



Crítica y Derecho

Revista Jurídica

e-ISSN 2737-6281 / p-ISSN 2737-629X

<http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/index>

Derecho y Sociedad: Reflexiones sobre Prevención, Justicia y Ordenamiento en Ecuador

El contrato de trabajo en las federaciones deportivas provinciales del Ecuador

The work contract in the provincial sports federations of Ecuador

José Alejandro León-Fernández

Magister en Derecho Civil y Procesal Civil

Universidad Técnica Particular de Loja

jaleon12@utpl.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8233-3583>

DOI: <https://doi.org/10.29166/cyd.v6i10.6966>

Recibido: 2024-07-13 / Revisado: 2024-09-11 / Aceptado: 2024-11-15 / Publicado: 2025-01-01



RESUMEN

Las Federaciones Deportivas Provinciales del Ecuador son instituciones en las cuales se preocupan principalmente de la formación, preparación y participación de deportistas en diferentes eventos nacionales e internacionales. Es por ello que obligadamente necesitan de la contratación de personal capacitado para que puedan cumplir con dichas metas, pero en cierta manera podemos visualizar las asignaciones presupuestarias que el Estado les asigna a cada Federación es en base a resultados y tomando en cuenta que los técnicos y personal de apoyo son parte fundamental, se debería realizar una variación en los mismos y eso conlleva a finalización de contratos provocando en cierta manera una inestabilidad en los trabajadores y así quebrar el principio de igualdad y estabilidad laboral de los mismos, por lo que el presente trabajo se basa a este tipo o rama del Derecho poco explorada en el Ecuador.

Palabras clave: derecho laboral, deporte, discriminación, igualdad, precariedad, trabajo.

ABSTRACT

The Provincial Sports Federations of Ecuador are institutions that are mainly concerned with the training, preparation and participation of athletes in different national and international events. That is why they necessarily need to hire trained personnel so that they can meet these goals, but in a certain way we can see that for the budget allocations that the State assigns to each Federation it is based on results and taking into account that the Technicians and support staff are a fundamental part of this, a variation should be made in them and that leads to the termination of contracts, causing in a certain way instability in the workers and thus breaking the principle of equality and job stability for them, for What this work is based on is this type or branch of Law little explored in Ecuador.

Keywords: labor law, sports, discrimination, equality, precariousness, work.

INTRODUCCIÓN

Las Federaciones Deportivas Provinciales de Ecuador, son entes rectores que regulan la actividad deportiva de cada provincia, para lo cual están instituidos por normas y reglamentos que norman su sistema jurídico especial.

En ese contexto podemos comenzar diciendo que, como ente rector deportivo de cada provincia, de acuerdo con el art. 33 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (2015) “son las organizaciones que planifican, fomentan, controlan y coordinan las actividades de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, quienes conforman su Asamblea General”. Ahora como toda entidad jurídica y en este caso deportiva, lógicamente necesita del apoyo de personal que labore permanente y parcialmente en la institución para sacar a flote la misma, tanto en el ámbito administrativo como deportivo.

El artículo 8 del Código de Trabajo (2020) menciona que el contrato individual de trabajo “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra de cualquier naturaleza, a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia y por el pago de una remuneración”.

Partiendo de este concepto básico que se encuentra en la Ley, varias teorías se han desarrollado en torno a la explicación de la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, sin haber un consenso al respecto. Julio César Trujillo (2008) indica que son tres las tendencias teóricas sobre este apartado, a saber: la que la asimilan a cualquier figura contractual del Derecho Civil, la de los que niegan la naturaleza contractual de la relación laboral y las que lo califican como un contrato sui generis.

El contrato de trabajo en el ámbito deportivo del país, en especial con las que tienen los entrenadores o monitores con las Federaciones Deportivas Provinciales del país, se ha puesto en un tema de discusión, debido a la complejidad que tiene éste, tomando en cuenta que las Federaciones Deportivas son entidades de Derecho Privado pero que en casi todas las federaciones del país, un 95% reciben fondos y recursos mayoritarios del Estado y que de acuerdo con el numeral 16 del art. 326 de nuestra Constitución deberían regirse por las

leyes laborales estatales, es decir, por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), pero hasta la actualidad siguen amparados por el Código de Trabajo.

