



fecha de presentación: 02/10/2025, fecha de aceptación: 24/10/2025, fecha de publicación: 01/11/2025

Milton Enrique Piedra-Remache

E-mail: enrique_mpr@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-9348-8791>

Francisco David Villacís-Mogrovejo

E-mail: franciscovillacis@uti.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-7302-1634>

Universidad Tecnológica Indoamérica, Carrera de Derecho. Ambato, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

La causal de urgencia extraordinaria en el despido: límites constitucionales y propuestas interpretativas en el derecho laboral ecuatoriano. *Revista Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1351-1364. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v8iS3.6>.

==== o ====

La causal de urgencia extraordinaria en el despido: límites constitucionales y propuestas interpretativas en el derecho laboral ecuatoriano.

RESUMEN

La investigación examinó la ambigüedad presente en el Código de Trabajo respecto a los términos "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio", los cuales generaron incertidumbre jurídica y repercutieron en la libertad de contratación y los derechos laborales. El objetivo principal fue analizar cómo estas expresiones afectan la seguridad jurídica, identificando las consecuencias de su interpretación subjetiva. Para ello, se empleó una metodología descriptiva y cualitativa, basada en el análisis documental y en la revisión de principios constitucionales e interpretaciones jurídicas en Ecuador. Los resultados evidencian que la falta de definiciones precisas favorece interpretaciones abiertas y potencialmente arbitrarias, lo que atenta contra la estabilidad jurídica y genera desequilibrios en el ejercicio de la libertad contractual. La investigación concluyó que la vaguedad normativa compromete la seguridad jurídica y puede vulnerar derechos fundamentales, además de dificultar la protección efectiva de los derechos laborales. Se propone que, para evitar abusos y fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, es necesario establecer principios y procedimientos claros y precisos en la legislación laboral. Finalmente, resaltó la importancia de definir con mayor precisión estas figuras para garantizar que las medidas excepcionales no vulneren derechos constitucionales, promoviendo un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos fundamentales y evitando interpretaciones subjetivas que puedan derivar en arbitrariedad.

Palabras clave: Derechos laborales, libertad de contratación, necesidad, urgencia, seguridad jurídica

==== o ====

The cause of extraordinary urgency in dismissal: constitutional limits and interpretative proposals in ecuadorian labor law.

Abstract

The research examined the ambiguity present in the Labor Code regarding the terms "extraordinary urgency" and "immediate necessity," which generated legal uncertainty and affected the freedom of contracting and labor rights. The main objective was to analyze how these expressions impact legal certainty, identifying the consequences of their subjective interpretation. A descriptive and qualitative methodology was employed, based on document

analysis and a review of constitutional principles and legal interpretations in Ecuador. The results showed that the lack of precise definitions favors broad and potentially arbitrary interpretations, undermining legal stability and causing imbalances in the exercise of contractual freedom. The study concluded that legislative vagueness compromises legal certainty and may infringe upon fundamental rights, in addition to hindering effective protection of labor rights. It was proposed that, to prevent abuses and strengthen workers' rights protection, clear and precise principles and procedures should be established in labor legislation. Finally, it emphasized the importance of more accurately defining these terms to ensure that exceptional measures do not violate constitutional rights, promoting a balance between labor flexibility and fundamental rights protection, and avoiding subjective interpretations that could lead to arbitrariness.

Keywords: Labour rights, freedom of contract, necessity, urgency, legal certainty.

==== o ====

A causa de urgência extraordinária na demissão: limites constitucionais e propostas interpretativas no direito trabalhista equatoriano.

RESUMO

A pesquisa examinou a ambiguidade presente no Código do Trabalho em relação aos termos "urgência extraordinária" e "necessidade de auxílio imediato", que geraram incerteza jurídica e impactaram a liberdade de contratação e os direitos trabalhistas. O objetivo principal foi analisar como essas expressões afetam a segurança jurídica, identificando as consequências de suas interpretações subjetivas. Foi utilizada uma metodologia descritiva e qualitativa, baseada na análise documental e na revisão de princípios constitucionais e interpretações jurídicas no Equador. Os resultados mostraram que a ausência de definições precisas favorece interpretações abertas e potencialmente arbitrárias, comprometendo a estabilidade jurídica e causando desequilíbrios no exercício da liberdade contratual. A pesquisa concluiu que a vaguidade normativa prejudica a segurança jurídica e pode vulnerar direitos fundamentais, além de dificultar a proteção efetiva dos direitos laborais. Propôs-se que, para evitar abusos e fortalecer a proteção dos direitos dos trabalhadores, sejam estabelecidos princípios e procedimentos claros e precisos na legislação trabalhista. Por fim, destacou-se a importância de definir com maior precisão esses termos, de modo a garantir que medidas excepcionais não violem direitos constitucionais, promovendo um equilíbrio entre a flexibilidade laboral e a proteção dos direitos fundamentais, evitando interpretações subjetivas que possam resultar em arbitrariedade.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, liberdade de contratação, necessidade, urgência, segurança jurídica.

==== o ====

INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral ecuatoriano, el principio de libertad contractual es fundamental para las relaciones laborales, permitiendo que la voluntad de las partes sea clave en la ejecución de contratos. Sin embargo, el artículo 3 del Código de Trabajo presenta dos excepciones que no están claramente definidas: la urgencia extraordinaria y la necesidad de inmediato auxilio. Estas situaciones, a pesar de su importancia en casos excepcionales, carecen de una definición precisa en la normativa, lo que genera espacio para interpretaciones variadas; investigaciones recientes, como la de Benfeld (2020), señala que esta falta de claridad puede afectar la seguridad jurídica, ya que deja a los operadores legales la tarea de aplicar normas sin contar con criterios objetivos.

