

Análisis de la acción de protección jurídica de los trabajadores despedidos debido a problemas en su relación laboral

Analysis of the legal protection action of workers dismissed due to problems in their employment relationship

Para citar este trabajo:

González, R (2024). Análisis de la acción de protección jurídica de los trabajadores despedidos debido a problemas en su relación laboral. *Reincisol*, 3(5), pp. 1579-1592.
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(5\)1579-1592](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(5)1579-1592)

Autor:

Roberto Efrén González Burgos

Magister en Derecho Procesal. Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República.

Ciudad: Portoviejo, País: Ecuador

Correo Institucional: titobeto_20@hotmail.com

Orcid <https://orcid.org/0009-0006-0566-2910>

RECIBIDO: 20 abril 2024 **ACEPTADO:** 22 mayo 2024 **PUBLICADO** 20 junio 2024

Resumen

Se espera que las relaciones laborales se desarrollen correctamente. Desgraciadamente, a veces se produce la extinción de la relación laboral. Este estudio tiene por objeto determinar la forma de protección jurídica y los recursos legales de los trabajadores que han sido despedidos debido a un cambio en el estatuto de su relación laboral. Esta investigación es una jurídica normativa con s enfoque legal. El resultado de este estudio fue que el cambio en el estatus laboral sólo puede hacerse si hay acuerdo de ambas partes para recontratar. La ausencia de un acuerdo de recontratación es un agravio. El trabajador perjudicado puede presentar un agravio contra el contrato que tiene como consecuencia la rescisión de la relación jurídica. La conclusión es que la extinción de la relación laboral sin contrato por cambio de estatus es un agravio y los trabajadores pueden reclamar una indemnización por agravio.

Palabras clave: protección jurídica, situación laboral, responsabilidad civil.

Abstract

The study focuses on the legal protection and remedies available to workers who experience termination of their employment relationship due to a change in their contract status. This research adopts a normative legal approach to examine the legal situation. The results indicate that any change in employment status can only be made if both parties agree to rehire the worker. The lack of an agreement to rehire is considered a tort. As a consequence, the affected worker can initiate a legal process based on tort that could lead to termination of the employment relationship. In summary, the main conclusion is that termination of the employment relationship without a contractual agreement due to a change in status constitutes a tort. The affected employees are entitled to claim compensation for this tort under the relevant legal provisions.

Keywords: legal protection, employment status, civil liability.

El análisis crítico de la protección jurídica de los trabajadores que han sido despedidos debido a un cambio en la situación de su relación laboral implica considerar varios aspectos importantes del derecho laboral y las implicaciones para los trabajadores afectados. Aquí se abordan algunos puntos clave, como la legislación Laboral y Protección, en donde en muchos sistemas jurídicos, existen leyes que regulan las condiciones bajo las cuales un empleador puede modificar el contrato laboral de un empleado o terminar su relación laboral. Estas leyes suelen incluir disposiciones sobre despidos injustificados, procedimientos de notificación y compensación por despido. El despido Justificado vs. Injustificado que es fundamental determinar si el despido debido a un cambio en el estatus laboral se considera justificado según la legislación laboral aplicable. Un despido injustificado puede otorgar al trabajador derechos legales a ser indemnizado o reinstalado en su puesto.

El proceso de Recontratación y Acuerdo Mutuo, como menciona el estudio, el cambio en el estatus laboral solo puede llevarse a cabo si ambas partes acuerdan recontratar al trabajador. Esto plantea la cuestión de la negociación entre empleador y empleado en casos de modificaciones contractuales. La protección Legal y Recursos Disponibles, que analiza a los trabajadores despedidos debido a cambios en su situación laboral tienen derecho a recurrir a medidas legales para proteger sus intereses. Esto puede incluir presentar un agravio o demanda por despido injustificado, buscando compensación por daños y perjuicios o reintegro al empleo. Las consideraciones Éticas y Sociales, que además de los aspectos legales, un análisis crítico también podría abordar las implicaciones éticas y sociales de los despidos relacionados con cambios en el estatus laboral. Esto puede incluir el impacto en la estabilidad financiera y emocional de los trabajadores, así como la responsabilidad corporativa y la equidad en el lugar de trabajo.

