrar la desigualdad y la discriminación en el lugar de trabajo lo cual puede conducir al alejamiento de una cultura laboral en la que el bienestar de los empleados está subordinado hacia los contratantes evitando así la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Por otro lado, los dilemas por el principio de publicidad en la sociedad y en lo laboral acarrear distintas disyuntivas que se producen por la existencia del principio de publicidad ya que repercuten directamente sobre el ámbito laboral y en la sociedad evitando así un enfoque de justicia e igualdad. Con base al jurista italiano (Bobbio, 1909), quien nos brinda algunos aportes esenciales para resolver dilemas en estas áreas, preponderantemente en el ámbito laboral. Defiende la importancia de garantizar la justicia en las relaciones laborales generando así superiores condiciones y oportunidades de trabajo.

Dicho de otra manera, en este campo se da un alejamiento referente a la participación democrática en el lugar de trabajo ya que puede significar que los empleados no estén involucrados en las decisiones que afectan sus condiciones laborales.

Ahora bien, en el ámbito social se da un gran conflicto referente a la publicidad ya que la información de dichos procesos no es tratada con ética por tanto se da origen a inseguridad y miedo lo que hace que las personas se limiten a anunciar hechos que violentan sus derechos laborales, es por ello que el Estado al ser garante de derechos debe enfatizar el respeto hacia los derechos laborales fundamentales para generar una sociedad libre y justa; por ende, requiere una participación activa por parte de los ciudadanos, pero para lograr esto la información de dichos procesos deben conocer únicamente las partes del proceso.

Al privatizar la información de los procesos en materia laboral se lograría garantizar el derecho al trabajo y un verdadero desarrollo social, que busque promover la equidad y la estabilidad en el ámbito laboral, así como fomentar un crecimiento económico sostenible. Se considera que un verdadero desarrollo social implica no solo el crecimiento económico, sino también la promoción de condiciones laborales justas y la protección de los derechos de los trabajadores (CARMONA, 2012).

### ***Los Procesos En Materia Laboral De Carácter Privado Frente Al Derecho Al Trabajo Como Un Verdadero Desarrollo Social***

El siguiente punto se ve enfocado en generar una propuesta dentro del ámbito laboral para que los procesos sean de carácter privado y así garantizar el derecho al trabajo y un verdadero desarrollo social, es sustancial que dentro de nuestro Estado sea de paso a una eliminación del derecho a la publicidad para los procesos en materia laboral de esta manera generar una verdadera garantía y protección a la clase trabajadora; para ello implica enfocarse en el sector privado donde permita regular las relaciones laborales y promover el crecimiento económico y social. Esto se basa en la premisa de que el sector privado es más eficiente y puede generar empleo y oportunidades de desarrollo de manera más efectiva que el sector público.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, este enfoque también plantea ciertos desafíos y consideraciones. Por un lado, el sector privado puede estar motivado principalmente por el lucro y acumulación de riqueza, lo que puede llevar a la explotación laboral y a la falta de protección de los derechos de los trabajadores. Además, la privatización de los procesos laborales permitiría que el Estado pueda regular y proteger los derechos laborales de manera más eficiente.

Es fundamental encontrar un equilibrio entre el sector privado y el sector público en la promoción de un verdadero desarrollo social y la garantía del derecho al trabajo. Esto puede implicar la implementación de regulaciones laborales adecuadas que protejan los derechos de los trabajadores

para promover la igualdad de oportunidades y fomenten la creación de empleo de calidad. Además, es necesario establecer mecanismos de supervisión y seguimiento para garantizar el cumplimiento de estas regulaciones para que cambien la actual consideración de una mera utopía.