La libertad contractual permite elegir con quién contratar, establecer el objeto del contrato y fijar el valor económico de las prestaciones, se busca un equilibrio entre las partes mediante principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad, asegurando obligaciones equitativas en función del contrato, originalmente, buscaba reducir la intervención estatal y fomentar

acuerdos libres; sin embargo, debido a la complejidad de las relaciones contractuales, se necesita regularlas (Herbozo, 2022; Llanos y Sosa, 2023). La autonomía de la voluntad nunca ha sido absoluta, ya que el Derecho debe intervenir para prevenir conflictos y proteger a las partes.

En razón del principio de libertad y en base a lo dispuesto en el artículo 3 del Código de Trabajo ecuatoriano, los ciudadanos gozan de la facultad de trabajar y ser contratados, desde la redacción del precepto referido, se intuye que estamos frente a un precepto con términos muy vagos, lo que naturalmente genera problemas de interpretación y aplicación para este caso (García, 2021; González, 2021).

Los términos "que no sean impuestos por la ley", "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" carecen de una definición precisa en la norma, lo que genera dudas acerca de su alcance y uso práctico. En particular, la primera expresión sugiere que ciertos contratos o relaciones laborales podrían originarse por mandato legal y no por la voluntad de las partes, sin que el legislador determine cuáles situaciones ni bajo qué condiciones se produciría tal imposición (Paladines, 2022; Reyes et al., 2023).

Si bien es cierto que el derecho laboral se nutre de normas de naturaleza reglamentaria como la voluntariedad y la protección del trabajador, la carencia de una definición clara sobre el asunto genera un halo de incertidumbre acerca de lo permitido y, por extensión, de lo exigible (Silva et al., 2022; Campos, 2021). Esta imprecisión general, a su vez, plantea una interrogante de fondo: ¿bajo qué circunstancias un individuo podría verse obligado a trabajar sin su consentimiento expreso? ¿Qué normas específicas, las cuales, por principio de legalidad, podrían fundamentar esta obligación?

Las locuciones urgencia extraordinaria y necesidad de inmediato auxilio exhiben una notoria indeterminación, pues la disposición no aporta criterios objetivos temporales, espaciales o materiales que permitan reconocer cuándo un evento merece esa calificación (Subía y Portela, 2021). Tal vacío abre la puerta a interpretaciones discrecionales, con el riesgo de generar abusos o de quebrar la coherencia interna del sistema.

Surge entonces la pregunta sobre qué factores deberían servir para ponderar la urgencia o la inmediatez y si su identificación queda librada a la subjetividad del operador o, por el contrario, puede anclarse en pautas jurídicas verificables, esta falta de delimitación exige recurrir a las fuentes formales y a los métodos hermenéuticos disponibles, de modo que la exégesis dogmática, la línea jurisprudencial y la doctrina especializada precisen la significación y el radio de acción de estas nociones dentro del derecho laboral ecuatoriano; de lo contrario, su aplicación dependerá más de la discreción de quienes la ejecutan que de parámetros claros y uniformes (Grados, 2022; Andrade et al., 2022).

Evidentemente, esta realidad compromete la seguridad jurídica y puede, incluso, derivar en sentencias contradictorias, situaciones que llaman al cuestionamiento la estabilidad de las relaciones laborales y la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores (Villacís y Erazo, 2021). Razón por la cual, el objetivo del estudio es estudiar como la urgencia extraordinaria y necesidad de inmediato auxilio en el Código de Trabajo afectan la seguridad jurídica (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Metodología

En la investigación se aplicó el enfoque descriptivo mediante el análisis detallado sobre los conceptos de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" en el derecho laboral ecuatoriano, así como en la interpretación de la libertad contractual. Se describe cuidadosamente el contexto legal y la normativa vigente, examinando cómo la vaguedad de estos términos afecta a las relaciones laborales y la seguridad jurídica.

Por otro lado, el enfoque cualitativo se utilizó para explorar las percepciones y opiniones de diversos actores involucrados en el sistema laboral, como académicos y juristas. Además, se hizo hincapié en el análisis de sentencias y doctrinas para comprender las implicancias prácticas de estas normativas (Castellanos, 2020). Este enfoque permite profundizar en la

interpretación y aplicación de la ley más allá de lo cuantificable, atendiendo a la subjetividad e interpretaciones legales que impactan en la protección de los derechos laborales.

Se estudian teorías contemporáneas, opiniones de expertos y jurisprudencia relevante para entender cómo estos conceptos legales se han interpretado y aplicado en Ecuador. Las sentencias de la Corte Constitucional se revisaron para determinar cómo se ha entendido la libertad de contratación y su impacto en las relaciones laborales. El objetivo de este análisis es proporcionar un marco comprensivo que revele vacíos normativos y sugiera interpretaciones coherentes, asegurando la protección de derechos laborales y promoviendo un equilibrio justo entre las partes involucradas.

Por otro lado, se aplicó el enfoque crítico propositivo que permite analizar y cuestionar las vaguedades presentes en el artículo 3 del Código de Trabajo, específicamente en términos como "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio". La investigación resalta la falta de claridad y los problemas interpretativos que estas definiciones vagas causan en el ámbito legal y laboral ecuatoriano. A través de un análisis crítico, se examinaron las implicancias de esta vaguedad sobre la seguridad jurídica y la autonomía contractual, enfatizando los riesgos de arbitrariedad y falta de previsibilidad normativa.

RESULTADOS

La libertad contractual en la legislación y jurisprudencia ecuatoriana.