Al tratarse de un campo diferente y con ciertas normas que le son propias, el ámbito del deporte necesita explicaciones adicionales para tratar de entender y estudiar las instituciones jurídicas que en él se desarrollan.

En la actualidad pareciera que no existe un consenso entre las legislaciones de los diferentes países latinoamericanos en relación a la existencia, límites y aplicaciones de estos derechos y principios jurídicos principalmente en los principios de igualdad y estabilidad laboral.

El Derecho del Trabajo regula el trabajo humano prestado en condiciones de subordinación o dependencia con el propósito de proteger al empleado o trabajador. La protección laboral es, por lo tanto, la finalidad propia de esta rama del Derecho, su razón de ser, a punto tal que el principio protectorio es la pauta de identificación del Derecho del Trabajo, es decir, el principio que le otorga su especificidad y su peculiaridad esencial.

Según explica el iusfilósofo italiano Del Vecchio (1952), desarrollando el concepto aristotélico, la justicia conmutativa tiende a hacer que cada una de las partes que intervienen en una relación jurídica con prestaciones recíprocas venga a encontrarse, con respecto a la otra, en una condición de paridad, de manera que ninguna haya dado ni recibido ni de más ni de menos.

Ahora bien, de acuerdo a estas normativas tenemos que empezar analizando algunos principios básicos del derecho laboral, para poder enmarcarnos en la problemática que es intrínseca en nuestra sociedad.

El derecho del Trabajo es un sector del Ordenamiento Jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en un problema social y político. (Montoya, 2010, p.31)

Con la premisa antes anotada, el proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde, antes que, a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia, universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población.

En la Constitución de la República del Ecuador de 2008, se reconoce al mismo, como un estado constitucional de derechos y Justicia, dotándolo esencialmente de un carácter garantista de derechos, bajo este precepto, el respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la misma, es el más alto deber del Estado. En primer lugar, hablaremos sobre el alcance del principio de igualdad y estabilidad laboral de los trabajadores en las Federaciones deportivas y viceversa, tomando en cuenta algunos preceptos y referencias desde nuestra antigua Grecia hasta la actualidad.

Principio de Igualdad

El derecho a la igualdad parte de una concepción clásica, según la cual hay que tratar igual a lo igual y diferente a lo diferente; sin embargo, la misma es insuficiente en la medida que su sola enunciación carece de utilidad para discusiones cuando se presentan tratos desiguales, tolerables o intolerables. Es así, como podemos ver en Ulpiano que “justicia es el hábito según el cual uno, con constante y perpetua voluntad, da a cada cual su derecho” (Portela, 2016).

Así nuestra constitución (2008) indica la norma del artículo 11 numeral 2 prohíbe tanto una discriminación directa, que tiene por objeto, y una discriminación indirecta, que tiene por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La discriminación directa, que tiene por objeto, es una discriminación expresa, directa –valga la redundancia– y explícita; en tanto que la discriminación indirecta, que tiene por resultado, es una discriminación que a primera vista aparece como neutral o invisible, pero que es irrazonable, injusta y desproporcional.

Aristóteles

Si buscamos en qué consiste precisamente el mayor de todos los bienes, que debe ser el fin de todo sistema de legislación encontramos que se reduce a estos dos objetos principales, la libertad y la igualdad: la libertad, porque toda sujeción particular es otra fuerza quitada al cuerpo del Estado: la igualdad, porque sin ella no puede haber libertad. Aristóteles (1987) también trata el tema en su libro de la Ética, así: “Son, pues, tenidos por injustos el transgresor de la ley, el codicioso y el inocuo o desigual; de donde es claro que el justo será el observante de la ley y de la igualdad. Lo justo, pues, es lo legal y lo igual; lo injusto lo ilegal y lo desigual” Aristóteles vuelve a referirse a la igualdad en su libro titulado la Política, así: Estos son pues los caracteres comunes a las democracias. [...] Pero la democracia y el gobierno popular que se conceptúan más auténticos son el resultado de aplicar el principio de justicia que se reconoce generalmente como democrático (que es el de la igualdad de todos en razón del número). Ahora bien, la igualdad consiste en que no gobiernen más los pobres que los ricos, ni que solo ellos sean señores, sino todos por igual (en razón del número), pues de este modo sienten todos que la igualdad y la libertad están aseguradas en la república

Es importante acotar lo que indica Santo Tomás de Aquino:

[...] ya que el nombre de justicia comporta igualdad, por su propia esencia la justicia tiene que referirse a otro. Y, dado que pertenecen a la justicia los actos humanos [...], es necesario que esta igualdad que requiere la justicia sea de individuos diversos que puedan obrar.