También la comparación Internacional y Prácticas Recomendadas, que observa cómo diferentes países y jurisdicciones abordan este tema pueden proporcionar perspectivas adicionales sobre las mejores prácticas y posibles reformas legales para mejorar la protección de los trabajadores en estas situaciones. Un análisis crítico de la protección jurídica de los trabajadores despedidos debido a cambios en la situación de su relación laboral debe considerar tanto los aspectos legales

específicos como las implicaciones más amplias para los trabajadores y la sociedad en general. Este enfoque integral ayuda a evaluar la efectividad de las leyes laborales existentes y a identificar áreas donde pueden ser necesarias reformas para garantizar una mayor justicia y equidad en el ámbito laboral. Siempre se espera que las relaciones laborales funcionen bien (Wan et al., 2015). Lamentablemente, en ocasiones la relación laboral no siempre va bien según las expectativas de las partes (Varela et al., 2019). La relación laboral es una relación jurídica que llevan a cabo dos partes o dos sujetos jurídicos para realizar un trabajo (Gordon & McCann, 2000). Las dos partes o los dos sujetos jurídicos son el empresario y el trabajador (Hahn-Hägerdal et al., 2007). Las expectativas de las relaciones laborales pueden ir bien, pero a veces las cosas no salen como se esperaba (Mester et al., 2003).

Las disputas entre empresarios y trabajadores durante la relación laboral (Servais, 2014), que no encuentran solución (Bennett, 2013), pueden desembocar en el despido (Tanguy, 2013). Las intenciones de poner fin a la relación laboral pueden proceder de los empresarios, los trabajadores o terceros (decisiones judiciales) (MacDermott y Riley, 2011). En ocasiones, la rescisión unilateral de la relación laboral por parte de los empresarios a los trabajadores es inevitable (Mishra & Smyth, 2013). Desde principios de 2020, muchos empleadores han puesto fin a su relación laboral. Durante la pandemia COVID-19 (Rothan & Byrareddy, 2020), la principal razón de los despidos (Sun et al., 2020). Las restricciones sociales se llevan a cabo con el objetivo de suprimir (Shereen et al., 2020), minimizar o eliminar los casos de enfermos de COVID-19 (Li et al., 2020), lo que provoca que todos tengan que reducir sus actividades sociales (Wang et al., 2020).

La reducción de las actividades sociales de acuerdo a (Autor, 2019), estando muchos en casa (Mustapha, 2018), ha cambiado los hábitos de las personas. Se trabaja mucho desde casa (Shalihah et al., 2021). Por otro lado, también tiene un impacto negativo en la economía de mercado (Wijayanti et al., 2021). Sin duda, esta situación repercute en todos los sectores de la vida humana, especialmente en el ámbito económico.

Disminuyen los negocios comerciales, disminuye el poder adquisitivo de la gente. Lo mismo ocurrió en el ámbito de la producción. La disminución de las ventas de productos manufacturados se tradujo en enormes pérdidas para los empresarios.

Los costes de producción deben reordenarse. Uno de los componentes de los costes de producción son los salarios de los trabajadores. Por supuesto, los salarios de los trabajadores pueden reducirse cambiando las condiciones de trabajo en el recontrato (Allen, 2016). La cláusula de recontractación puede prever cambios en el estatuto de los trabajadores. La investigación se basa en la necesidad de ofrecer garantías de protección jurídica a los trabajadores que son despedidos debido a cambios en su situación laboral. Cambios en el estatuto de la relación jurídica, es decir, de la relación laboral original a una relación de colaboración basada en las cláusulas del convenio celebrado. También se producen cambios en el estatus de la relación laboral, pasando de la relación laboral original como empleado fijo sin límite de tiempo a una relación laboral basada en la subcontratación con límite de tiempo. Los cambios en las relaciones laborales se producen mucho en este momento, concretamente durante la pandemia del covid-19 y posterior a ella, en forma de cambios que se producen en términos de trabajo, horas de trabajo, métodos de trabajo. Los cambios en la relación jurídica o laboral dan lugar a la finalización de la relación laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de una investigación jurídica normativa con un enfoque estatutario. El estudio incluye la revisión y el análisis de materiales y legislación basados en cuestiones jurídicas (Ariadi Subagyo & Wijayanti, 2020). Este estudio se llevó a cabo para resolver los problemas jurídicos planteados y obtener una solución sobre qué hacer (Siti & Wijayanti, 2021). El enfoque utilizado en este estudio utiliza un enfoque legal, es decir, un enfoque que utiliza normas legales (Wijayanti et al., 2017). La investigación jurídica en el nivel dogmático del derecho no puede separarse de la ley porque el enfoque temático en esta investigación procede de normas estatutarias (Wijayanti, 2017). El enfoque jurídico se lleva a cabo mediante la revisión de todas las leyes y reglamentos relacionados con la protección jurídica de los trabajadores que han sido despedidos debido a un cambio en el estado de su relación laboral (Suhartono & Wijayanti, 2017). En este caso, para estudiar si existe coherencia y conformidad entre una ley y otras leyes, o entre las leyes y la constitución o entre los reglamentos y las leyes.