La libertad de contratación es un derecho que permite a las personas decidir si desean firmar un contrato, elegir con quién hacerlo y establecer su contenido libremente. Así, cualquier individuo puede negociar los términos de un contrato, como el plazo, condiciones o penalizaciones, que regirán la relación entre las partes (Herrera, 2020). En otras palabras, este derecho ofrece la posibilidad de tomar decisiones libremente al contratar. La libertad de contratación se basa en la autonomía de la voluntad y el derecho a la libertad individual, fundamentales para decidir sobre nuestras acciones. Por ello, se centra en la capacidad de elegir en el ámbito contractual.

Según Miranda y Pagador (2021), la libertad de contratación se relaciona con las acciones de contratación y el mantenimiento de la relación laboral, entendiendo esta última como la no finalización del contrato vigente. Se refiere a la ausencia de restricciones en las decisiones sobre los efectos del contrato y su eventual terminación. Ecuador está suscrito a varios tratados internacionales que regulan el ámbito laboral y también cuenta con su propia normativa interna. Sin embargo, la normativa internacional es limitada en cuanto a la libertad de contratación, estableciendo solo reglas y principios generales para garantizar el derecho al trabajo en condiciones adecuadas y con beneficios comunes. Esto significa que los Estados son responsables de regular la libertad de contratación, ya sea de manera explícita o través de artículos cuya interpretación lleve a esta noción.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948) reconoce el derecho al trabajo y los derechos laborales derivados de este. Su Artículo 22 establece que toda persona tiene derecho a trabajar, a elegir libremente su empleo, a condiciones laborales justas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo. Este documento reconoce la libertad del trabajador para elegir su trabajo, lo que significa que las personas tienen derecho a decidir qué trabajo realizar o qué contratos suscribir. No obstante, esta libertad está limitada al trabajador y no se extiende al empleador para decidir si contratar o no a ciertas personas.

Las reglas establecen que el trabajador tiene libertad para decidir, pero no consideran el derecho del empleador a elegir con quién contratar. En legislaciones como la de España, el artículo 3, numeral 1 del Estatuto de los Trabajadores, establece que los derechos y obligaciones en una relación laboral se regulan, entre otros, por la voluntad de las partes en el contrato, siempre que el objeto sea lícito y no se puedan establecer condiciones perjudiciales para el trabajador o contrarias a la ley y convenios colectivos. Esto implica que las partes en un contrato pueden decidir sobre las condiciones, plazos y otras reglas que afectarán el desarrollo de sus actividades laborales (Baño y Moya, 2023).

En el Ecuador, según la Constitución de 2008, el artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y fundamental para la economía, lo que implica que las personas tienen el derecho de elegir libremente su ocupación. Además, el artículo 66 reconoce el derecho a la libertad de contratación y de trabajo (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008). El Código de Trabajo también menciona la libertad de contratación, pero su enfoque parece beneficiar principalmente al trabajador y no al empleador. Según el artículo 3 del Código, el trabajador puede elegir dedicarse a cualquier actividad lícita sin ser obligado a realizar trabajos gratuitos o remunerados fuera de lo estipulado por la ley, a menos que se trate de casos de urgencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En la Sentencia No. 016-09-SIS-CC, la Corte Constitucional destacó que la relación laboral está fundamentada en los principios de libertad de empleo y contratación. Más adelante, la Corte profundizó en la idea de que el derecho a la libertad de contratación otorga a las personas la capacidad para establecer acuerdos contractuales y definir sus términos, siempre que se respete el marco constitucional y legal vigente (Sentencia No. 044-10-SEP-CC, Corte Nacional del Ecuador, 2010). En este sentido, el contrato refleja la voluntad de las partes para celebrarlo de manera libre, generando así obligaciones según lo establecido por la ley. Esta interpretación subraya que en la jurisprudencia ecuatoriana se reconoce ampliamente la libertad de contratación, facilitando la circulación de bienes y la satisfacción de necesidades a través de la voluntad consensuada de las partes involucradas.

La Corte ha determinado que el derecho a la libertad de contratación consta de dos elementos esenciales: primero, la libertad de conclusión, que permite decidir si se desea celebrar un contrato, cuándo hacerlo y con quién; y segundo, la libertad de configuración interna, que otorga a las partes la capacidad de definir libremente el contenido y alcance del contrato, siempre dentro de los límites que establecen la Constitución y las leyes. La Corte enfatiza la importancia de considerar ambos elementos, ya que, aunque esta reflexión se centra en el ámbito jurídico de obligaciones y contratos, también orienta cómo debe desarrollarse este derecho en el ámbito laboral (Sentencia No. 10-12-SIN-CC, Corte Nacional del Ecuador, 2012). Estos aspectos se fundamentan en el principio de autonomía de la voluntad de las partes al acordar. Sin embargo, es crucial reconocer que la libertad de contratación no es absoluta, pues puede ser regulada conforme al procedimiento legislativo especificado en el artículo 132 de la Constitución.

La Corte Constitucional ha indicado que la libertad de contratación se evalúa según las actividades que realiza una persona o empresa. Esto les permite suscribir contratos para llevar a cabo actividades económicas y productivas. Adicionalmente, la Corte ha subrayado que el principio de no restricción de los derechos implica que estos no deben ser limitados de manera injustificada por el legislativo u otras entidades gubernamentales (Sentencia No. 10-12-SIN-CC, Corte Nacional del Ecuador, 2012). Se debe mantener un equilibrio que preserve la esencia del derecho limitado. Este análisis, basado en la teoría del núcleo esencial de los derechos fundamentales, permite constatar que ha habido una reducción del derecho a la libertad de contratación en el ámbito laboral.

La necesidad de inmediato auxilio.

Tradicionalmente, se ha aceptado que la necesidad puede justificar acciones de los Poderes Públicos que van en contra del derecho ordinario cuando son esenciales para enfrentar situaciones excepcionales que amenazan objetivos fundamentales.