En este sentido, y previo a delimitar las dos facetas que reviste este derecho (igualdad formal y material), deviene necesario afianzar algunas consideraciones respecto a lo que ha dicho la Corte sobre el principio de igualdad. El preámbulo de la Constitución del nuevo Estado constitucional de derechos y justicia, consagró que el pueblo soberano del Ecuador decidió construir una “nueva sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y colectividades”, donde impere la justicia y la igualdad; en la que se consoliden valores de libertad, independencia, paz, solidaridad, el Buen Vivir, la integridad territorial; en la que se asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna, tal como lo establece el artículo 11, numeral 2, de su texto normativo: “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”; determinándose en definitiva que no puede haber distinción personal ni por cualquier diferenciación “temporal o permanente que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos”.

La igualdad es un valor y un principio fundamental en todo Estado constitucional y democrático de derecho. Desde que fue lema revolucionario, todas las constituciones contemplan a la igualdad explícita o implícitamente como uno de sus valores esenciales y como un derecho fundamental. (Soberanes, 2013)

Las normas que integran el Derecho del Trabajo han tenido como misión proteger a los trabajadores contra los excesos de explotación del capital, pero al mismo tiempo han servido para organizar y legitimar el régimen de dependencia en que el sistema coloca a los asalariados. La lucha de clases entre el capital y el trabajo es amortiguada por un Derecho que “sin abolir las relaciones de poder y dominación, asegura un cierto equilibrio entre los protagonistas de la relación de trabajo” (Lyon, 2002)

La estabilidad en el empleo, es una concepción que está íntimamente ligada con el principio de la duración de las relaciones laborales, es decir, la permanencia del trabajador en el puesto que desempeña un individuo, podemos entender entonces, a la estabilidad laboral, como el Derecho que adquiere el empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante sino por las causas preestablecidas en el ordenamiento jurídico.

De esta manera el trabajo, es una de las principales y más brillantes expresiones de la humanidad, cuando el hombre apareció en la faz de la tierra tuvo que dedicar su actividad y esfuerzo a la satisfacción de sus necesidades vitales como son la alimentación, vivienda, vestuario y de esta forma obtener su bienestar y de los que lo rodeaban, le permitió además

protegerse de las adversidades causadas por la naturaleza, así a lo largo de la historia fueron constituyendo su primera forma de desarrollo productivo.

Posteriormente, diversas situaciones fueron determinantes para que una minoría de la humanidad se apropie de los medios de producción y emplee en su provecho la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que satisfaga las necesidades de índole personal como familiar.

Es así como existió una gran masa de explotación laboral, el cual tenía como único bien la obtención de elementos necesarios para su vida; de esta manera su fuerza de trabajo favorecía únicamente a los dueños de producción por lo que se hizo necesaria la intervención del Estado para proteger a los trabajadores, por tal circunstancia se destacó la estabilidad en el trabajo, que es quizá el derecho más perseguido por los seres humanos.

Es indudable que toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros familiares y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo.

La situación laboral y contractual de los trabajadores principalmente en Latinoamérica ha sido crítica, aunque goza de la protección de la Constitución; pero que de igual manera ha sido violada, quebrando en sí los principios fundamentales del Derecho Laboral, como los principios generales que indica Julio Lalane (2015) tales como el principio de igualdad, el trato justo, buena fe y equidad.

La sinergia entre el principio de igualdad y el de protección se manifiesta también en la promoción de la dignidad humana dentro del ambiente laboral. Al garantizar que todos los trabajadores sean tratados con respeto y justicia, y que sus derechos fundamentales estén protegidos, se fomenta un entorno laboral donde la dignidad de cada individuo es reconocida y valorada. Este reconocimiento de la dignidad humana es esencial para el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas.

En el ámbito jurídico, la interacción de estos principios se refleja en la legislación laboral y en las decisiones judiciales. Los tribunales frecuentemente se basan en los principios de igualdad y protección para interpretar y aplicar las leyes laborales, resolviendo disputas de manera que se promueva la justicia y la equidad en el trabajo. Estas decisiones judiciales contribuyen a la evolución del derecho laboral, adaptándolo a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral.