En tanto, manifestamos una proporcionada proposición que los procesos en materia laboral sean de carácter privado, exteriorizando que puede ser una estrategia para garantizar el derecho al trabajo y promover el desarrollo social, pero es importante tener en cuenta los desafíos y consideraciones asociados con este enfoque. Es necesario encontrar un equilibrio adecuado entre el sector privado y el sector público para promover un desarrollo social inclusivo y sostenible, donde la intervención del estado sea a favor de la clase obrera, trabajadores, es decir de aquellos que trabajan bajo dependencia y buscan llevar a cabo un proceso judicial ya sea por vulneración a su derechos o por aplicar lo justo en apego a sus laborales y desempeño según el ámbito laboral, sin verse en peligro de represalias a un futuro que no le permitan avanzar profesionalmente, como personalmente.

El enfoque privado de los procesos laborales puede permitir una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Sin embargo, también se deben establecer regulaciones y mecanismos de protección para garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados y que no se produzcan abusos por parte de los empleadores.

Además es sustancial eliminar del principio de publicidad para una real garantía de los derechos laborales pues, en la actualidad se han presentado diferentes debates acerca de las acciones que facilitan la difusión de información acerca de distintos datos de los procesos judiciales en materia laboral, como de quienes son partícipes de los mismos, haciendo alusión a dos derechos fundamentales; el primero la publicidad procesal y consecuentemente la libertad de expresión, de los cuales se amparan y ponen a consideración el permitir la fiscalización y libre crítica de los distintos procesos judiciales. Sin embargo, es menester considerar la protección a la honra, la presunción de inocencia, pero sobre todo la protección de datos de las partes (CEPAL, 2000).

Entonces, el principio de publicidad procesal puede comprenderse como una relación de libertad, donde la información que se difunde o facilita, se encuentra expresada en una base o clave procesal del sistema de justicia; es decir, el público puede observar y analizar cómo funciona y se desarrolla, pero estos deben comprenderse de forma distinta; es decir, los objetivos, garantías de protección y efectividad en el área laboral.

Por tanto, es necesario que se dé la eliminación del principio de publicidad en materia laboral, para tener condiciones que regulen y restrinjan el acceso a dicha información, para así garantizar a los trabajadores y partes inmersas en que las actuaciones y resoluciones judiciales que puedan llegar a afectarles se sujeten a mecanismos de control.

Tras lo mencionado se busca una real y efectiva garantía de los derechos del trabajador que permitan efectuar las necesidades sociales de difusión, comunicación y propagación de un proceso, su contenido; tanto de datos de participación, desarrollo, actuaciones procesales y finalmente las decisiones judiciales; información que puede ser usada de forma equivocada, sobre todo por parte del nuevo empleador, vulnerando así derechos constitucionales, personales, laborales y dejando sin garantía alguna, sus posibilidades de vida apropiada dentro del real objetivo de desarrollo en la sociedad ( Asamblea Nacional Constituyente, 2014).

Desde el punto de vista del Dr. Pérez, (1984), abogado en derecho laboral alude que si bien el principio de publicidad de los juicios en materia laboral están basados en un principio de constitucionalidad que hacen que los procesos sean de conocimiento general, pues con esto se busca que las partes o cualquiera pueda informarse sobre el mismo, sin embargo hay que considerar que ese mismo principio; es decir, de “publicidad “es tomado en más de una ocasión como filtro para ser contratado, pues los miembros de recursos humanos de cualquier empresa o el mismo empleador de manera directa desean empleados *sumisos* para que no generen problemas a la empresa o negocio. Es aquí donde se origina una gran desigualdad de las relaciones laborales e incluso una forma solapada de discriminación, pues al conocer que una persona está involucrada con un proceso es considerado como un problema en la empresa; por ende, no lo contratan.

Desde el punto de vista de la Lcda. Alexandra Ochoa psicóloga laboral, (1979), manifiesta que los resultados de estas situaciones con frecuencia acarrear conflictos y disputas entre el empleado y empleador, por tanto, es necesario contar con un sistema de manejo o gestión de conflictos para evitar e impedir en lo posible un desencadenante en temas legales.