Por un lado, la teoría fáctica, inspirada en la teoría alemana del *Notrecht*, sostiene que son las circunstancias reales, y no las normas legales, las que justifican las acciones de necesidad de los Poderes Públicos, que, aunque contrarias al Derecho, se excusan debido a un peligro extraordinario que requiere una respuesta excepcional (Verdezoto, 2022, p. 34).

Por otro lado, la teoría jurídica argumenta que la necesidad es un fenómeno legal, con fundamentos y efectos jurídicos. Aun cuando todas las doctrinas de esta teoría justifican la necesidad dentro del propio derecho, difieren en su enfoque: algunas buscan un fundamento jurídico inmediato, como la voluntad implícita del constituyente o legislador, mientras que

otras persiguen razones más fundamentales, como la legítima defensa del Estado o la continuidad de los servicios públicos (Basoco, 2024).

Desde una perspectiva innovadora, el concepto de necesidad no se limita únicamente a situaciones de crisis extremas, su alcance es mucho más amplio, y sus efectos pueden manifestarse en cualquier tipo de circunstancia, incluidas aquellas de normalidad. La necesidad actúa como un instrumento jurídico que conecta situaciones factuales como peligros, crisis o catástrofes con objetivos esenciales para la sociedad en un tiempo y lugar determinados, objetivos cuya protección y realización recae en quien lo requiere.

Bajo esta visión, Castañeda (2021) explica que, la necesidad puede manifestarse de dos maneras: al ser reflejada en normas de diverso rango, desde constitucionales hasta reglamentarias, o como un principio general del Derecho, que integra el ordenamiento y justifica las medidas de necesidad que se pueden adoptar fuera de la ley o incluso en contra de ella, para alcanzar un objetivo esencial para la comunidad cuando las circunstancias concretas lo pongan en riesgo.

Toda sociedad organizada busca alcanzar objetivos que garanticen su supervivencia y buen funcionamiento. Para cumplir estas funciones, existe la posibilidad de establecer parámetros cuya existencia se justifica por la necesidad de llevar a cabo tareas que no puedan estar definidas en la ley. Por lo tanto, en el ámbito laboral el trabajador no solo tiene la autorización, sino también la obligación, de cumplir con esta misión. Por lo tanto, es esencial que dispongan de los recursos necesarios, ya que asignarles tareas sin proporcionarles los medios para cumplirlas sería insensato.

Dentro de la causa No. 24111201500277 la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena dentro de un caso por pago de haberes laborales, invoco el artículo 3 del Código del Trabajo, cuyo primer inciso recuerda que nadie puede ser compelido a prestar servicios gratuitos o remunerados que no estén previstos legalmente, salvo en "casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio". La Sala cita esta cláusula a modo de parámetro interpretativo y acto seguido contrasta la naturaleza excepcional de la exigente con la realidad fáctica acreditada en autos. El actor desempeñó, durante más de seis años, funciones de controlador de un bus interprovincial en jornadas que comenzaban a las tres de la madrugada y se extendían, con turnos rotativos, hasta las nueve o diez de la noche, incluidos sábados, domingos y feriados (Causa No. 24111-2015-00277, Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, 2015).

Esa permanencia sostenida y programada corroborada por testimonios, confesiones judiciales y la cláusula primera del contrato desvirtúa cualquier posibilidad de considerar la labor como respuesta transitoria a un imprevisto que requiriese "auxilio inmediato". El empleador, sobre quien pesaba la carga probatoria inversa una vez demostrada la relación laboral, no aportó elementos que acrediten una emergencia puntual ni la invocó formalmente; por el contrario, pretendió normalizar la prolongación de la jornada sin remunerar las horas suplementarias o extraordinarias.

Al no concurrir, entonces, un acontecimiento súbito que colocara a la empresa en situación de riesgo o paralización inminente supuestos que dotarían de contenido a la noción de "necesidad de inmediato auxilio" la excepción prevista en el artículo 3 quedó sin cabida y la Sala fijó, en protección del principio de irrenunciabilidad, el pago de las horas extras con los recargos legales (Causa No. 24111-2015-00277, Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, 2015). Así, la determinación de que no existió necesidad de auxilio inmediato descansó en dos premisas: la habitualidad de las tareas, incompatible con la idea de evento excepcional, y la ausencia total de prueba o alegación específica sobre circunstancias que justificasen la exigente; en consecuencia, la corte confirmó que el trabajador fue sometido a un régimen irregular que debía repararse mediante la condena al abono de jornadas suplementarias y extraordinarias.

Entre estos recursos se encuentra el Derecho, que no es un fin en sí mismo. A veces, existen medios jurídicos claramente establecidos que pueden utilizar para asegurar el cumplimiento de objetivos esenciales, sin necesidad de justificaciones adicionales. Sin

embargo, esto no siempre sucede, y en ocasiones no cuentan con medios jurídicos específicos preestablecidos para cumplir su misión. En tales casos, la justificación legal para su actuación se basa en el principio de necesidad, que actúa como norma que habilita y limita la actuación de los poderes ante situaciones que amenazan objetivos cruciales de la comunidad.

La urgencia extraordinaria.

La figura de la "urgencia extraordinaria" en el Código del Trabajo de Ecuador es una excepción a la norma de que todo empleo debe ser voluntario y pagado. En situaciones excepcionales, esta disposición permite imponer trabajos sin un contrato ni pago previo, siempre que haya una justificación por necesidad urgente. Este mecanismo, según Morales (2023), debe aplicarse de manera limitada y justificada, ya que restringe derechos fundamentales de los trabajadores. Solo se puede emplear en casos de fuerza mayor o necesidades públicas que requieran acción inmediata de los trabajadores (Mayorga, 2022).

