



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y
DE LA EDUCACIÓN

TESIS DE GRADO.

Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador.

T E M A

LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO
ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL
CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES.

AUTORA:

KAREM ALEXANDRA MARIN GIL

TUTOR:

Msc. JORGE MARCILLO

LECTOR:

DR. VICENTE ICAZA

BABAHOYO - LOS RIOS - ECUADOR



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN.**

Babahoyo,..... de 2012

**EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE
TRABAJO**

TEMA:

LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO
ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL
CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES.

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

**DECANO
DELEGADO**

**SUBDECANO
DELEGADO**

**CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO**

SECRETARIA



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN.**

**SEMINARIO DE FIN DE CARRERA
APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema:

**LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO
ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL
CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES.**

DE LA SRA. KAREM ALEXANDRA MARIN GIL

Para constancia firman:

**DECANO
DELEGADO**

**SUBDECANO
DELEGADO**

**CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO**

SECRETARIA



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN**

Babahoyo,.....de 2012

APROBACIÓN POR EL TUTOR.

Ms. Jorge Marcillo, en calidad de tutor de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la Sra. **KAREM ALEXANDRA MARIN GIL**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la República del Ecuador, con el tema: **LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES**. Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente,

**Msc. Jorge Marcillo.
TUTOR DE TESIS**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN

Babahoyo,..... de 2012

APROBACIÓN POR EL LECTOR.

DR. Vicente Icaza Cabrera, en calidad de Lector de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la Sra. **KAREM ALEXANDRA MARIN GIL**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado de los tribunales de la República del Ecuador con el tema: **LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES**. Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer de la presente el uso que estime conveniente y así como también se autoriza la presentación del mismo para la evaluación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,

DR. Vicente Icaza
LECTOR DE TESIS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

KAREM ALEXANDRA MARIN GIL, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, mismo que se refiere al tema: **“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES”**.

Ha sido realizado bajo mi responsabilidad y he tomado las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc., sean de mi autoría.

Atentamente,

KAREM MARIN GIL
C.C. 1206178590

DEDICATORIA.

*A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.
A mi esposo Carlos por demostrarme su amor.*

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

KAREM MARIN GIL.

AGRADECIMIENTO.

Gracias Dios por mantenerme con vida y salud, por haberme dado los mejores Padres del mundo los cuales son mi más grande orgullo, por haberme dado un hijo aunque con sus travesuras es mi razón de ser.

A mis maestros por ilustrarme con sus conocimientos. Y a todas aquellas personas que me han demostrado su apoyo incondicional.

ÍNDICE

	No. Págs.
DECLARACION TRIBUNAL EXAMINADOR	II
SEMINARIO DE GRADUACION	III
APROBACION POR EL TUTOR	VI
APROBACION LECTOR	V
DECLARACION DE AUTORÍA DE TESIS	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
INDICE	IX
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	
1.1 PROBLEMAS DE INVESTIGACION	15
1.1.1 PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2 PROBLEMA DERIVADOS	15
1.2 TEMA	15
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBELMA	15
1.4 Delimitación del Problema	18
1.5 Objetivos:	18
1.5.1 Objetivo General	18
1.5.2 Objetivos Específicos	19
1.6 Justificación	19

CAPÍTULO II.

2.1 MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1 Alternativas teóricas asumidas	21
2.2 DERECHO COMPARADO	28
2.2.1 Régimen de la Estabilidad Laboral en algunos países	28
2.3 MARCO TEORICO CONCEPTUAL	30
2.3.1 Categoría de Análisis Teórico Conceptual	30
2.3.2 La Estabilidad Laboral y la Corriente Contemporánea de la Modernización del Estado	32
2.3.3 Alternativas Asumidas	40
2.4 MARCO TEORICO LEGAL	45
2.4.1 La Estabilidad Laboral en el Derecho del Trabajo Ecuatoriano	45
2.4.2 Procedimiento en Juicio Laboral	47
2.4.3 En el Contexto de las Reformas Introducidas por la Ley No. 133 del 21 de noviembre de 1991	48
2.4.4 Las Indemnizaciones por Despido Intempestivo	54
2.5 MARCO TEORICO INSTITUCIONAL	59
2.5.1 Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa	59
2.6 PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS	61
2.6.1 Hipótesis General	61
2.6.2 Hipótesis Particulares	61
2.7 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	63
2.8 DEFINICION DE TERMINOS USADOS	65
CAPÍTULO III.	68
3. METODOLOGÍA.	68

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	68
3.1.1 Modalidad básica de la investigación	68
3.1.2 Nivel o tipo de investigación	68
3.2 Métodos	68
3.2.1 Método científico	68
3.2.2 Método Inductivo – Deductivo	69
3.2.3 Método descriptivo	69
3.3 Técnicas a instrumentos	70
3.3.1 Técnicas	70
3.3.1.1 Entrevistas	70
3.3.1.2 Encuestas	71
3.3.2 Instrumentos	72
3.3.2.1 Fuentes de obtención de información	72
3.4 Población y muestra	73
3.4.1 Población	73
3.4.2 Muestra	73
3.5 Procesamiento de la información	73
3.6 Proceso metodológico utilizado para la verificación de Hipótesis	74
 CAPÍTULO IV.	
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	75
 CAPITULO V.	
 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
5.1 CONCLUSIONES	89
5.2 RECOMENDACIONES	89

CAPÍTULO VI.

6. PROPUESTA	90
6.1 OBJETIVOS	91
6.1.1 Objetivos General	91
6.1.2 Objetivos Específicos	91
6.2 Justificación	91
6.3 Recursos	92
6.4 Presupuesto	93

CAPÍTULO VII.

BIBLIOGRAFÍA	94
---------------------	-----------

ANEXOS:

MODELO DE ENCUESTAS A PERSONAS QUE FUERON DESPE DIDAS DE SUS PUESTOS DE TRABAJO.	97
---	----

INTRODUCCION

Esta investigación está dirigida a los abogados, jueces, estudiantes de Derecho.

Tiene como objetivo analizar la Estabilidad Laboral del Sector Publico Ecuatoriano, la cual se está vulnerando con el Decreto Ejecutivo 813, ya que la Constitución en su art. 229 se refiere a la Estabilidad de los Trabajadores y las Trabajadoras en el cual establece que sus derechos son irrenunciables.

La destitución de un servidor público constituye la máxima sanción administrativa dentro del sector público y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora, previo a un Sumario Administrativo debidamente fundamentado, no como en muchas ocasiones hemos palpado despidos injustificados violentando la Carta Magna y la Ley Orgánica de Servicio Público.

En el primer capítulo encontramos la situación problemática de la investigación, problema de investigación, objetivos,

En el segundo capítulo inicia con un enfoque de la estabilidad laboral, antecedentes históricos y doctrinarios, régimen de la Estabilidad Laboral en algunos países, el modo como se ha visto afectada la corriente contemporánea de la denominada modernización del Estado propugna abiertamente la flexibilización de las leyes laborales.

A continuación explicamos el procedimiento de juicios laborales en los Juzgados de Trabajo, en este caso este procedimiento lo deberían realizar los obreros y obreras del sector publico amparados en el Código de Trabajo.

En el Capítulo III, describe la metodología diseñada para la concreción del trabajo investigativo.

Capítulo IV, se presentan los datos obtenidos para la comprensión de la situación planteada.

Capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones dirigidas a mejorar la Legislación Laboral, y asegurar los derechos de los empleados públicos.

Capítulo VI, se presenta la propuesta encaminada a realizar una reforma al art. 77 inciso segundo de la LOSEP.

CAPITULO I.

1.1 Problema de investigación.

1.1.1. Problema general.

¿De qué manera la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano tiene consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales?

1.1.2 Problemas derivados.

- ¿Cómo se podría demostrar que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador Ecuatoriano?
- ¿De qué manera se podría analizar y cuestionar el despido intempestivo en el quebrantamiento de la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público?
- ¿Cuáles son los tipos de estabilidades laborales existentes en el Ecuador?