Independientemente del nivel de interacción tanto del empleado como del empleador poseen intereses comunes y contrapuestos. En el interés común se ejecuta un proceso de producción que genera los bienes, servicios, beneficios resultantes que les permiten a las empresas sobrevivir, obtener ganancias y crecer, a la vez, proporcionan los medios para que los empleados perciban un sueldo además reciban beneficios, una estabilidad laboral y, hasta llegar a pensar en una posible jubilación dentro de una empresa que valora su capital humano. Mientras que el interés

contrapuesto, se enfoca en el empleador el cual desea incrementar sus ganancias y rendimientos para los propietarios y accionistas de sus empresas. Los colaboradores desean mejorar sus salarios y beneficios. Es el momento donde se lleva a cabo una disyuntiva entre los empleados y el empleador al ver que sus derechos son violentados por lo cual procede con las demandas y procedimientos legales respectivos.

En síntesis, determina que esto no es positivo, pero tampoco negativo para el trabajador, ya que no define su desempeño laboral. Más bien considera que si una persona procede o actúa de dicha manera es porque sabe que dentro de la organización existe un reglamento Interno de Trabajo, donde consten tanto las obligaciones y derechos tanto de trabajadores como patrono, en donde el primero considera que sus derechos han sido vulnerados. Por obvias razones tiene la convicción que estos sean respetados y acatados a cabalidad. Sin embargo, esta situación, podría ser una pauta para realizar filtros más profundos al momento de la contratación de personal.

Del mismo modo el “Deber ser y el Deber bien” relacionado al ámbito laboral, estos términos hacen referencia a la necesidad de actuar de manera ética, legal y adecuada para de esta forma construir una reputación dentro de la sociedad de manera positiva como empleador y trabajador; es decir, cumpliendo con sus deberes y responsabilidades laborales de manera adecuada y eficaz. Ahora bien, dentro del contexto de la publicidad de los procesos en materia laboral se refiere a la importancia de cumplir las normas éticas y legales para tener un efectivo cumplimiento de los derechos laborales. Además, el “deber ser” revela un correcto uso de prácticas éticas como la veracidad, no discriminación, respeto a la privacidad, etc.

Por otra parte, el “deber bien” son términos que no son conocidos en la actualidad; sin embargo, representa un gran significado a la hora de realizar alguna actividad de manera correcta. Implica directamente hacia los empleadores quienes deben cumplir a cabalidad temas legales proporcionados por el Estado donde se desarrollen, generando para sus trabajadores seguridad, cumplimiento normativo, comunicación, colaboración, eficiencia, calidad de trabajo, entre otros.

## **Conclusión**

En definitiva, una vez analizado el problema principal dentro del cual se da la vulneración del derecho al trabajo y el desarrollo social por el principio de publicidad en los procesos laborales dentro de nuestro país, sintetizamos indicando que la vulneración presente dentro de esta

investigación muestra importantes desafíos ya que los procesos laborales al contener derechos sumamente sustanciales, mismos que protegen a un grupo social que demanda la violación de sus derechos; por tanto, dentro del ámbito de la publicidad de los procesos en materia laboral requiere una evolución exhaustiva por parte de la legislación ecuatoriana.

Por otra parte, tras analizar diversos puntos dentro de esta investigación se puede perfeccionar varios aspectos, entre ellos la protección de los derechos laborales que es básica para prevenir abusos y generar una verdadera dignidad en el entorno laboral. Así también hacemos énfasis en que la divulgación excesiva de información de los procesos en materia laboral puede revelar datos notables que llegan a dañar la integridad de quienes trabajan y potencialmente afectar negativamente su capacidad para encontrar un nuevo empleo a futuro y con ello se estaría limitando a tener un adecuado desarrollo social. Además, el impacto del acceso a la justicia puede disuadir a que los empleados se limiten a presentar sus quejas legales por temor a la divulgación, a la intimidación y las represalias a futuro, teniendo como resultado un debilitamiento del acceso a la justicia y perpetrar situaciones de explotación y abuso laboral.