En situaciones como desastres naturales, emergencias sanitarias o crisis energéticas, se ha utilizado la urgencia extraordinaria. Un ejemplo es la emergencia del sector eléctrico en 2024, donde el Ministerio del Trabajo implementó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-200, que permitió ajustar temporalmente la jornada laboral para asegurar el suministro continuo de energía eléctrica, o así también la emergencia sanitaria por el COVID-19. Es fundamental que la aplicación de esta medida respete los principios de proporcionalidad y legalidad, evitando abusos laborales o condiciones que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, el trabajo realizado en estas circunstancias debe ser debidamente compensado cuando la emergencia haya pasado.

De acuerdo con López y Pazmay (2021), durante la implementación de una urgencia extraordinaria, los derechos fundamentales de los trabajadores, como la seguridad en el trabajo, la integridad física y la protección contra el despido injustificado, deben ser preservados. Tanto las autoridades como los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar condiciones laborales seguras y respetar los derechos laborales (Chulco, 2022). Aquellos empleadores que necesiten implementar la urgencia extraordinaria deben colaborar con las autoridades competentes y asegurar que los trabajadores reciban una adecuada compensación una vez superada la emergencia.

Dentro del Juicio No. No. 17371-2016-03611, (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2026) arte de la premisa de que el artículo 3 del Código del Trabajo únicamente tolera la prestación de servicios sin contrato y sin remuneración cuando concurre una "urgencia extraordinaria o necesidad de inmediato auxilio" una situación excepcional que permite apartarse, por un tiempo muy limitado, del principio general de gratuidad del trabajo ajeno. Inmediatamente vincula esta cláusula de excepción con dos principios constitucionales: la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales (art. 326.2 Const.) y el deber estatal de garantizar su protección efectiva (art. 5 Cód. Trab.). Al hacerlo, la Sala recuerda que fuera de esa coyuntura extraordinaria nadie puede ser compelido a trabajar ni un solo minuto sin contrato ni pago adecuado, so pena de vulnerar el orden público laboral.

La Corte razona que una prestación tan prolongada, rutinaria y planificada no puede encuadrarse en la noción de "urgencia extraordinaria"; por definición, lo extraordinario ha de ser imprevisible, ocasional y vinculado a la necesidad de evitar un daño inmediato (Juicio No. 17371201603611, Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2023). Al no acreditar el empleador la concurrencia de un evento de esa naturaleza, el Tribunal concluye que se trató de una relación laboral ordinaria y, por ende, ordena el pago íntegro de las horas suplementarias y extraordinarias con los recargos legales correspondientes.

Además, se expresa que la "urgencia extraordinaria" opera como causa eximente de la necesidad de contrato sólo si el empleador demuestra hechos concretos que revelen riesgo inminente o daño grave que requiera auxilio inmediato, su apreciación debe ser objetiva y restrictiva (Juicio No. 17371201603611, Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 2023). Demostrado el vínculo laboral, corresponde al empleador probar no sólo el pago, sino

también la configuración de la supuesta urgencia; de lo contrario, se presume la continuidad y normalidad de la relación.

Sin embargo, la Corte resalta que aun cuando existiera urgencia real, su efecto se agota con la emergencia misma; convertirla en práctica habitual vaciaría de contenido la garantía constitucional de remuneración y tornaría ilusorio el principio de irrenunciabilidad.

El Estado debe asegurar que la aplicación de la urgencia extraordinaria se realice legalmente y respetando los derechos laborales. Cualquier uso inapropiado o excesivo de esta figura puede generar responsabilidades legales para autoridades y empleadores. Esta figura legal permite imponer trabajos sin contrato ni pago previo solo en situaciones excepcionales, siendo su uso restrictivo, justificado y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

DISCUSIÓN

La Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho a la seguridad jurídica se basa en el respeto a la Constitución misma, junto con la existencia de normas jurídicas que sean anteriores, claras, accesibles y aplicadas por las autoridades competentes (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

La Corte Constitucional del Ecuador ha destacado que esta seguridad jurídica proporciona a las personas un marco legal predecible, claro, estable y coherente. Esto permite a los individuos tener una comprensión razonable de las reglas que se les aplicarán (Sentencia No. 2913-17-EP/23, Corte Constitucional del Ecuador, 2023). Es esencial que los poderes públicos respeten estrictamente el ordenamiento jurídico para asegurar al individuo que su situación legal no cambiará, salvo a través de procedimientos legales establecidos previamente por la autoridad competente, evitando así cualquier arbitrariedad.

En la sentencia No. 1844-18-EP/23 la Corte Constitucional destaca que la seguridad jurídica se basa en tres elementos:

(...) confiabilidad, certeza y no arbitrariedad. La confiabilidad se asegura mediante el proceso de creación de normas, aplicando el principio de legalidad. La certeza implica que las normas deben ser estables y coherentes, asegurando que las reglas no sean alteradas arbitrariamente y protejan los derechos de los individuos. Además, es crucial evitar la arbitrariedad en la aplicación de las leyes por parte de las autoridades (Sentencia No. 1844-18-EP/23, 2023).

Es decir, la seguridad jurídica no solo protege la vigencia de las normas, sino que también resguarda principios esenciales como la legalidad, publicidad, irretroactividad, generalidad y previsibilidad, los cuales están reflejados en el artículo 11 de la Constitución.

Sin embargo, en el artículo 3 del Código de Trabajo la redacción del artículo presenta términos indefinidos, como "que no sean impuestos por la ley", "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio". Estos términos carecen de una definición clara dentro del documento jurídico, lo que provoca dificultades en su interpretación y aplicación, generando dudas sobre su significado y alcance legal en múltiples ocasiones.

El Convenio N.º 29 (1930) sobre el Trabajo Forzoso de la OIT, al que Ecuador se ha adherido, permite el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia que pongan en riesgo la vida o el bienestar de las personas (Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). Estas situaciones incluyen incendios, terremotos, accidentes de tráfico graves o desastres naturales. En tales casos, se espera que la ayuda prestada sea transitoria, proporcionada y razonable, como el socorro a víctimas o la mitigación de un peligro inminente.