1.2 TEMA

LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES.

1.3 Planteamiento del Problema.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas

previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

En la actualidad desde el 2.011 hasta la presente fecha, se ha procedido a despedir a varios funcionarios públicos de sus cargos aduciendo de renuncia obligatoria amparados en el Decreto Ejecutivo 813, que establece que el Estado podrá comprar renuncias con indemnización a los trabajadores del sector público.

El dejar sin trabajo a la gente siempre va a ser un problema social, tampoco se conoce las razones exactas pero se recuerda que permanentemente están quejándose de la burocracia, de lo mal que los empleados públicos atienden, de que muchos empleados públicos ganan el dinero sin justificación o de la corrupción que existe. Por otro lado, también existe dentro de los empleados públicos grupos protegidos por los sindicatos o que simplemente han aprovechado de las fallas administrativas y que aunque ya cumplieron los requisitos para jubilarse, aún siguen en sus puestos de trabajo ocupando lugares que deberían servir para la gente que sale de las universidades, mejor preparadas y sin la carga de corrupción o aceptación de la corrupción que no podemos negar que existe.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o

de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

CAMPO: JURÍDICO
AREA: JURISPRUDENCIA
ASPECTO: ESTABILIDAD LABORAL

DELIMITACION ESPACIAL.

El presente trabajo de investigación se realizará en el Juzgado de lo laboral de la ciudad de Babahoyo.

DELIMITACION TEMPORAL.

El presente trabajo investigativo se ha planificado realizarse desde Noviembre del 2.011 hasta Abril del 2.012.

LIMITACION.

La investigación se llevará a cabo utilizando la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y del Código de Trabajo.

1.5 OBJETIVOS.

1.5.1 Objetivo General.

Analizar la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Demostrar que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador Ecuatoriano.
- Analizar y cuestionar el despido intempestivo en el quebrantamiento de la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público.
- Describir los tipos de estabilidades laborales existentes en el Ecuador.

1.6 JUSTIFICACIÓN.

La aplicación de la decisión gubernamental de decretar la compra de renuncias con indemnización ha traído zozobra, no solo entre los funcionarios involucrados y sus familias sino en el sector público en general. Asimismo, preocupa la coherencia del Gobierno en cuanto a su discurso de estabilidad laboral. El decreto 813 establece planes de compra de renuncias obligatorias con indemnización para la optimización de las instituciones públicas.

La primera objeción viene desde el ámbito jurídico, pues quienes cuestionan la medida recuerdan que un decreto no puede reformar una norma mayor, como en este caso sucede con la Ley Orgánica de Servicio Público. Es precisamente esa presunción de inconstitucionalidad la que alentó a los trabajadores, que no están de acuerdo con la medida a plantear un recurso ante la Corte Constitucional. Sin embargo, el Gobierno ha seguido adelante y los demandantes no confían en los resultados de la gestión, debido a la

configuración política de ese organismo, cuyo deber es garantizar los derechos constitucionales de todos los ecuatorianos.

La segunda objeción es conceptual: si bien el objetivo anunciado es el relevo generacional en el servicio público, las compras de renuncias de manera forzosa no obedecen a estudios técnicos. No hay claridad sobre la manera en que se hacen los relevos, pues los cargos que dejan los empleados despedidos son llenados con nuevos.

La decisión, además, vulnera el discurso gubernamental del respeto a la estabilidad laboral y el derecho al empleo. La rigidez que se aplica para el sector privado, expuesto a los efectos de la crisis, no se cumple en el sector público.

CAPÍTULO II.

2.1. MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1.- ALTERNATIVAS TEORICAS ASUMIDAS.

La humanidad ha experimentado los cambios más acelerados durante los últimos 250 años, fruto de las grandes transformaciones que sucedieron a raíz de la Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII. Con ella aparecen los obreros y por lo tanto la precarización de las condiciones de trabajo; inscritas en la lógica del sistema capitalista que determinó la apropiación de la plusvalía y la concentración de la riqueza económica y el poder político en la clase dominante, poseedora de los medios de producción. Pero este proceso paralelamente determinó la urgencia de la organización de quienes venden su fuerza de trabajo, a cambio de un salario para cubrir sus necesidades básicas de supervivencia.

En medio de una gran represión contra las primeras movilizaciones obreras que reclamaban mejores condiciones salariales y de vida, se crean las organizaciones sindicales en los países de vanguardia industrial. La consolidación hegemónica del capitalismo a nivel mundial determinó el apareamiento de lo que Lenin llamó su fase de desarrollo superior del Imperialismo. Con ella también los principios que rigen al movimiento laboral: la independencia y la lucha de clases, la alianza obrero-campesina, el internacionalismo proletario, la toma del poder y la construcción de la sociedad socialista.

En 1919 se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito del Sistema de Naciones Unidas, que reúne a gobiernos, trabajadores y empleadores con el propósito de promover la justicia social y los derechos laborales. En ese marco, y entre una

de las principales reivindicaciones de los trabajadores a nivel mundial, nace la denominada Negociación Colectiva; institución que permite regular y mejorar las relaciones trabajador empleador de una manera voluntaria y directa. El Ecuador ratificó en 1967, el Convenio 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Registro Oficial –RO– 135, de 29 de mayo de 1967) y en 1959, el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (RO 923, de 19 de septiembre de 1959).

Los primeros antecedentes de las luchas por la organización de los trabajadores del Ecuador los encontramos a inicios del siglo XX, particularmente en las áreas mutuales y artesanales, luego las agroindustrias, las fábricas y los servicios públicos. Entre ellas: el primer Congreso Obrero (1909), el segundo (1920) y el tercero (1938), en el que se crea la Confederación de Obreros del Ecuador (COE).

No es posible dejar de mencionar “el bautizo de sangre” del naciente movimiento obrero ecuatoriano con la insurrección del 15 de noviembre de 1922, en el que cientos de trabajadores guayaquileños fueron masacrados por el gobierno oligárquico de José Luis Tamayo.

A partir de 1938, y con la expedición del Código del Trabajo durante el gobierno de Alberto Enríquez Gallo (instrumento que para la época fue considerado uno de los de mayor avance en materia de derechos laborales en América Latina), surgen también las centrales sindicales, que en junio de 1971 conformaron el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), con la participación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), la Confederación Ecuatoriana de Empleados de las Entidades Semipúblicas y Bancarias (CESBANDOR), y la fuerza pública pasiva (militares retirados). Para

1975 ya estaba integrada también la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y en 1995, se legaliza la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE).

En el Ecuador, lo que no sucedió en las peores dictaduras ni en los más arraigados regímenes neoliberales ocurrió en los gobiernos autocalificados de progresistas. Primero en el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja con la promulgación de la Ley 133, de 1991, que abrió paso a reformas como el incremento de quince a treinta trabajadores-as para conformar un sindicato, la eliminación del derecho a huelga solidaria, la apertura a las maquiladoras, entre otras.

Estas en conjunto con la flexibilización laboral, conllevaron (al igual que en el **292 Programa Andino de Derechos Humanos**, compilador resto del planeta), a la extinción de miles de sindicatos, tanto en el sector privado como en el público. Situación que agregada a las contradicciones internas y al incontrolado burocratismo del movimiento sindical, le ocasionaron una gravísima crisis de la que hasta ahora no puede recuperarse.

Ante el declive de las centrales agrupas en el FUT, que tuvo su mayor expresión de lucha durante las décadas de los 70 y 80 del siglo XX, los pocos sindicatos del sector público asumieron la responsabilidad de la defensa de las instituciones y empresas del Estado, que pretendían ser entregadas a las grandes transnacionales, multinacionales o a los grupos de poder locales.