Otro aspecto relevante es la necesidad de una reforma a las leyes laborales ecuatorianas, ya que no solo deben existir sino también deben tener un carácter de efectividad real, que vayan acorde a los problemas actuales que afronta la sociedad laboralmente y en acorde a sus necesidades, pues a medida que pasan los años, el mundo y sobre todo el área laboral también, cambia y evoluciona, se debe incluir un valor significativo para salvaguardar la confidencialidad de la información sensible después de un litigio, ya que todo esto tiene un impacto directo en el desarrollo social pues los trabajadores pueden sufrir estigma y discriminación, lo que se les entorpece encontrar un nuevo puesto de trabajo y participar plenamente en la sociedad. Así mismo, para abordar este problema es necesario educar y crear una verdadera conciencia sobre los beneficios de la confidencialidad de la información de un proceso en materia laboral; es decir, una comprensión profunda para generar un cambio regulatorio positivo.

Dentro del ámbito legislativo, las leyes ecuatorianas deben revisarse y actualizarse periódicamente para garantizar y que respondan eficazmente a los desafíos que se enfrentan los trabajadores en sus lugares de trabajo en la actualidad, esto requiere la colaboración entre los legisladores, expertos legales y representantes de las distintas organizaciones sindicales para generar un equilibrio adecuado.

Para abordar las violaciones de la legislación laboral y del desarrollo social derivadas del principio de divulgación de información de los procesos laborales en el Ecuador, requiere un enfoque integral y colaborativo que asegure la protección de los derechos de los trabajadores mientras buscan la justicia y la igualdad en el entorno social.

Así pues, el principio de publicidad dentro de los procesos judiciales, como se ha mencionado con anterioridad es sustancial ya que permite la transparencia y un adecuado acceso a la justicia; sin embargo, dentro del ámbito laboral al no marcar límites ante estos aspectos acarrear inconvenientes a las partes con mayor frecuencia al trabajador en cuanto a sus datos e información; por ende, es trascendental que dentro del Ecuador los tribunales y las distintas autoridades judiciales proporcionen información de forma clara y precisa, considerando persistentemente sobre aquellos casos donde se lleguen a vulnerar derechos como la privacidad de cualquiera de las partes; es decir, restringir el acceso público de información donde involucre datos que puedan quebrantar derechos, en su momento o a un futuro, así mismo urgente regular el acceso de información únicamente para las partes involucradas y administradores de justicia, esto con la finalidad de evitar el uso indebido de datos que generan vulneración de derechos en el área laboral. Por último, es necesario una reforma al Código de Trabajo, porque a menudo necesita actualizarse a las necesidades existentes y cambios que se den en la sociedad, de esta forma se estaría fortaleciendo la protección de los derechos de los trabajadores.

## Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). El Derecho al Trabajo. Quito: Nacional. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf
- Ab. Diego Xavier Martínez Izquierdo. (2019).
- Acosta, A. (2008). Dos constituciones, dos revoluciones. Obtenido de [https://www.lainsignia.org/2008/febrero/ibe\\_002.htm](https://www.lainsignia.org/2008/febrero/ibe_002.htm)
- Agencia Española de protección de datos. (2021). La protección de datos en las relaciones laborales. (P. y. Comunicación, Ed.) Obtenido de <https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/aepd-publica-guia-pd-y-relaciones-laborales>