Una investigación jurídica normativa se centra en el análisis y evaluación de las normas jurídicas existentes, así como en la propuesta de reformas o nuevas normativas para mejorar o ajustar el marco legal vigente. Este tipo de investigación no se limita a describir las leyes y su aplicación práctica, sino que busca evaluar su efectividad, coherencia y adecuación a los principios de justicia y equidad. Los objetivos principales de una investigación jurídica normativa suelen incluir:

Análisis crítico de normativas: Evaluar cómo las leyes y regulaciones existentes abordan ciertos problemas legales y si son efectivas en su aplicación práctica.

Identificación de lagunas o inconsistencias: Detectar áreas en las que las normativas actuales pueden no ser claras, completas o adecuadas para abordar situaciones emergentes o cambiantes.

Propuesta de reformas legales: Formular recomendaciones para modificar o crear nuevas leyes con el fin de mejorar la protección de derechos, promover la equidad, corregir injusticias percibidas o adaptar el marco legal a nuevas realidades sociales, económicas o tecnológicas.

Impacto social y político: Considerar cómo las reformas propuestas pueden influir en la sociedad en general, en las relaciones entre individuos y entidades, así como en la administración de justicia y el cumplimiento de las normativas.

En el contexto de la investigación jurídica normativa sobre la protección de los trabajadores despedidos debido a cambios en su situación laboral, se enfocaría en evaluar si las leyes existentes son suficientes para proteger los derechos de estos trabajadores, identificar posibles deficiencias en las normativas vigentes y proponer ajustes legales que mejoren la situación de los empleados en dichas circunstancias. La investigación jurídica normativa va más allá de la descripción de las leyes vigentes al enfocarse en su evaluación crítica y en la propuesta de reformas para fortalecer el sistema legal y promover una justicia más efectiva y equitativa.

DISCUSIÓN

Antes de la ley omnibus sobre agrupaciones de empleo en la Ley núm. 11 de 2020, relativa a la creación de empleo, el método de terminación del empleo se basaba en las disposiciones de la Ley núm. 13/2003 sobre el empleo, había tres tipos de despido, a saber, despido por ley, despido por los trabajadores y despido por los

empleadores. Los despidos por causa de ley se producen por la expiración del contrato de trabajo, la no superación del período de prueba o el fallecimiento del trabajador. Los despidos por parte de los trabajadores se producen porque los trabajadores dimiten, existen motivos para instar a los trabajadores a solicitar el despido o los trabajadores entran en periodo de jubilación. Los despidos por parte de los empresarios pueden producirse por errores cometidos por los trabajadores, cierre de empresas por quiebra, fuerza mayor, eficiencia, cambios de estatus, cambios de propiedad, cambios de ubicación del lugar de trabajo.