Las organizaciones populares, incluidos los sindicatos públicos, conformaron un movimiento social muy fuerte en el Ecuador, que logró levantar un proceso de resistencia al neoliberalismo durante más de veinte años. La plataforma de lucha incluyó temas sobre la

soberanía y el manejo de recursos naturales, el no pago de la deuda externa, la oposición a los tratados de libre comercio, la no presencia de bases militares extranjeras, y otras reivindicaciones políticas, económicas, sociales y ambientales. Por el lado de los trabajadores fue posible sostenerlo, en gran medida, gracias a la existencia de la organización y a la protección de la contratación colectiva; que más allá de regular las relaciones laborales o ser el mecanismo para acceder a derechos y controlar el cumplimiento de los mismos, viabilizó la defensa de la propiedad pública y de las áreas estratégicas de su economía: petróleo, electricidad, telecomunicaciones, agua, minería, salud, educación, seguridad social, saneamiento ambiental; para que estas continuaran en manos del Estado.

A la par, sin embargo, y una vez que se alcanzó cierta protección y estabilidad para los trabajadores, se creó una quimera de conformidad y satisfacción, acompañada de la pérdida de conciencia de clase, apatía y desmovilización, cuyas dañinas consecuencias se aprecian en estos días.

Pese a la notable resistencia popular, que incluso provocó el derrocamiento consecutivo de tres presidentes elegidos en las urnas, los neoliberales concibieron formas “llamativas” de afectar a las empresas públicas quitándoles recursos para inversión, creando intencionalmente corrupción e ineficiencia, acompañada de una campaña sostenida de desprestigio de las instituciones y de sus trabajadores.

Estas estrategias se han venido repitiendo en todos los gobiernos desde los años 80, pero con mayor énfasis desde 1992, hasta ahora, incluido al actual gobierno de Rafael Correa, quien ha calificado a su programa de socialismo del siglo XXI o de la Revolución Ciudadana.

Para 2007 había un poco más de cuatrocientos sesenta mil trabajadores y trabajadoras que prestaban sus servicios en todo el sector público ecuatoriano, que corresponde al 7,3% de la población económicamente activa (PEA), estimada en 6'300.000 personas.

Las relaciones laborales de estos trabajadores se regulan a través de varios regímenes. Algunos específicos como en el caso de los militares y del sector de la educación, otros de carácter general como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), o el Código del Trabajo, al que también se sujetan los trabajadores del sector privado. Entre estos dos últimos regímenes laborales existen marcadas diferencias en materia de derechos. Mientras el Código del Trabajo reconoce los derechos a la organización sindical, contratación colectiva y huelga; por el contrario, en la LOSEP estos no existen.

De los cuatrocientos sesenta mil trabajadores del sector público (sin considerara la educación) se estima que apenas sesenta 1.500 es decir el 13%, están organizados en sindicatos que corresponden a los sectores de la salud, seguridad social, gobiernos seccionales (municipios y consejos provinciales) que incluyen al agua potable y saneamiento ambiental, electricidad, telecomunicaciones, cemento, petróleo y gas, obras públicas, entre los principales. En el sector privado, así mismo, son pocos los trabajadores organizados en sindicatos y aunque no existen datos oficiales se considera que están bordeando apenas el número de los doscientos mil.

En el sector público, según el sexo, las mujeres se concentran más en las ramas de servicios sociales, salud y enseñanza. De su lado los hombres, en administración pública, defensa, seguridad, empresas públicas y otras. Según el grupo ocupacional,

particularmente en lo que atañe al personal directivo, son más los hombres (en promedio el 66%), que las mujeres; con excepción de la rama de enseñanza en la que prevalecen ellas en un 59%. Luego de presentar estas cifras, que permiten apreciar someramente la situación del empleo y la organización laboral en el Ecuador, a continuación se abordan algunos hechos que sostienen la hipótesis de una segunda etapa de desregulación y flexibilización laboral en el Ecuador.

Esta etapa se inicia en el año 2000, con los gobiernos de Gustavo Noboa y Lucio Gutiérrez a través de la expedición de las denominadas leyes trole y otras conexas, pero se profundiza en el actual régimen, desde enero de 2007, y está marcada por una aparente intención de superar las formas de precarización laboral.

Por contradictorio que parezca, el gobierno de Rafael Correa ahonda la campaña mediática y sostenida, de desprestigio de los sindicatos más representativos del ámbito público, ubicados en los sectores estratégicos (petróleo, electricidad, telecomunicaciones, agua y salud) que incluso a más del consabido calificativo de burocracia dorada lo llamó sindicalismo (en alusión al sindicalismo), con la indiscutible intención del desprestigio y animadversión popular.

Para alcanzar este objetivo, el gobierno ha sido muy **prolífico** en tomar una serie de decisiones que configuran las contrarreformas en materia laboral, es decir: retrocesos en lugar de avances. Estas se expresaron en la Asamblea Nacional Constituyente (ANC), a través de los mandatos y el capítulo laboral de la nueva Constitución, así como en la legislación secundaria, la promulgación de decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales y demás resoluciones que forman parte de su proyecto político.

Ahora los derechos legítimamente adquiridos, incorporados dentro de las Constituciones y los Convenios 98 y 87 de la OIT, luego de casi cincuenta y cuarenta años de vigencia, son nuevamente transgredidos. Al parecer la intención no sólo es afectar a los trabajadores, dejándolos en una posición vulnerable mediante la desarticulación y hasta la desaparición de sus organizaciones, sino la imposibilidad de defensa de las instituciones y empresas públicas ante la amenaza privatizadora, encubierta hoy en día en las llamadas empresas de economía mixta.

Elementos suficientes para poner en cuestionamiento el hecho de que el neoliberalismo haya sido superado en el Ecuador, especialmente en los sectores vitales de la economía que son el sustento financiero de las posibilidades reales de desarrollo integral de la sociedad.

Esta afirmación es posible si se analizan las decisiones y reformas que en materia laboral ha impulsado el gobierno en el Ministerio de Relaciones Laborales, institución del Estado concebida para vigilar y controlar la aplicación de la legislación laboral, a más de proteger a la parte más frágil de la relación, que es el trabajador. En la práctica resultó lo contrario, ya que por acción directa de sus autoridades se lo transformó en un retrato del “tribunal de la santa inquisición”, cuando en el proceso de revisión unilateral de los contratos colectivos, las razones expuestas por los trabajadores no fueron consideradas e incluso se les negó el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de sus derechos.

2.2. DERECHO COMPARADO.

2.2.1 REGIMEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN ALGUNOS PAISES

Por lo que pueda ser de utilidad y de interés, vamos a ver los sistemas de estabilidad que han adoptado algunos países, según nos dan a conocer en sus obras diferentes tratadistas del Derecho del Trabajo.

EN ESPAÑA

Según nos da a conocer el tratadista Eugenio Pérez Botija refiriéndose al régimen legal del despido en España si éste se apoya en alguna causa señalada por la ley, el despido es justo o como también se lo llama procedente; caso contrario, se tratará de un despido injusto o improcedente. La consecuencia práctica de interés, consiste en que el trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo, pero en caso de que el despido sea declarado "no procedente" por parte de la Magistratura el trabajador tendrá la opción de reclamar la indemnización cuyo importe máximo es el sueldo o jornal de un año, o, a ser readmitido en la empresa siempre y cuando cuente con más de cincuenta trabajadores; mas en caso de no ser reincorporado puede remplazarse esta situación con una indemnización complementaria de hasta cuatro años.

EN MEXICO

Como da a conocer Alberto Trueba Urbina el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo o a indemnizarlo con el importe

de tres meses de salario, existiendo casos en los cuales el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, casos de excepción que se refieren entre otras a las circunstancias de ser un trabajador de confianza" que el prestador de servicios tenga menos de un año de labores, que se trate de un trabajador eventual etc., sin embargo, la Suprema Corte del País, ha resuelto que la reinstalación de los trabajadores en el puesto de trabajo es una obligación de hacer y su ejecución forzosa es imposible, por lo que un empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando el trabajador daños y perjuicios.