- Amartya, S. (2010). Ilustración, publicidad y capacidades humanas. *Revista Internacional de Filosofía*, 339-346.
- Angelica Porras. (2009). ¿Estadoconstitucional dEdErEchos? Universidad Andina Simon Bolívar . Quito: EDICIONESABYA-YALA. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf
- Bobbio, R. (1909). El tiempo de los Derechos. Madrid: Sistema. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://culturadh.org/ue/wp-content/files\_mf/144977835110.pdf
- Bronstein, A. S. (Junio de 1998). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Obtenido de ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: [https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#\\_Toc425669045](https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669045)
- Burgos. (22 de Junio de 2019). Código de trabajo de 1938. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/opinion/2019/06/22/nota/7388367/primer-codigo-trabajo/#:~:text=Hace%20m%C3%A1s%20de%2080%20a%C3%B1os,descanso%20y%20el%20contrato%20laboral.>
- CARMONA, J. T. (2012). EL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD DEL PROCESO, LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y EL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN. *Revolucion Bolivariana de derecho*, 234-251. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2070-81572013000100015](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572013000100015)
- CEPAL. (2000). Equidad, desarrollo y ciudadanía VERSIÓN DEFINITIVA. *América Latina: Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/content/bitstreams/a5fcd682-bdec-4b63-9621-693d36c497f8/content
- Código del Trabajo. (4-nov-2021). Obtenido de <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS . (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos. ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA: FUNDACION PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO.

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y Derechos humanos en el trabajo. CIUDAD DE MEXICO: Trigemium.
- Congreso Constituyente. (1906). Constitución de la República de Ecuador de 1906 (Alicante ed.). Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.
- Congreso Constituyente. (1978). Constitución de la República de Ecuador de 1978 (Alicante ed.).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. (s.f.).
- Fernández Toledo, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente.
- Guaranda, W. (11 de Octubre de 2016). INREDH. Obtenido de <https://inredh.org/progresividad-de-las-garantias-constitucionales-en-la-constitucion-de-montecristi/>
- GUZMAN, P. A. (2017). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 67-78. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_abstract)
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2010).
- Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. (2008). Analisis Nueva Constitucion. Quito: ILDIS - Revista La Tendencia.
- Juan J. Paz Juan J. Paz y Miño C. (2019). Juan J. Paz Juan J. Paz y Miño C. Obtenido de <https://www.historiaypresente.com/reformas-al-codigo-del-trabajo/>
- LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1830). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Leturia, F. J. (2018). LA PUBLICIDAD PROCESAL Y EL DERECHO A LA INFORMACIÓN FRENTE A ASUNTOS JUDICIALES. ANÁLISIS GENERAL REALIZADO DESDE LA DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA. (R. c. derecho, Ed.) Revista chilena de derecho, 647-673. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372018000300647](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372018000300647)
- LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. (2015).

- MARIA ESTER FERES, H. H. (1999). PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESTUDIO NACIONAL DE CHILE . En P. D. CHILE, PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESTUDIO NACIONAL DE CHILE . MADRID.
- Martínez, M. Á. (2000). Las Reformas Laborales en América Latina: Perspectivas desde el Ecuador.
- Naomi, K. (1970). Tenemos que reconstruir a partir de los escombros del neoliberalismo. México, México: Redalyc.org. Obtenido de <https://ecuadortoday.media/2020/10/26/naomi-klein-tenemos-que-reconstruir-a-partir-de-los-escombros-del-neoliberalismo/>
- Paredes, S. J. (2018). EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL ECUADOR A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DE 1998. Instituto de Altos Estudios Nacionales, 1-26.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho. Ciencia ergo-sum, 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Peñañiel, J. R. (2017). Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana. Revista Caribeña de Ciencias Sociales .
- Peralta, M. C. (2004). EL ACOSO LABORAL - MOBBING- PERSPECTIVA PSICOLÓGICA. (Scielo, Ed.) Revista de Estudios Sociales, 111-122. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)
- Roberto Bobbio. (1909). Madrid: Fundacion Sistemática el Fuencarral .
- SALA DE PRENSA ASAMBLEA NACIONAL. (19 de enero de 2013). Asamblea nacional.gob.ec. Obtenido de Asamblea nacional.gob.ec: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/constitucion\\_de\\_1906\\_inicio\\_la\\_transformacion\\_del\\_ecuador\\_en\\_el\\_siglo\\_xx](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/constitucion_de_1906_inicio_la_transformacion_del_ecuador_en_el_siglo_xx)
- Velasco, A. P. (2000). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. Revista de Derecho, 20-27.
- Zuboff, S. (1951). "The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power".