La desigualdad real en las relaciones de trabajo implica una desigualdad real que debe ser corregida desde lo normativo sustancial y procesal. Existe aquí la necesidad de la reformulación o un nuevo entendimiento de la "igualdad de armas" procesal laboral y de la tutela judicial efectiva sustancial. De igual manera podemos observar las limitantes que encontramos tanto para el trabajador como el empleador al no poder aplicar los principios de igualdad y estabilidad en el trabajo.

Derecho a la estabilidad laboral

Es indudable que la estabilidad como tal se encuentra plasmada en nuestra constitución y que es uno de los principios con los cuales se basan muchos trabajadores actualmente, pero, vale hacerse algunas preguntas tales como: ¿Hasta qué punto existe una protección de derechos de los trabajadores?, ¿Hasta qué punto se vela por los derechos de los trabajadores? y ¿Cuándo comienzan los derechos de los empleadores? Pareciera que todo es muy subjetivo, principalmente en los contratos de trabajo de las Federaciones Deportivas, que igual que el resto de deportes se llevan de resultados (principalmente en el sentido de la asignación presupuestaria que da el Estado a las Federaciones, es decir entre mayores logros mayor el presupuesto anual asignado) y si los entrenadores no los consiguen se los debería cambiar o en su defecto dar un paso al costado para que otra persona dirija, este es el caso de los entrenadores de las Federaciones que por cuanto se derogó el contrato a plazo fijo,

los mismos ahora son contratados por las Federaciones teniendo una etapa de prueba de 90 días que posterior a eso se convierte en un contrato indefinido.

Es ahí que quedan plasmadas una vez más mis preguntas: ¿Hasta qué punto se vela por los derechos de los trabajadores? y ¿Cuándo comienzan los derechos de los empleadores? Debido a que el “Abuso” de los derechos de los trabajadores (entrenadores) conlleva a que la parte empleadora (Federaciones) poco o nada puedan hacer ante esta cruda realidad, ya que si no resulta ser un entrenador que obtenga resultados positivos, por ética y por beneficio de la Federación Deportiva debería retirarse o dar un paso al costado y la parte empleadora poder contratar a otro elemento que pueda obtener resultados positivos.

Pero la cruda realidad es que los entrenadores en muchos de los casos, aprovechándose de los derechos que le asisten como trabajador, basados en el principio de estabilidad han logrado que las Federaciones los mantengan en su puesto de trabajo y dejando a las mismas estancadas en su accionar y produciendo poco rendimiento en sus deportistas y más aún sin sacar resultados positivos para las provincias que representan.

La estabilidad en el empleo, es una concepción que está íntimamente ligada con el principio de la duración de las relaciones laborales, es decir, la permanencia del trabajador en el puesto que desempeña un individuo, podemos entender entonces, a la estabilidad laboral, como el Derecho que adquiere el empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante sino por las causas preestablecidas en el ordenamiento jurídico.

La situación laboral y contractual de los trabajadores principalmente en Latinoamérica ha sido crítica, aunque goza de la protección de la Constitución; pero que de igual manera ha sido violada, quebrando en sí los principios fundamentales del Derecho Laboral tales como los principios generales que indica Julio Lalane como el principio de igualdad, el trato justo, buena fe y equidad. Por ejemplo, en Perú, durante la década de los noventa bajo el régimen de Alberto Fujimori, se promulgó una serie de decretos legislativos que flexibilizaron el marco laboral. Estas medidas, en teoría, buscaban incentivar la inversión privada y fomentar el empleo, pero en la praxis resultaron en la precarización laboral y el debilitamiento de los sindicatos. Bajo esta normativa, se vulneraron flagrantemente principios esenciales del Derecho Laboral, descritos por Lalane. Muchos trabajadores fueron despojados de sus derechos fundamentales, incluidos la igualdad, el trato justo y la equidad, en un escenario donde la buena fe contractual parecía haber sido abandonada. Esta situación, aunque posteriormente abordada y rectificada en parte por legislaciones subsiguientes, resalta la necesidad perenne de salvaguardar los principios laborales en toda reforma y adaptación del marco jurídico, evitando la reincidencia de episodios que menoscaben la dignidad del trabajador.