EN ARGENTINA

Según lo manifiesta Ernesto R. Katz la institución de la estabilidad en un sentido propio ha sido garantizada solamente en beneficio de los empleados bancarios, los de las compañías de seguros, así como para las de capital y ahorro para la vivienda familiar. Da a conocer además que en caso de que un trabajador de las entidades antes mencionadas hubiere sido despedido injustificadamente, éste tiene que ser reincorporado a su puesto de trabajo, y en caso de que tal reincorporación no se dé, el empleador deberá pagarle las remuneraciones normales hasta que le alcance al empleador el derecho a la jubilación.

EN COLOMBIA

Cuando un trabajador que hubiere cumplido diez años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que Gozaba antes y el pago de los salarios dejados de percibir o, en su caso, una indemnización en dinero. Para decidir entre el reintegro o la

indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias, y si, de esta apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización.

En este caso, al igual que en México, la Corte Suprema ha resuelto que en caso de no reincorporación del trabajador por impedirlo el patrono, tendrá derecho a reclamar los daños y perjuicios que el incumplimiento del empleador le ocasionare.

2.3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.

2.3.1.- CATEGORIAS DE ANÁLISIS TEORICO CONCEPTUAL.

Manuel Osorio dice que se entiende por **Estabilidad Laboral** el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que hubiere incurrido en causa de despido legalmente determinada. (OSORIO 1995).

Según Deveali, citado por Ernesto R. Katz, “la garantía de estabilidad por un lado es un elemento de tranquilidad y como tal puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendimiento del trabajador; pero puede por otro convertirse en un elemento negativo, disminuyendo hasta anularlo el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en los elementos menos buenos la haraganería y el desinteresamiento hacia el trabajo que realizan”

Con la estabilidad, “se estaría realizando el anhelo de los trabajadores de producir, libres de preocupaciones y de angustias innecesarias de perder su puesto en los casos en los

que no medie justa causa. En cambio se teme que la estabilidad en el empleo restrinja demasiado el derecho de los patronos a efectuar despidos necesarios, peligro que tal vez exista cuando la reglamentación de ese instituto no tome suficientemente en cuenta los fundados intereses de las empresas.

Para Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas, “la estabilidad en el empleo no es aconsejable si se tiene en cuenta, principalmente, las situaciones concretas y prácticas que puedan plantearse. Todo despido para ser justificado, ha de obedecer a una de las causas expresamente establecidos en la ley; además y esto es mucho más importante, la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probada en juicio, en caso de litigio; prueba que incumbe al patrono, circunstancia que lo coloca con frecuencia, en la imposibilidad de probar la causa del despido, y con ello la justicia que le asiste al disolver el vinculo contractual por motivo imputable al trabajador no puede ser objeto de demostración concluyente, un trabajador, más por capricho que por interés, mantiene sus prestaciones, con abuso del derecho a la estabilidad absoluta y con probable quebranto de la productividad y disciplina generales”.

Para el tratadista Mario de la Cueva, “el trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa, una posibilidad de ascenso, un aumento de salario, y en su caso, una pensión jubilatoria. El obrero que se ve obligado frecuentemente a cambiar de ocupación, no puede interesarse en esas distintas actividades y rendirá un servicio menos eficiente.” Sin embargo, este mismo tratadista en la edición actual de su obra, nos dice: “Una estabilidad absoluta parece

difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, por ejemplo, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico”. (MARIO DE LA CUEVA 1972).

2.3.2 LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA CORRIENTE CONTEMPORÁNEA DE LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO.

Con la expresión modernización del Estado se conoció en nuestro País al ingreso tardío del recetario neoliberal, que el Fondo Monetario Internacional había impuesto con anterioridad en otros países de América Latina. Y es que Chile, Argentina, Bolivia México y Perú, sufrieron antes que el Ecuador, las consecuencias de la declinación de la denominada época de oro del capitalismo (1940-1975), así llamada por algunos estudiosos de la economía, la fase que va desde el fin de la segunda guerra mundial hasta el colapso del proceso industrializador sustitutivo de las importaciones.

El neoliberalismo, conjunto de ideas basado en las viejas corrientes del pensamiento económico clásico retocadas por Milton Friedman y el grupo de economistas de la escuela de Chicago, resulta ser algo así como el fundamento teórico de la actual etapa de la economía mundial conocida como de la globalización.

En efecto, como globalización se conoce a la etapa que arranca de la segunda mitad de los años setenta y que se profundiza en los años ochenta del siglo pasado. Etapa o fenómeno histórico que aunque se ha pretendido divinizarlo como la oportunidad que tienen los países pobres, subdesarrollados y dependientes para acceder a

los niveles de vida de los países desarrollados en base a las “bondades” de las leyes del mercado, no es más que una nueva división internacional del trabajo, que ha reconfigurado el mercado mundial bajo el paraguas de lo que se ha dado en llamar la triada; o sea, los tres centros hegemónicos que constituyen los Estados Unidos de Norteamérica, la Comunidad Europea y el Japón y los demás países asiáticos.

Se dice que todos los instructivos que los teóricos de la globalización han descubierto para la “glorificada” inserción de nuestros necesitados países en la economía mundial, estuvieron resumidos en las ya famosas recetas del Fondo Monetario Internacional. Allí se encontraban, entre otras: la reforma comercial con la supresión de las barreras arancelarias a las importaciones, la abolición de impuestos y subsidios a las exportaciones e importaciones según los casos; la reforma financiera con la eliminación de los controles directos al sistema bancario, la desregulación de las tasas de interés; la reforma tributaria, con la eliminación o reducción de impuestos a las importaciones, igualación de las tasas de tributación a los inversionistas extranjeros y nacionales; la reforma del Estado, con la privatización de las empresas públicas, reducción de personal, debilitamiento del sector estatal; y la reforma laboral con la flexibilización, la congelación salarial, el trabajo por horas, la supresión de la contratación colectiva, entre otras reformas al Código del Trabajo para desactivar todo el sistema protector de la legislación laboral.

La flexibilización laboral resulta ser entonces bien amada hija del matrimonio por conveniencia, celebrado con insultante fastuosidad, ante el altar del Fondo Monetario Internacional, entre el Neoliberalismo y la Globalización. (Guzmán López 2011)

Ironías aparte, en el actual marco de recomposición del mercado internacional es que tiene inserción el modelo flexibilizador de las leyes laborales. Modelo al que el profesor **José Matías Catharino**, destacado pensador ius laboralista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Bahía-Brasil, se niega a aceptarlo como producto del Neoliberalismo, porque “nuevo” es solo en el nombre y lo llama con más propiedad “rebrote de la doctrina liberal”, afirma que el rebrote de la doctrina liberal causa modelos flexibilizadores y que en otras palabras, la flexibilización es el efecto de la doctrina, teoría o ideología liberal en el ordenamiento jurídico, especialmente en el laboral.

Las negativas consecuencias sociales de la llamada globalización, el Director General de la OIT en una alocución realizada el 1° de Mayo del 2000 en Roma con ocasión del jubileo de los trabajadores, realizó unas anotaciones muy puntuales respecto de cómo se ven afectados los derechos de los trabajadores en el proceso de globalización. Entre otras cosas, dijo las siguientes: *“Una economía globalizada en la que las personas no tengan derecho de organizarse, carece de legitimidad social.”* *“Dada la elevada posibilidad de movilidad del capital en la actual economía globalizada, la internacionalización de la producción ha reducido sustancialmente en algunos casos el contenido y el impacto de la negociación colectiva.”* *“Los métodos de trabajo más flexibles, el recurso cada vez mayor a la subcontratación y el trabajo a tiempo parcial hacen más difícil que los trabajadores se organicen en defensa de sus propios intereses”*. Finalmente concluye haciendo un llamado que tiene como fondo un cuestionamiento de la globalización, que no beneficia a los excluidos y más bien promueve nuevas desigualdades. Dice:

“...Debemos desarrollar la voluntad política de

revisar esas normas, para que la globalización beneficie a la mayoría, no solo a unos pocos; para que podamos expandir hacia un mayor número de personas la ventaja de sociedades abiertas y mercados abiertos, para que la promesa de la sociedad de la información se extienda a los excluidos y no derive en nuevas desigualdades; y para que la globalización adquiera la legitimación generalizada de la que hoy carece...”