Específicamente sobre la terminación del empleo debido a los cambios se interpretó como la ocurrencia de la privatización, fusiones de empresas o cambios en la propiedad. La privatización es realmente necesaria para la comunidad a escala nacional, aunque tenga como consecuencia el despido de empleados o trabajadores. La forma de protección jurídica de los trabajadores cuyo empleo se extingue debido a cambios en la empresa en la que trabajan está regulada en el artículo 163 de la Ley núm. 13 de 2003, a saber:

(1) Los empleadores pueden poner fin a la relación laboral de los trabajadores/trabajadores en caso de cambio de estatuto, fusión, cambio de propiedad de la empresa y el trabajador/trabajador no está dispuesto a continuar la relación laboral, el trabajador/trabajador tiene derecho a una indemnización por despido de 1 (una) vez según lo estipulado en el artículo 156 párrafo (2), la recompensa por el período de servicio es de 1 (una) vez según lo estipulado en el artículo 156 párrafo (3) y la indemnización por derechos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 párrafo (4).

(2) El empresario puede rescindir la relación laboral de los trabajadores/trabajadores debido a un cambio de estatus, fusión, cambio de propiedad de la empresa y el empresario no está dispuesto a aceptar trabajadores/trabajadores en su empresa), la retribución por el período de servicio de 1 (una) vez según lo estipulado en el artículo 156 párrafo (3) y la compensación por los derechos de conformidad con las disposiciones del artículo 156 párrafo (4). Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 163 de la Ley n° 13 de 2003, si se produce un cambio en la empresa, es posible rescindir la relación laboral. Los cambios a los que se refieren las disposiciones del artículo 163 de la Ley n° 13 de 2003 son de tres tipos, a saber, un cambio de estatuto, una fusión de empresas o

un cambio de propiedad. En la práctica, resulta que aún existen otras formas de cambio, como el cambio de ubicación del lugar de trabajo; o el cambio del sistema de trabajo. Por este motivo, sigue siendo necesaria la interpretación jurídica, tanto en forma de formación jurídica como de descubrimiento. Cualquier cambio que se produzca en la empresa puede dar lugar a despidos. El despido es una iniciativa que puede partir del empresario o de los trabajadores. A veces la relación laboral entre empresarios y trabajadores produce cosas positivas, aunque no pocas veces pueden producirse efectos negativos o menos favorables.

El primer criterio de los cambios contemplados en el artículo 163 de la Ley n° 13 de 2003 es el cambio de estatuto. Un cambio en el estatuto de una empresa puede ocurrir debido al desarrollo de la empresa o viceversa puede ocurrir porque la empresa se enfrenta a un período crítico a la posibilidad de cierre de la empresa. Los cambios de estatus con interpretación auténtica no se encuentran en la Ley n° 13 de 2003 y su explicación. Se puede interpretar que el cambio de estatus que se pretende es un cambio de estatus empresarial, por ejemplo, de una empresa estatal a una empresa privada. Esto es más conocido como la privatización de una empresa estatal. Se supone que una empresa pública ha estado gestionando su negocio de manera ineficiente con un sistema de trabajo poco profesional. Con la privatización de una empresa pública, se espera obtener un buen rendimiento y resultados óptimos. El impacto negativo de este cambio de estatus es la reducción del número de trabajadores, lo que conlleva despidos.

La otra cara del cambio de estatuto es el restablecimiento de la función supervisora del Estado. El mecanismo de economía de mercado que conduce básicamente a la liberalización de la privatización es la base que da origen a la competencia empresarial al situar al sector privado como agente empresarial en el mercado. En este mecanismo, el gobierno funciona como supervisor y facilitador. Con el papel dominante del gobierno que está más dirigido como un actor a través de una Empresa Estatal y determinando a través de acuerdos legales con respecto a la protección y los nombramientos, el gobierno se ha desviado de su función como supervisor y facilitador en la economía (Wijayanti, 2020). Así que un cambio en el estatus de la empresa que se interpreta como la ocurrencia de la privatización es realmente necesario para la comunidad a escala nacional, aunque resulte en el impacto de despidos para los empleados o trabajadores.