La responsabilidad de evaluar la necesidad y la adecuación de la ayuda no debe basarse en decisiones arbitrarias. La obligación de asistir en situaciones críticas surge del principio de solidaridad, aunque debe limitarse dentro de un sistema de derechos racional (Silva et al., 2022). Aunque la ley estipula el deber de ayudar en casos urgentes, esta obligación debe verse como un deber moral de solidaridad más que como una imposición autoritaria.

Ahora bien, atendiendo a la doctrina de Llanos y Sosa (2023), explica que la necesidad es un concepto jurídico que tiene dos componentes clave: el teleológico y el fáctico: El aspecto teleológico se centra en los objetivos esenciales para la comunidad, es un concepto con un fuerte carácter dirigido hacia fines específicos que se deben cumplir en cada situación (Grados, 2022). Esto justifica la existencia de autoridades que aseguren el cumplimiento de estos fines, con el derecho como herramienta para facilitar esta tarea. Sin embargo, no significa que cualquier método sea válido; sólo se justifican los medios necesarios y proporcionados.

Los objetivos que permiten el uso de la necesidad son aquellos que constituyen un "mínimo vital" para la supervivencia y funcionamiento de alguna situación en específico. El objetivo primario es la continuidad de la vida del grupo social, es decir, su supervivencia. Además, se incluyen el mantenimiento de servicios esenciales y del orden público, asegurando la seguridad, salud y tranquilidad pública para una convivencia pacífica (Andrade et al., 2022). Asimismo, se reconocen otros objetivos individuales, como garantizar derechos y libertades, y el salvamento de personas y bienes, que también justifican el uso de poderes de necesidad (Baño y Moya, 2023).

El componente fáctico se refiere a la presencia de circunstancias que representan una amenaza o peligro real para los fines esenciales reconocidos por la comunidad. Es decir, quien lo aplica debe enfrentar estas amenazas mediante sus potestades de necesidad (Campos, 2021). A diferencia del componente teleológico, las situaciones fácticas son infinitas y difíciles de prever, lo que hace imposible una respuesta normativa específica para cada combinación posible de situación y objetivo (Baño y Moya, 2023). En estos casos, la necesidad actúa como un principio general del Derecho.

El contenido del componente fáctico puede verse afectado por factores temporales como la inminencia del peligro, o factores cualitativos como su gravedad. Esta variabilidad contribuye a su indeterminación, permitiendo a la necesidad desplegar su efecto cuando no existe una previsión normativa.

Ahora bien, según Carballo (Mena, 2021), la influencia de ciertos factores en la configuración del peligro afecta directamente el concepto de necesidad, dando lugar a términos como urgente necesidad, extraordinaria necesidad, y extraordinaria y urgente necesidad.

La urgencia no es un concepto independiente de la necesidad; más bien, es una categoría específica de esta. "La urgencia refleja la necesidad de actuar rápidamente ante una amenaza inminente, ya sea para evitar que se materialice (urgencia preventiva) o para reparar los daños ya causados (urgencia reparatoria)" (Mena, 2021).

La extraordinaria y urgente necesidad surge cuando coinciden simultáneamente la inmediatez del tiempo y la gravedad del peligro. En tales casos, se justifica una alteración significativa de las normas jurídicas habituales para la actuación de las entidades privadas.

Ahora bien, es necesario plantearse la pregunta de ¿Cómo afecta la falta de certeza y claridad de la seguridad jurídica en la definición de "no sean impuestos por la ley", "urgencia extraordinaria" "necesidad de inmediato auxilio" y por ello vulnera directamente la libertad de contratación?

El concepto de "urgencia extraordinaria" no tiene definición legal específica en el Código del Trabajo ni en otra norma codificada, lo mismo ocurre con "necesidad de inmediato auxilio". En ausencia de un marco legal que delimite su alcance y contenido, estos términos quedan sujetos a la interpretación subjetiva de la autoridad de turno, lo que debilita la previsibilidad normativa. En ese contexto, un empleador o autoridad podría justificar la obligación de trabajar aun sin contrato o sin consentimiento bajo el argumento de que concurre alguna de estas situaciones, sin que haya un parámetro legal objetivo que limite o controle esa afirmación.

En cierto punto, el término "que no sean impuestos por la ley" adolece del mismo defecto, pero este podría ser subsanado con decretos ejecutivos, como lo ocurrido en la pandemia

del COVID-19 y la crisis energética que se vivió en Ecuador, la reducción de jornadas laborales, la disminución de salarios, fueron tratados bajo las garantías de los derechos irrenunciables del trabajador, en donde se justificó por la crisis. Sin embargo, esto no significa que esto no pueda provocar arbitrariedades que contengan condiciones o procedimientos que puede imponerse una obligación laboral. Esta vaguedad permite que, bajo pretexto de legalidad, se impongan tareas no pactadas contractualmente, afectando la autonomía de la voluntad en la contratación laboral y comprometiendo el derecho del trabajador a ejercer su libertad de trabajo bajo condiciones previamente conocidas y aceptadas.

Por ende, la indeterminación de estos conceptos dentro del artículo 3 del Código del Trabajo debilita el principio de legalidad, afecta la certeza del derecho y abre paso a potenciales arbitrariedades, constituyendo una amenaza directa a la libertad de contratación y al ejercicio pleno de los derechos laborales en condiciones de dignidad y previsibilidad.