En el contexto de las ideas flexibilizadoras, que constituyen un elemento de la corriente modernizadora del Estado, que desde los noventa del siglo pasado, rindiéndole culto a la globalización, rondan también toda la legislación ecuatoriana, se implantaron en el Ecuador, la Ley de Régimen de Maquila, publicada en el suplemento del RO # 493 del 3 de Agosto de 1.990, que introducía por primera vez la excepción de estabilidad para actividades habituales de la empresa y por tanto permanentes, aunque expuestas por su propia naturaleza a períodos de tiempo irregulares. Si bien excluía a los trabajadores de maquila de la garantía de estabilidad, debe reconocerse que preveía sin embargo, medidas protectoras de la relación laboral y hasta indemnizaciones por despido en los casos en que el empleador incumpliera las normas específicas relacionadas con la suspensión y terminación de la relación de trabajo. En el mismo Registro Oficial se promulgó la Ley de Contratación Laboral a Tiempo Parcial que introdujo la modalidad de contratar personal para que laboren durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. Igual que la anterior declaraba que los trabajadores que celebren este tipo de contratos gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad. Los dos

artículos finales de esta ley se refieren a declaraciones aparentemente protectoras de los derechos de los trabajadores, pero que por ser contrarios a la naturaleza esencialmente inestable de este tipo de contratos, resultan absolutamente ineficaces. La una es la referida a la estabilidad en caso de que el contrato fuere a plazo fijo y la otra es el derecho a la organización de los trabajadores contratados a tiempo parciales.

Luego, en Noviembre de 1.991, mediante la ley N° 133 se elevó a treinta el número mínimo de miembros para formar sindicato y se anuló en la práctica el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

Con el argumento de permitir un equilibrado desarrollo económico social, de enfrentar el “reto” que en ese entonces consistía el ingreso del Ecuador a la Zona de Libre Comercio y Mercado Común Andino, las primeras reformas, afectando la institución de la estabilidad en el trabajo; y la última, afectando los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva, abrieron el camino de la flexibilización y culparon cínicamente a los derechos laborales del creciente desempleo que convive desde hace ya algunos años con la sostenida crisis económica y social que afecta a nuestro país.

Corregidas y aumentadas salieron una década después las reformas contenidas en las leyes denominadas popularmente como la Trole I y la Trole II. Así llamadas por la diversidad de materias tratadas, unidas apenas como los carros de un Trolebús.

El 13 de Marzo del 2000 en el Suplemento del Registro Oficial N° 34 se publicó la Ley 2000-4 para la transformación económica del Ecuador, conocida como Trole I. En el considerando sexto, sin ninguna imaginación, los legisladores repiten la misma idea

modernizadora de moda “..... Que es indispensable una reforma laboral que asegure el acceso a las fuentes de trabajo y la competitividad de las empresas nacionales.....”. Atribuyéndole a la legislación laboral y no a la política oficial de empleos, el rol de abrir nuevas fuentes de trabajo. Eso, no obstante el absoluto fracaso de la Ley 133 en la tarea de conseguir la creación de nuevos empleos.

La principal reforma flexibilizadora que contiene la Trole I es la inclusión del denominado contrato por horas, cuya novedad consiste en que se puede pactar por simple voluntad del empleador, sin que importe la naturaleza de las labores requeridas.

El artículo 17 del Código del Trabajo, que se reforma en virtud de esta ley, contiene una clasificación de los contratos de trabajo en atención a su naturaleza y según ésta confiere a unos la garantía de estabilidad y a otros no. Al instituir el contrato de trabajo por horas, la Trole I, echa bajo el espíritu de esta clasificación cuando reforma el artículo 82 del Código del Trabajo y establece que la remuneración en este tipo de contratos será por horas y diaria, si el trabajo se refiere a tareas periódicas o estacionales y semanal o mensual, si se tratare de labores estables o continuas. Así las cosas, si nos remitimos al artículo 85 de la ley que comentamos, que a su vez manda a agregar un inciso final al artículo 17 del Código del Trabajo, que dice: *“Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato de trabajo”* tenemos entonces la verdadera intención de la ley, de acabar con el principio de la estabilidad en el empleo. Más adelante el reglamento de trabajo por horas y el que regula el funcionamiento de las denominadas empresas tercerizadoras, crearían todas las demás trampas que la ley anunciaba, pero que por no ser el tema de este estudio, las analizaremos, en otra oportunidad. Es de justicia, reconocer aquí

que tal tarea, probablemente no la acometamos, toda vez que la Asamblea Constituyente en este año 2008, ha procedido a derogar la intermediación laboral y la contratación por horas.

El 18 de Agosto del 2000 en el Registro Oficial N° 144, se publicó la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana. (Trole II) En su exposición de motivos la ley vuelve a repetir con la misma falta de imaginación de siempre y con no menos necesidad, la absurda tesis de conseguir la apertura de nuevos empleos a costa del sacrificio de los derechos de los trabajadores en actual relación de dependencia.

Puede decirse que la Trole II fue una descarga de artículos inconstitucionales que atacaron por igual tanto la estabilidad laboral como la contratación colectiva, la jubilación patronal, el concepto de remuneración, el derecho a la huelga, el contrato de temporada y las utilidades; muchos de los cuales así fueron declarados por el Tribunal Constitucional mediante resolución 193-2000, publicada en el Suplemento del RO N° 234 del 29 de Diciembre del 2000.

Aquél que más nos interesa destacar, en razón del tema del presente trabajo, es el artículo 186 que intentaba reformar el artículo 188 del Código del Trabajo y que reducía el monto de las indemnizaciones a pagarse en caso de despido de un trabajador que haya percibido una remuneración mayor a los quinientos dólares mensuales. Es decir, hacía una odiosa discriminación con los trabajadores o empleados que tenían mejores ingresos relativos, al momento de ser despedidos.

Evidentemente este artículo también fue declarado inconstitucional por el fondo, por el Tribunal Constitucional.

Finalmente como corolario a este proceso flexibilizador podemos sostener que tomando como base los mismos informes del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, así como las memorias del Banco Central, las reformas comentadas en ningún caso han servido para disminuir el desempleo y el subempleo en el país. Desde 1.980 el desempleo abierto tuvo como promedio tasas de un dígito, salvo el año 1986 que alcanzó el 11.1%; pero a partir de la década de los años 90, más específicamente desde 1992, contrariamente a los resultados esperados por los inspiradores de la reforma laboral flexibilizadora de 1991, la tasa abierta de desempleo en el país, subió escandalosamente hasta situarse en el 16,8% en Enero del 2000 y aunque a diciembre del mismo año bajó al 10.3%, su promedio fue entre 13 y 14%. La gigantesca ola migratoria operada a raíz de la crisis bancaria de 1999 y sus consecuencias, por la fuga de la mano de obra, y no por un incremento de los puestos de trabajo, es lo que realmente ha permitido que la tasa de desempleo abierto se mantenga entre el 9 y 10% hasta la fecha en que concluimos el presente trabajo.

Las publicaciones oficiales de las entidades del Estado se han encargado de desmentir la falacia que ha significado el trillado argumento utilizado por los distintos gobiernos de flexibilizar la legislación laboral para procurar la creación de más empleos, y aún ahora, se ha esgrimido como bandera de los representantes de los empleadores, para oponerse a su derogatoria.