Por tal razón a manera de conclusión, podemos evidenciar que la estabilidad laboral es un derecho innegable que tienen todos los trabajadores, que se encuentra establecido en las Constituciones de nuestros países y que están en armonía con los Convenios Internacionales, pero que al final podemos ver que todavía existen muchas brechas, muchas injusticias, de parte hacia los trabajadores como en algunos casos hacia el empleador, y ¿por qué digo hacia este último?, es por la razón que existen muchos trabajadores que una vez que adquieren la ansiada estabilidad laboral su funcionamiento deja de ser el mismo, en muchos casos hasta improductivo para la empresa y claro, el empleador tiene la justa razón de despedirlo, pero si no encuentra las armas legales para hacerlo le costará mucho dinero y por sobre todo se va a derivar indirectamente al quebranto de sus derechos.

Por ello, es importante haberse adentrado en el análisis de este derecho básico del Derecho Laboral (estabilidad laboral), para poder entender más a fondo y a detalle lo importante de este derecho y que se encuentra respaldado por la Constitución

CONCLUSIONES

Tradicionalmente, en nuestra sociedad se ha visto al deporte como una práctica reñida con el mundo laboral y la vida profesional. El deporte, se supone, es un pasatiempo que alguien se financia con lo que obtiene en su carrera convencional, no una fuente de ingresos.

Las Federaciones Deportivas en nuestro país en materia laboral deberían tener su propia autonomía y su característica propia, así como la tienen los futbolistas profesionales ecuatorianos y que se encuentran amparados bajo la Ley del Futbolista Profesional (2001), para que así las Federaciones Deportivas Provinciales por su ámbito de aplicación y su esencia principal que es tener logros por intermedio del deporte lo pueda canalizar, ampliar y lograrlo.

Por su especial carácter, el deporte necesita instituciones, ya enfocándonos desde lo jurídico, que le entreguen autonomía y, a la vez, que lo puedan explicar apegándose a los marcos referenciales generales. Se puede hablar del deporte en los diferentes aspectos y ámbitos de la realidad jurídica, pero dado que nuestro tema está encaminado solamente al derecho laboral, podemos decir que la institución fundamental de este campo, la relación jurídica, necesariamente va a tener cuestiones particulares al analizarla bajo la luz de los principios que rigen al deporte. Tómese en cuenta la particularidad que tiene el deporte y la diferenciación que se debe tomar, tanto en deportistas profesionales y cuerpo técnico.

Es necesario realizar una reforma en el derecho deportivo del país para que se pueda asegurar una cierta estabilidad laboral del personal deportivo, -entiéndase el mismo a los entrenadores, monitores, auxiliares de los deportistas, deportistas profesionales-, es decir una ampliación sobre el contrato de trabajo para que de igual manera no exista esa "desigualdad de armas" en frente de la parte empleadora y a su vez éste pueda obtener mejores resultados deportivos y obtenga una mayor libertad al momento de contratar personal, conllevando a la aplicación certera que se expuso en líneas anteriores de acuerdo con el principio de igualdad y estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que permite a los trabajadores planificar su futuro y llevar una vida digna. Este derecho está profundamente ligado a la dignidad humana porque el trabajo es un pilar fundamental para la realización personal y social, además de ser una fuente de ingresos. Así, San Benito se dio cuenta de que, para ser feliz y realizado, todas las personas necesitan una familia o comunidad de amigos, un trabajo significativo y una profunda amistad con Dios. Independientemente de si tienes 5 o 105 años, todos necesitamos esto o nos volvemos locos. Estos son los componentes básicos de la felicidad. Tiene estos tres ingredientes en su vida en el orden correcto y la proporción correcta: oración, trabajo significativo, familia y amistades. Por lo tanto, la estabilidad laboral debe protegerse no solo desde una perspectiva legal, sino también como un valor intrínseco que sostiene la justicia social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benito de Nursia. Regla de San Benito. Traducido por Iñaki Aranguren 3ª edición. Bogotá, Colombia, Biblioteca de Autores Cristianos, 2000.
- Del Vecchio, G. (1952), La justicia, Buenos Aires, Ed. Depalma.
- Ecuador, Asamblea Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Ecuador, Asamblea Nacional, Código del Trabajo, Registro Oficial 167, 26 de junio de 2019.
- Ecuador, Asamblea Nacional, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, Registro Oficial 255, 20 de febrero de 2015.
- Ecuador, Congreso Nacional, Ley del Futbolista Profesional, Registro Oficial 462, 14 de mayo de 2001.
- Lalane, Julio E., "Los principios del Derecho del Trabajo" en Revista de Derecho UCU, 11 (Julio 2015), pp. 135-177
- Lyon, Gérard. Les fondements historiques et rationnels du droit du travail, París, Dalloz, 2002, t. I, p. 43.
- Montoya, A. (2010), Derecho del Trabajo. Madrid, Ed. Tecnos
- Portela, J. "La Justicia y El Derecho Natural". Ed. Educa. Buenos Aires, 2016, p. 11