Los cambios que se producen en la empresa en el segundo criterio es la fusión de empresas. La fusión de empresas se produce cuando varias empresas se fusionan entre sí para formar una nueva empresa. Por supuesto, el proceso de fusión debe ir precedido de un acuerdo entre los empresarios de ambas partes. Las fusiones pueden tener repercusiones tanto positivas como negativas. El impacto positivo si el propósito de la fusión es desarrollar el negocio posterior. Mientras tanto, el impacto negativo puede afectar principalmente a los trabajadores que trabajan en cada una de las empresas que se fusionan. Puede haber una reducción del número de trabajadores. Por ejemplo, hay dos empresas similares que han llegado a un acuerdo fusionándose para formar una nueva empresa con un nuevo sistema de trabajo, por lo que para un puesto sólo se necesita un trabajador que antes podía estar ocupado por más de un trabajador. Por supuesto debe haber una selección de calidad entre los trabajadores para poder ocupar las necesidades de ese único puesto. Esto provoca que los trabajadores que no consiguen ser seleccionados sean trasladados o incluso despedidos.

La existencia de una fusión de empresas tiene consecuencias psicológicas para los trabajadores sobre el cambio del sistema de trabajo. Los trabajadores que no están preparados para un cambio en el sistema de trabajo tienen tendencia a no continuar las relaciones laborales con el nuevo sistema de trabajo. En otras palabras, es más probable que algunos de los trabajadores opten por el despido. El tercer criterio para los cambios que se producen en la empresa es el cambio de propiedad. Es posible que un empresario venda su empresa a otra persona por varias razones. Los cambios en la propiedad de la empresa afectarán a los trabajadores a la hora de llevar a cabo las relaciones laborales. Es posible que cambie el sistema de trabajo. No todo el mundo puede aceptar rápidamente los cambios a un nuevo sistema de trabajo. A veces, el propietario de una empresa sustituta introducirá mejoras en los trabajadores realizando evaluaciones de calidad. Sólo los trabajadores cualificados pueden seguir siendo contratados, mientras que los trabajadores con cualidades de bajo rendimiento serán despedidos inmediatamente.

Tras la existencia de la Ley de Creación de Empleo, que coincidió con el periodo de pandemia, las disposiciones del artículo 163 de la Ley 13/2003 fueron suprimidas por la Ley 11/2020. La regulación fue rebajada en el Reglamento del Gobierno

Número 35/2021 relativo a los Acuerdos de Trabajo por Tiempo Determinado, Subcontratación, Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso, y Terminación del Empleo. El Artículo 36 del PP 35/2021 regula que la Terminación del Empleo puede ocurrir debido a que la Empresa se fusiona, consolida, absorbe o separa y el Trabajador no está dispuesto a continuar la Relación Laboral o el Empleador no está dispuesto a continuar la Relación Laboral. Relación Laboral o el Empresario no esté dispuesto a aceptar al Trabajador/Trabajadora. Se suprime el término cambio de estatuto, de modo que en la práctica el término cambio de estatuto puede interpretarse como un cambio en el sistema de trabajo.

Cambios en el sistema de trabajo, por ejemplo, inicialmente se redujo la jornada laboral a 40 horas semanales. La reducción del tiempo de trabajo en una semana se traduce en una reducción proporcional del salario percibido por los trabajadores. También pueden producirse cambios en el lugar de trabajo: de trabajar desde la oficina a trabajar desde casa. Incluso puede pasar de ser un trabajador fijo a un trabajador diario, que trabaja si hay trabajo. Se trabaja en función de la citación del empresario para acudir a trabajar o realizar un trabajo. Los cambios en la situación de la relación laboral sólo pueden realizarse si existe un acuerdo de recontractación por ambas partes. La ausencia de acuerdo de recontractación es contraria a la ley. Los trabajadores perjudicados pueden presentar una demanda contra la ley por recontractación que dé lugar a la rescisión del contrato de trabajo. Por desgracia, muchos trabajadores optan por no presentar una demanda contra la ley porque no disponen de fondos suficientes. Esto supone un gran coste, teniendo en cuenta que muchos trabajadores, especialmente los no cualificados, no pueden permitirse pagar los servicios de un abogado. Las etapas son complicadas y bastante largas, por supuesto, costará mucho dinero. La falta de pruebas formales suficientes por parte de los trabajadores será un punto débil para que las demandas de los trabajadores no consigan luchar por la reducción o pérdida de los derechos perdidos debido al cese de la relación laboral por cambio de estatus.