Por otro lado, el verdadero propósito de las comentadas reformas, el de acabar con la sindicalización, el derecho a la contratación colectiva y a la huelga si ha sido conseguido. A ejemplo, según informe del Ministerio del Trabajo, a mediados del año 1.995 los conflictos colectivos de trabajo, sea por la suscripción de contratos colectivos o por el incumplimiento de los mismos disminuyó de 330 a

77 y las huelgas en el mismo período disminuyeron en un 95%. El Ministerio en su informe se ufana que en el primer semestre del año 1.995 se habían producido solamente seis huelgas en todo el país.

Solo nos resta decir que a partir de tales reformas la estabilidad laboral es uno de los derechos más vulnerados por la corriente modernizadora de la flexibilización, no sólo por las consecuencias particulares que brevemente hemos esbozado en este trabajo, sino también por acontecimientos de gran connotación social, que por inicuos han provocado la condena social, tales como los despidos arbitrarios e injustos de miles de trabajadores municipales sin la entrega de por lo menos las indemnizaciones de ley o las famosas compras de renuncias de los empleados del sector público que con insignificantes indemnizaciones arrojaron a la desocupación a miles de servidores de las instituciones del Estado.

Lo último es la generalización del trabajo por horas como la única modalidad de los contratos de trabajo que declaran la extinción de la garantía de la estabilidad y proclaman la vigencia del despido abierto y sin justificación. Modalidad que, por contraria a los principios del derecho del Trabajo, ha sido recientemente derogada por la Asamblea Constituyente al momento de concluir este trabajo. (GUZMAN 2011).

2.3.3 ALTERNATIVAS ASUMIDAS

Si bien puede afirmarse que la legislación laboral ecuatoriana nace con la ley sancionada por Alfredo Baquerizo Moreno el 11 de Septiembre de 1916, no es menos cierto que el nacimiento de las normas que fueron consagrando el derecho a la estabilidad, se produce años más tarde mediante disposiciones aisladas en

leyes específicas, referenciadas ya sea al contrato individual de trabajo, al trabajo de la mujer y de los menores.

Conviene destacar aquí que, el 26 de Marzo de 1929, la Asamblea Constituyente expide una Carta Fundamental que por primera vez consagra derechos laborales como garantías constitucionales, al punto que casi todos los autores en materia laboral, señalan aquella, como la fecha en que se constitucionalizó el Derecho del Trabajo; (VERDESOTO SALGADO, QUITO, 1951) y que, aunque entre los derechos consagrados se contemplan garantías tales como la fijación de jornada máxima de trabajo, de salario mínimo, el descanso semanal obligatorio y el establecimiento de Seguros Sociales; la indemnización por accidente de trabajo, la inembargabilidad del salario del trabajo, la libertad de asociación y agremiación, la constitución de tribunales de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, debe señalarse también que el derecho a la estabilidad consagrado en los términos de la actual Constitución como derecho al trabajo que goza de la protección del Estado, que como derivación lógica de tal declaración, propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación, no es reconocido en la primera carta, la Constitución de 1929. Se podría decir que al declarar; “El Estado protegerá especialmente al obrero y al campesino y legislará para que los principios de justicia, se realicen en el orden de vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana”, la Constitución de 1929, estaba sentando el antecedente del principio desarrollado más tarde en las siguientes constituciones y que se ha convertido en el marco teórico dogmático del derecho a la estabilidad.

Disposiciones en torno a la estabilidad laboral encontramos en la ley sobre el contrato individual de trabajo, expedida por el Presidente Provisional Isidro Ayora el 6 de octubre de 1928, publicada en el registro oficial N°763 del 7 de octubre del mismo año.

En circunstancias que las fuerzas políticas y sociales de avanzada venían de luchar contra el conservadorismo, pese a la derrota sufrida por el auténtico liberalismo con el crimen de los Alfaro y más dirigentes revolucionarios –téngase en cuenta que en materia legislativa se luchaba aún contra el concertaje-, la ley sobre el contrato individual no hablaba de la duración mínima del contrato de trabajo, como lo hace actualmente el Código de Trabajo en defensa del principio de la estabilidad, sino de la duración máxima. En efecto el artículo 8 de dicha ley establece que la duración máxima del contrato de trabajo sería un año, si es verbal, y hasta de tres años si es escrito, sin embargo en medio de tan particulares condiciones históricas del capitalismo naciente que buscaba enterrar las viejas relaciones feudales, el concertaje entre ellas, encontramos en la parte final del mismo artículo 8 una declaración que es el fundamento de la estabilidad al decir: *"...y se entenderán tácitamente renovadas por el hecho de seguir el obrero o empleado prestando sus servicios con conocimiento del patrono."* He ahí el elemento de la permanencia en el trabajo como factor de equilibrio de la sociedad moderna, consagrada tempranamente en la legislación. Y en la misma ley encontramos también el derecho del trabajador a ser indemnizado con el 50% de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para la terminación del contrato, cuando lo de por concluido por culpa del patrono. He aquí reunidos elementos nacies de las indemnizaciones actuales por ruptura en la relación en los casos de contratos de

plazo fijo y por terminación de la relación laboral por visto bueno por causa del empleador (Art. 173 y 191 del CT). Lo que se conoce doctrinariamente como despido indirecto.

En esta misma línea de análisis encontramos tanto en la ley sobre contrato individual de trabajo, como en la ley de desahucio y en la del trabajo de mujeres y menores, y de protección a la maternidad - todas ellas publicadas en el Registro Oficial 763, del 7 de octubre de 1928 –declaraciones avanzadas de defensa absoluta al derecho a la estabilidad pero lamentablemente relativizadas, mediante el establecimiento de sanciones indemnizatorias alternativas, que en los hechos anulan el principio de la permanencia en el trabajo. La ley sobre el trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad dice en su artículo 13:

“No podrá despedirse a ninguna mujer con motivo del embarazo y deberá conservarse el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo el período de seis semanas que establece el artículo anterior, durante el cual tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento de su salario.” Y en el artículo 14 dice lo siguiente. Pero en caso de que permanezca ausente por un tiempo mayor por enfermedad originada por el embarazo o parto, no se podrá tampoco despedirla por este motivo”.

Si hasta ahí hubiese quedado el artículo habría sido una declaración de estabilidad absoluta; pero el artículo 16 la enerva, no al prescribir la multa como sanción a la infracción de tales disposiciones, pero si al establecer de un modo inconsecuente con el espíritu protector de la ley, que: *“el producto de la multa*

será entregado inmediatamente a la mujer perjudicada". O sea, dos nuevos elementos no contemplados en el articulado de la ley, han entrado por la ventana para enervar el carácter tuitivo de la legislación social; a saber: la connotación indemnizatoria de la multa, y el calificativo de perjudicada a la mujer víctima del despido, con lo que la ley convalida la táctica patronal de los hechos consumados.

Del mismo modo, el artículo 20 de la ley sobre el contrato individual de trabajo prohíbe el despido intempestivo cuando consagra: *"No obstante que no se halla estipulado el tiempo de duración del trabajo, ni el patrono, ni el obrero, podrían darlo por terminado intempestivamente, debiendo sujetarse a este punto a lo dispuesto por la ley de desahucio."* Pero ocurre que la ley de desahucio, simplemente implanta el preaviso, pero desarrolla en cambio una suerte de paquete indemnizatorio, que relativiza todas las buenas declaraciones de estabilidad contemplada en otras leyes.

Debe reconocerse eso sí, que en esa línea de pensamiento la ley de desahucio, en su artículo 15 establece tempranamente la idea de pago de un mes de sueldo por cada año de servicio como indemnización a entregarse al trabajador por el despido intempestivo. Es esta dicotomía en la estructuración de la ley laboral, presente como vemos desde las normas más remotas, lo que ha permitido que en el plano doctrinal llegasen a afirmar algunos autores, -como Ernesto Krotoschin por ejemplo- que así como se habla de derecho a la estabilidad, puede también hablarse del derecho al despido.