- Santo Tomás de Aquino, "Suma de teología", ob. cit., Q 58 a 2
- Soberanes, José, "La Igualdad ante la Jurisprudencia" en Revista Mexicana de Derecho Constitucional, N° 29, Julio 2013, p. 314
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Contreras, Y. (2021). Instrumentos de captura de valor: evolución de la participación en plusvalía en Colombia 1997-2017. *Investigaciones Regionales*, (51), 167-187. <https://doi.org/10.38191/iirr-jorr.21.024>.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. (2010). Quito: Registro Oficial 303, 19 de octubre de 2010.
- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. (3010). Quito: Registro Oficial 306, 22 de octubre de 2010.
- Cueto, W. y Guardamagna, M. (2012). ¿Hay políticas de Estado en la Argentina? Aproximaciones a un concepto. *DAAPGE* 18, 7-26. <https://doi.org/10.14409/da.v1i18.1277>.
- CTUGS. Resolución n.º 003-CTUGS-2019. Registro Oficial 87, Suplemento, 25 de noviembre de 2019.
- Drucker, P. (1984). *Introdução à administração*. Pioneira, São Paulo.
- Furtado, F. (1999). *Recuperação de mais-valias fundiárias urbanas na América Latina: debilidade na implementação, ambigüidades na interpretação* (Tesis de doctorado). São Paulo: Universidade de São Paulo - Faculdade de Arquitetura e Urbanismo.
- Gudiño, M. E. (2015). El ordenamiento territorial como política de Estado. *Perspectiva Geográfica* 21(1), 11-36. <https://n9.cl/dz5yss>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: revista de empresa y gobierno* 2(4), 19-31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>.
- Kresse, K., Kang, M., Kim, S., & van der Krabben, E. (2020). Value capture ideals and practice –Development stages and the evolution of value capture policies. *Cities*, 106, 1-20
- Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión de Suelo. (2016). Quito: Registro Oficial 790, Suplemento, 5 de julio de 2016.
- López Sandoval, M. F. (2015). El sistema de planificación y el ordenamiento territorial para buen vivir en el Ecuador. *GeoUSP* 19(2), 296-311. https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/%25f/agora/files/agora_lopez.pdf
- Pauta Calle, F. (2014). *Modelo para la gestión de la ordenación territorial en el Ecuador en el marco de su Constitución*. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid, <https://oa.upm.es/33644/>
- Pinilla-Pineda, J. F. y Rengifo-Gardazábal, M. (2012). *La ciudad y el derecho, una introducción al derecho urbano contemporáneo*. Bogotá: Universidad de los Andes, Editorial Temis.
- Ramírez Hernández, J. (2024) "Planeación urbana en Colombia: marco legal e instrumentos generales". Ponencia, Políticas Urbanas e Implementación de Instrumentos de Planificación, gestión y financiación del desarrollo urbano. Bogotá, 15 de febrero de 2024.
- Reglamento General del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. (2014). Quito: Registro Oficial 383, 26 de noviembre de 2014.
- Salazar Ferro, J. (2010). Ordenamiento urbano y consolidación de políticas del suelo, en *Las ciudades del mañana*. Gestión del suelo en Colombia Ed. In P. Torres Arzayús y M. C. García Botero (Banco Interamericano de Desarrollo, 2010).

- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Madrid: Ediciones Morata.
- Smolka, M., & Amborski, D. (2003). Recuperación de Plusvalía para el desarrollo urbano: Una comparación inter-americana. *EURE – Revista de Estudios Urbano Regionales*, 29(88), 55-77.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.