Tópicos a favor y en contra

Tópico central	Cuestiones a favor	Cuestiones en contra
Seguridad jurídica	Al reconocer la seguridad jurídica como pilar constitucional, la Corte Constitucional subraya la necesidad de normas claras y previsibles que garanticen un marco estable de actuación	La redacción imprecisa del art. 3 del Código de Trabajo ("urgencia extraordinaria", "necesidad de inmediato auxilio") genera incertidumbre normativa y abre la puerta a interpretaciones arbitrarias
Libertad de contratación	La jurisprudencia reciente amplía la libertad contractual de ambas partes, permitiendo pactar condiciones siempre que se respete la legalidad y la dignidad del trabajador	El énfasis exclusivo en la protección del trabajador desequilibra el contrato, pues limita la autonomía del empleador y distorsiona el principio de igualdad entre las partes
Principio de proporcionalidad y legalidad	Los acuerdos ministeriales dictados en emergencias (p. ej., crisis de energética 2024) se sustentan en los principios de proporcionalidad y legalidad, lo que obliga a justificar y compensar cualquier restricción excepcional	La ausencia de criterios objetivos para calificar la urgencia impide controlar la proporcionalidad de la medida y favorece la discrecionalidad de autoridades y empleadores
Protección de derechos laborales	Durante la aplicación de una urgencia extraordinaria, se exige de salvaguardar la integridad física, seguridad en el trabajo y estabilidad frente al despido injustificado	Imponer labores sin contrato ni consentimiento, aun bajo la emergencia, puede vulnerar derechos fundamentales si no existen límites estrictos y supervisión efectiva
Flexibilidad ante emergencias	La figura permite ajustar jornadas o tareas para garantizar servicios esenciales, evitando la paralización de actividades críticas y protegiendo bienes colectivos	El uso amplio o prolongado de la medida sin parámetros claros expone a sanciones y a abusos que comprometen la dignidad y la remuneración del trabajador

CONCLUSIONES

En conclusión, la “urgencia extraordinaria” constituye una situación excepcional de gravedad inusitada que habilita temporalmente la imposición de tareas no pactadas cuando la continuidad de un servicio público esencial o la protección de bienes colectivos exige actuar con prontitud y proporcionalidad, mientras que la “necesidad de inmediato auxilio” opera como un deber jurídico-moral de solidaridad destinado a salvaguardar personas o bienes ante un peligro inminente y concreto, limitado al tiempo estrictamente indispensable para neutralizar el riesgo sin alterar de modo permanente la relación laboral ni los derechos fundamentales de las partes.

La investigación evidencia la falta de definición clara de expresiones como “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio” en el Código de Trabajo, lo cual, genera incertidumbre desde el punto de vista jurídico. Dicha indeterminación permite interpretaciones subjetivas por la parte de los empleadores y de las autoridades y puede resultar en decisiones arbitrarias que afecten la libertad de contratar y los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, la indeterminación de dichas expresiones afecta la seguridad jurídica, ya que no se establece en qué situación y con qué alcances se pueden aplicar medidas excepcionales, sin vulnerar los derechos fundamentales.

La falta de claridad normativa en cuanto a lo que se entiende por relación subordinada para los fines del artículo 3, también altera el alcance del principio de legalidad, ligado con la seguridad jurídica en su aspecto de certeza y legalidad, que es uno de los fundamentos del Estado de derecho. Un marco normativo que no está claro, no cumple con su objetivo de protección, especialmente cuando de Derechos laborales se habla, puesto que, se da lugar al hecho de que las relaciones laborales legítimas y seguras se debilitan. Además, el hecho de no disponer de un marco normativo preciso en este ámbito puede afectar a las desigualdades, ya que no proporciona las decisiones legales que serán interpretadas y los criterios a atenderse.

La libertad de contratación se encuentra con un desequilibrio. Actualmente, la normativa legal parece igualar el derecho del trabajador por encima del derecho del empleador a ejercer su libertad de contratación de manera justa. Si un lado es ignorado, el otro también parece carente de importancia. Por lo tanto, este enfoque parece inválido porque la autonomía de ambas partes en el contrato laboral parecería aceptada. Es necesario revisar este enfoque para que la ley ecuatoriana refleje la igualdad real al considerar y defender los derechos y obligaciones de ambas partes en una relación laboral.

Las autoridades necesitan algún tipo de marco que les permita que hay una urgencia extrema o que se necesite ayuda inmediata, de lo contrario, se corre el riesgo de abusar de la terminología para justificar cualquier medida arbitraria. Por lo tanto, es necesario establecer principios y procedimientos con mayor claridad para salvaguardar los derechos y evitar abusos, pero, al mismo tiempo, para poder reaccionar adecuadamente a las circunstancias excepcionales.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y ESTUDIOS FUTUROS

El presente estudio se centró en un análisis descriptivo y cualitativo de fuentes documentales y normativas, por lo que una de sus principales limitaciones radica en la ausencia de un enfoque empírico que permita contrastar las interpretaciones jurídicas con la realidad práctica en los tribunales laborales o en la administración pública. Asimismo, el alcance geográfico se limitó al contexto ecuatoriano, lo que restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros sistemas jurídicos latinoamericanos. Para futuras investigaciones, se sugiere incorporar métodos mixtos que incluyan entrevistas a especialistas, análisis jurisprudencial comparado y estudios de caso que permitan profundizar en la aplicación práctica de los conceptos de “urgencia extraordinaria” y “necesidad de inmediato auxilio”. De igual forma, sería pertinente explorar la relación entre estas figuras y los estándares internacionales del derecho laboral, con el fin de proponer

reformas normativas más integrales y coherentes con los principios constitucionales de seguridad jurídica y protección de derechos fundamentales.