Las reformas posteriores a la ley de desahucio, a la demás leyes del período juliano, así como las nuevas que se dictaron en los

primeros años de la década de los 30, tales como la ley de huelgas, el derecho sobre el cambio de ocupación o trabajo habitual, entre otras, conservan esa dualidad hasta ser incluida en el texto mismo del primer Código del Trabajo expedido en Agosto de 1938, y aunque de esta fecha hasta nuestros días todas las reformas laborables referidas a la estabilidad y al despido se han caracterizado por la declaración grandilocuente por un lado y la alternativa indemnizatoria por el otro.

2.4 MARCO TEORICO LEGAL

2.4.1 LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO ECUATORIANO

La Constitución Política de la República del Ecuador, al igual que las anteriores, pero con otra redacción, garantizará a todas las personas trabajadoras, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido o aceptado. Declara además en su artículo 33 que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Así está consagrado en la Carta Política el derecho a la estabilidad en el trabajo o el principio de continuidad en el empleo. Es verdad que no está afirmado tan categóricamente como otros principios del derecho laboral pero es claro que en dicho artículo está comprendida la preocupación estatal por garantizar a sus asociados una vida digna, que pasa necesariamente por ejercer el derecho y cumplir con la obligación social de tener un trabajo decente.

El Código del Trabajo en su artículo 14 registra el principio de

estabilidad en el trabajo bajo el título de estabilidad mínima y excepciones. En él se establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato de trabajo por tiempo fijo o por tiempo indefinido cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, concluyendo que se deben considerar a tales trabajadores como estables o permanentes. Es decir, la ley determina que es la naturaleza de la labor o actividad a ser realizada la que le da el carácter de estable o permanente tanto al contrato de trabajo como al trabajador. Esta definición de la ley es fundamental para establecer cómo una serie de reformas flexibilizadoras recientes, desnaturalizando la letra y el espíritu de este artículo, le otorgan al contrato de trabajo por horas, características excepcionales que no las tiene, simplemente porque la modalidad de la jornada de trabajo no es la que determina la naturaleza de la relación de trabajo. En otras palabras un contrato de trabajo es estable por la naturaleza de la actividad desarrollada por el trabajador, aunque otra ley o reglamento lo califique de precario porque se haya pactado por horas. En efecto, no es la modalidad de la jornada de trabajo lo que determina la naturaleza del contrato. Si revisamos las excepciones que constan a continuación en el mismo artículo encontraremos que el común denominador para su exclusión de la garantía de la estabilidad es su naturaleza. Así tenemos que se excluyen los contratos por obra cierta, los eventuales, los ocasionales y de temporada. Éste último si goza de protección por estabilidad constituyendo una especie de excepción de la excepción. Se excluyen también los de servicio doméstico, los de aprendizaje, los celebrados entre los artesanos y sus operarios y los contratos a prueba.

La legislación laboral ecuatoriana ha contemplado también desde sus inicios, indemnizaciones para el caso de quebrantamiento de la garantía de la estabilidad, vía ruptura unilateral e ilegal de la relación

de trabajo; y ha contemplado también los casos justificados de despido, que por el trámite administrativo previsto por la ley, se los conoce como “visto bueno” del Inspector del Trabajo.

2.4.2 PROCEDIMIENTO EN JUICIO LABORAL

El procedimiento se efectuará a través de dos audiencias; una **AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBA** de que se consideran asistidas las partes como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba, cuya práctica se dispondrá dentro del término improrrogable de quince días.

Habrá otra audiencia **Definitiva**, en la misma que se receptorán las versiones de testigos, confesión judicial, juramento deferido. Concluida esta audiencia el Juez dictará sentencia dentro del término de cinco días, la misma que se puede apelar ante la Corte Superior del Distrito.

A través de la regulación del juicio oral se puede observar:

- a)** La intención de acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias;
- b)** La tendencia a otorgar al Juez mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas;
- c)** las audiencias son públicas y se desarrollan oralmente, en presencia del Juez, las partes y sus abogados, de lo en ellas actuado se dejaría constancia en las respectivas actas sumarias

y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones se agregarán al proceso;

d) Aun cuando existirá una mayor inmediación entre el Juez y los demás interlocutores del proceso, al haber apelación de la sentencia no se dará tal situación ante la Corte Superior del Distrito, que si bien puede actuar por los méritos de lo actuado, también puede disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por lo tanto podemos sostener que el procedimiento oral regulado en la nueva ley satisface en teoría los principios de celeridad, concentración e inmediación, adopta parcialmente al sistema inquisitivo, al permitirse al juez disponer la práctica de ciertas pruebas; pero la apreciación de las pruebas se hará conforme a las reglas de la sana crítica. En cuanto al objetivo de alcanzar, a través del nuevo procedimiento, una mayor eficiencia en la administración de justicia, está por verse la forma como se comportarán los Jueces del Trabajo, las iniciativas que adoptarán y la ponderación con que conducirán los procesos. Para ello, será indispensable el aumento de su número, una adecuada capacitación y la disposición de los recursos materiales necesarios para el buen cumplimiento de su cometido.

2.4.3 En el contexto de las reformas introducidas por la Ley N° 133 del 21 de Noviembre de 1991.

Publicada en el Suplemento del RO N° 817 del 21 de Noviembre de 1.991, la Ley 133, dictada durante el gobierno de Rodrigo Borja introdujo las más importantes reformas hechas al Código del trabajo en los últimos años. El fundamento expresado en los considerados es realmente escueto y sólo se refiere a la necesidad de

indispensables reformas frente al ingreso del país a la Zona de Libre Comercio y Mercado Común Andino, que para los ecuatorianos constituye un reto histórico. Y no dice más.

Sobrentendida entonces toda la argumentación flexibilizadora de las leyes laborales que desde hace algunos años cobraba fuerza en el país a través de las corrientes modernizadoras referidas en capítulos anteriores, la Ley 133 abordó temas que van desde clases de contratos y su registro, formas y modalidades de trabajo, formas de remuneraciones, trabajo de menores, utilidades, indemnizaciones por accidentes de trabajo, estabilidad y despido por supuesto y hasta un procedimiento especial para reclamar el pago de remuneraciones devengadas y no pagadas en materia de derecho individual de trabajo. Normas y sanciones en el ámbito administrativo; y profundas reformas hasta hoy cuestionadas en el ámbito colectivo, que se refieren al número mínimo de trabajadores para formar asociaciones, al trámite de la contratación y de los conflictos colectivos, en especial a lo relacionado con el derecho de huelga, entre otras.

La ley reforma el artículo 14 que habla de la estabilidad, remarcando el criterio de la naturaleza de la actividad como determinante para establecer la naturaleza del contrato. Actividad o labor de naturaleza estable o permanente determina un contrato estable o permanente y así se deberá considerar a tales trabajadores para los efectos de las normas del Código del Trabajo.

Las excepciones se mantienen y se añaden tres más; a saber: Contratos eventuales, ocasionales y de temporada; que son definidos más adelante en otro artículo. Precisión técnica que se hacía necesaria teniendo en cuenta el desarrollo que habían tenido las relaciones laborales.

Pese a ser incluidos en la categoría de contratos de excepción, los de temporada, son definidos como contratos que gozan de la garantía de estabilidad, entendida ésta, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Es más, el artículo concluye diciendo que se configurará el despido intempestivo si no fueren llamados a prestar sus servicios en la siguiente temporada. Una excepción de la excepción.

El artículo 15 que establece el contrato de prueba y la automática conversión en contrato de un año, pasados los noventa días, es reformado con una penalización al empleador que violentare la disposición comentada.

La ley establece también los llamados contratos de aprendizaje en la industria o pequeña industria y reproduce la idea que vencido el plazo de seis meses, tiempo máximo de duración de los mismos, de mantenerse la relación se transforma ipso jure en contrato por tiempo indefinido.