CONCLUSIONES

Si el trabajador opta por la fase del proceso de resolución de conflictos de la relación laboral, para poder presentar una demanda ante el tribunal de relaciones laborales,

hay que hacer esfuerzos: En primer lugar, bipartito entre el trabajador y el empresario, como demuestra la existencia de un informe oficial sobre la aplicación del propio bipartito. En segundo lugar, la mediación entre empresarios y trabajadores en la oficina de mano de obra como lo demuestra la emisión de una recomendación del empleado de la oficina de mano de obra. Después, se puede llevar a cabo el tercer paso, es decir, presentar una demanda ante el tribunal de relaciones laborales. En realidad, los trabajadores también pueden presentar una demanda contra la ley ante el tribunal de distrito, si la terminación de la relación laboral se debe a un cambio en el estado de la relación laboral como un acto ilegal / agravio al tribunal de distrito. Las limitaciones de costes son la principal razón para no llevar a cabo demandas civiles relativas a actos ilícitos ante el tribunal de distrito. La protección jurídica de los trabajadores despedidos debido a cambios de estatus debe realizarse a través de la recontractación. Si no se lleva a cabo un recontrato, los trabajadores pueden ser indemnizados por infringir la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Allen, E. R. (2016). Análisis de tendencias y desafíos en el mercado laboral indonesio. Documento del Banco Asiático de Desarrollo (BAD) sobre Indonesia.
- Ariadi Subagyo, B. S., & Wijayanti, A. (2020). Intercambio automático de información para la protección de los clientes de instituciones financieras. *Revista internacional de ciencia y tecnología avanzadas*.
- Autor, D. H. (2019). Trabajos del pasado, trabajos del futuro. Documentos y actas de la AEA. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191110>
- Bennett, T. (2013). La mediación en el lugar de trabajo y el empoderamiento de los contendientes: ¿retórica o realidad? *Industrial Relations Journal*. <https://doi.org/10.1111/irj.12012>
- Gordon, I. R., y McCann, P. (2000). Industrial clusters: ¿Complejos, aglomeraciones y/o redes sociales. *Urban Studies*. <https://doi.org/10.1080/0042098002096>
- Hahn-Hägerdal, B., Karhumaa, K., Fonseca, C., Spencer-Martins, I., & GorwaGrauslund, M. F. (2007). Towards industrial pentose-fermenting yeast

- strains. En *Applied Microbiology and Biotechnology*.
<https://doi.org/10.1007/s00253-006-0827-2>
- Li, B., Yang, J., Zhao, F., Zhi, L., Wang, X., Liu, L., Bi, Z., & Zhao, Y. (2020). Prevalencia e impacto de las enfermedades metabólicas cardiovasculares en COVID-19 en China. En *Clinical Research in Cardiology*.
<https://doi.org/10.1007/s00392-020-01626-9>
- MacDermott, T., y Riley, J. (2011). Resolución alternativa de conflictos y derechos individuales en el lugar de trabajo: La evolución del papel de Fair Work Australia. *Journal of industrial Relations*.
- Mester, C., Visser, D., Roodt, G., & Kellerman, R. (2003). Leadership style and its relation to employee attitudes and behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2013). Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched employer-employee data. *Industrial Relations Journal*.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2012.00702.x>
- Mustapha, R. (2018). El impacto de la revolución industrial 4.0 en la tecnología educativa, la innovación digital y el aprendizaje futuro. Conferencia Internacional sobre Innovación del Aprendizaje en Ciencia y Tecnología.
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak.
- Servais, J.-M. (2014). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. En *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economy*.
- Shalihah, F., Agusmidah, A., & Wijayanti, A. (2021). Effectiveness of one-stop integrated services in optimizing the role of Indonesian migrant workers protection agency in Central Java. *Linguistics and Culture Review*, 5(S3), 1099-1110. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns3.16>
- Shereen, M. A., Khan, S., Kazmi, A., Bashir, N., & Siddique, R. (2020). Infección por COVID19: Origen, transmisión y características de los coronavirus humanos. En *Revista de investigación avanzada*.
<https://doi.org/10.1016/j.jare.2020.03.005>
- Siti, M., & Wijayanti, A. (2021). Critical Analysis of Violation of Work Agreement Clause. *Revista electrónica SSRN*, 1-11.

Conflicto de intereses

El autor indica que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