RECONOCIMIENTO

Se expresa un sincero agradecimiento a los docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica, quienes con su guía y acompañamiento académico contribuyeron al desarrollo de este trabajo. Del mismo modo, se agradece a los especialistas en derecho laboral y constitucional que aportaron sus conocimientos y perspectivas, enriqueciendo la comprensión de los temas analizados. Finalmente, se reconoce el apoyo institucional brindado por la universidad y el compromiso de todos quienes colaboraron directa o indirectamente en la culminación de esta investigación

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Milton Enrique Piedra-Remache: realizó la investigación, recopiló y analizó la información documental y normativa, redactó el marco teórico, el desarrollo del estudio y las conclusiones del trabajo. Además, se encargó de la interpretación jurídica de los conceptos de "urgencia extraordinaria" y "necesidad de inmediato auxilio" dentro del marco del derecho laboral ecuatoriano.

Francisco David Villacís-Mogrovejo: supervisó el desarrollo de la investigación, orientó la metodología y el enfoque teórico, revisó críticamente el contenido y la coherencia argumentativa del trabajo, y realizó aportes significativos a la redacción final y a la revisión académica del manuscrito

REFERENCIAS

- Andrade, H. G., Mencías, V. S., Beltrán, Á. P., & Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 135-144. doi:<https://doi.org/10.26820/recimundo/6>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París: OHCHR.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 . *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de Obtenida de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de Obtenido de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Baño, A. F., & Moya, I. M. (2023). Trabajo infantil y los derechos de los niños y niñas en el Ecuador. *Código Científico Revista De Investigación*, 78-101. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/109>
- Basoco, J. M. (2024). Delitos contra los derechos de los trabajadores: veinticinco años de política legislativa errática. *Revista Sistema Penal Crítico*. doi:<https://doi.org/10.15304/epc.41.6718>
- Benfeld, J. (2020). La sana crítica en materia penal, laboral y de derecho de familia. Variaciones normativo-institucionales. *Revista de derecho (Valparaíso)*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512020000200065>
- Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 500-528. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/962
- Castañeda, L. M. (2021). Seguridad Jurídica y la Mujer Embarazada: Un Derecho Especial Visto desde la Normativa Venezolana. *Revista Científica CIENCIAEDUC*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802861026/4802861026.pdf>

- Castellanos, E. (2020). Aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista de Facultad de Derecho de Mexico*. Obtenido de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/76261>
- Chulco, B. (2022). El derecho procesal y el despido en convenios laborales colectivos de Ecuador. *Religación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016484>
- Corte Constitucional del Ecuador (2010). Sentencia No. 044-10-SEP-CC. (21 de octubre de 2010). Caso No 0037-10-EP. *Corte Constitucional del Ecuador*.
- Corte Constitucional del Ecuador (2012). Sentencia No. 10-12-SIN-CC. (2012). Corte Constitucional del Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador (2023). Sentencia No. 2913-17-EP/23. (9 de febrero de 2023). Corte Constitucional del Ecuador. *CASO No. 2913-17-EP*.
- Corte Constitucional del Ecuador (2023). Sentencia No. 1844-18-EP/23. (26 de abril de 2023). Corte Constitucional del Ecuador. *CASO No. 1844-18-EP*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Juicio No. 17371-2016-03611*.
- Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2023). Juicio No. 17371201603611. (1 de noviembre de 2023). Corte Nacional de Justicia. *Sala especializada de lo laboral*.
- Corte Provincial de Justicia de Santa Elena (2015). Causa No. 24111-2015-00277. (15 de diciembre de 2015). Pago de haberes laborales. *Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena*.
- García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 232-39. doi:<https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>.
- Gómez Llanos Juárez, M. D. F., & Sosa Arellano, D. (2023). El sistema de pensiones de los trabajadores de confianza del poder judicial de Baja California: un problema jurídico y financiero. *Biolex*, 15.
- González, J. (2021). La previsibilidad contractual y sus consecuencias en el Código Civil y Comercial. *RFCE*. doi:<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.26i5027>
- Grados, J. D. (2022). El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1305-1318. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1580
- Herbozo, M. J. (2022). Contrato laboral deportivo de los entrenadores del fútbol profesional ecuatoriano en particular y de entrenadores deportivos en general. *PUCE-Quito*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/items/0bd765ac-17c6-468e-84f1-e6215a7f65c0>
- Herrera, J. S. (2020). El desarrollo del fuero de estabilidad ocupacional y la posible afectación de cara al principio de libertad contractual. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/3a1ed414-0cf8-4aa8-bcca-26a055441c4c>
- López, J. M., & Pazmay, S. F. (2021). Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 1222-1233. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016948>
- Mayorga, M. (2022). El caso fortuito y fuerza mayor como causales de desvinculación laboral durante el COVID 19. *Imaginario Social*. doi:<https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/75>
- Mena, C. A. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social*, 136-162. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12447>

- Miranda Serrano, L. M., & Pagador López, J. (2021). *Desafíos del regulador mercantil en materia de contratación y competencia empresarial*. Marcial Pons.
- Morales, R. A. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932023000101204&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio No. 29)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C029
- Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 150-158. doi:<https://orcid.org/0000-0001-9654-7024>
- Reyes, C. L., Sarmiento, Y. P., & Pizarro, J. A. (2023). La flexibilización laboral desde las décadas de 1970 y 1980. Una historia más allá de los límites de lo nacional. *Revista de historia (Concepción)*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.29393/rh30-45flcj30045>
- Silva, C. J., Sarmiento, X. J., & Quispe, M. F. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 29-51. doi:<https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>
- Subía, K. M., & Portela, J. G. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 42-63. doi:<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/722>
- Verdezoto, G. J. (2022). La realidad laboral de los futbolistas del Club, Mineros Sporting Club, en Guaranda año 2021. *Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de la República. Guaranda: UEB*, 43. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/5076>
- Villacís, A. C., & Erazo, E. C. (2021). Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 694-709. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.179>