Reforma también esta ley, el artículo relativo a la bonificación del 25% del último sueldo por cada año servicio en sentido favorable al trabajador, toda vez que dispone su pago no sólo en el caso del desahucio solicitado por el empleador, sino también cuando fuere solicitado por el mismo trabajador.

Las reformas más importantes introducidas por esta ley en materia de despido e indemnizaciones están contempladas en el artículo 35, que a su vez reforma el 189 del Código del Trabajo. Son varias las innovaciones favorables al trabajador que contiene este artículo. Al mantener la disposición de sancionar al empleador que despidiere intempestivamente al trabajador reforma la escala de las

indemnizaciones ordenando que se pague tres meses de remuneración a aquel que haya trabajado hasta tres años. Que de tres años de servicio en adelante el trabajador despedido se hace acreedor al pago una indemnización igual a una remuneración por cada año, sin que pueda exceder en ningún caso de veinticinco meses de remuneración. Como vemos esta reforma combina el criterio de la escala que se encontraba en el artículo anterior, pero recoge también en algún sentido el punto de vista que animó durante tantos años las indemnizaciones especiales que rigieron vía decretos ejecutivos o legislativos en las dos décadas anteriores.

En todo caso el límite de veinticinco meses es un asunto que aún hoy es motivo de debate en el foro.

En una línea, el artículo que comentamos resuelve a favor del trabajador, un viejo problema en materia de indemnizaciones, cuando prescribe que la fracción de un año se considerará como año completo. Y a renglón seguido establece que la bonificación contemplada en el artículo 185 del Código del Trabajo por concepto de desahucio, debe ser pagada también en caso de despido intempestivo.

El inciso séptimo del artículo 35 de la Ley que comentamos trae una disposición nueva en la legislación laboral. Tiene como antecedente la garantía de estabilidad que se decretó cuando se creó el décimo cuarto sueldo en el año 1968, durante el gobierno de Velasco Ibarra, ya que aquella como ésta disposición, buscan evitar lo que se denomina en doctrina el despido obstativo. O sea el despido producido para impedir el cumplimiento de una condición que hace al trabajador acreedor de un derecho. En efecto, la ley dispone que en el caso que el trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente y

fuere despedido, adicionalmente a las indemnizaciones dispuestas, tenga derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código.

El inciso final contiene en cambio una especie de doble candado. Dice que la indemnizaciones por despido previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Esto supone que no habrá en adelante acumulación de indemnizaciones por este concepto, como se permitía en las dos décadas anteriores con las indemnizaciones especiales, ya que habla solo de mejorar las aquí dispuestas. La prohibición expresa para que puedan ser mejoradas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, pese al acatamiento que tuvo, es realmente una disposición ineficaz por inconstitucional pues los Tribunales de Conciliación y Arbitrajes según el artículo 31 literal k de la Constitución vigente a la época y artículo 35 numeral 13 de la actual, son los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos colectivos de trabajo. Y en ello son absolutamente autónomos y soberanos.

La Ley en estudio reformó también el artículo 194 del entonces vigente Código del Trabajo, incorporando un inciso que establece que si por efecto de la liquidación del negocios, el empleador da por terminada las relacionadas laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en las artículos 185 y 189 respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Esta reforma constituye hasta los actuales momentos un asunto de gran debate doctrinario. Si bien es cierto que tiene su fundamento en

la práctica repetida de los empleadores de cerrar negocios fraudulentamente, entre otros propósitos, con el de eludir las responsabilidades con los trabajadores, no es menos cierto que resulta rígida y hasta cierto punto injusta para los casos de pequeños negocios que quiebran por la agudización periódica de la crisis general de la economía que afecta al país recurrentemente. En tales casos el autor se manifiesta partidario de una reforma que asegurando previamente una rigurosa auditoría que elimine toda duda de fraude por parte del empleador, considere tal quiebra como una de las causas de terminación del contrato individual del trabajo, según el artículo 169 ordinal 4º del Código del Trabajo, sin que hubiere lugar a indemnización por despido.

Más adelante, dentro de los artículos que se mandan a agregar a propósito del trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en casos de falta de acuerdo de las partes en la negociación del Contrato Colectivo, la ley que comentamos incluye una expresa prohibición de despido y desahucio de trabajadores una vez que se hubiere presentado el proyecto de Contrato ante el Inspector del Trabajo. Dice la ley, que si el patrono incurre en el despido o en el desahucio, indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento. Este es un caso expreso de acumulación de indemnizaciones.

La misma prohibición existe en la ley cuando se trata de la constitución de un sindicato, un comité de empresa o cualquier otra asociación de trabajadores. La diferencia de esta reforma con la arriba señalada es que en este caso, se contempla como una de las consecuencias legales de tal arbitrariedad, la continuación del trámite del registro o aprobación de la organización laboral. El

comentario que cabe es relacionado a la total ineficacia de esta reforma, ya que despedido el número suficiente de trabajadores para impedir la conformación de la mayoría o el número mínimo de treinta miembros, la continuación del trámite es solo un cortejo fúnebre que marcha hacia la tumba.

No obstante los aspectos positivos que en materia de estabilidad incorporó la Ley 133, que no ocultan los muchos otros negativos que contiene, pero que no son motivo del presente estudio, debemos decir que al final, le confiere una última gentileza a los empleadores. Incorpora un artículo que dice que los huelguistas solidarios no gozarán de la estabilidad prevista en el artículo 496 del Código del Trabajo.

Aunque no se refiere expresamente a la garantía de estabilidad ni a las indemnizaciones por despido, se incorpora un trámite especial concedido al trabajador en actual relación de dependencia para reclamar judicialmente por el pago de sueldos o salarios devengados y bonificaciones de ley, que lamentablemente ha sido derogado en la actualidad.

2.4.4 LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO.

La noción de indemnización no es originaria del derecho laboral, es propia del derecho civil y está asociada a los conceptos de daño y perjuicio. Históricamente el concepto de daño estuvo relacionado con la idea del empobrecimiento por afectación del patrimonio del individuo, pero con el desarrollo del derecho, la vulneración del derecho subjetivo de una persona abarcó la idea tanto de los bienes patrimoniales como los extra patrimoniales, estos últimos vinculados con la personalidad del individuo; pero con la característica común de ser protegidos jurídicamente contra los daños provenientes de los actos ilícitos. Y aunque hay autores que establecen una diferencia

entre daño y perjuicio, atribuyéndole a este una connotación inmaterial como la lesión a la honra, hay otros que prefieren identificarlos en tanto que ambos vocablos suponen un menoscabo o destrucción de los derechos subjetivos de las personas.

La idea de la indemnización está contenida en el Código Civil en el libro IV de las obligaciones, cuando establece que éstas nacen entre otras fuentes, a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona como en los delitos y cuasidelitos, o ya por disposición de la ley.

Luego la idea se desarrolla ampliamente en todo el libro, estableciendo en cada caso el derecho de la persona afectada en sus derechos subjetivos a ser indemnizada mediante la correspondiente acción de perjuicios.

El marco jurídico general que sirvió de fuente para trasladar la institución de las indemnizaciones al campo laboral lo encontramos en la definición de los contratos bilaterales, en los que va envuelta la condición resolutoria de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado; y la prescripción que, en tal caso, podrá el otro contratante pedir, a su arbitrio, o la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios.

Es por eso que tempranamente en la legislación laboral encontramos la noción de las indemnizaciones. En la ley sobre contrato individual de trabajo dictada durante la Presidencia Provisional de Isidro Ayora el seis de octubre de mil novecientos veintiocho y promulgada en el Registro Oficial N° 763 del 7 de Octubre de 1928, se establece el derecho del obrero a dar por terminado el contrato de trabajo, antes de que termine el plazo

estipulado por causa del patrono. En tal caso, dice la ley, el obrero tendrá derecho a una indemnización equivalente hasta el cincuenta por ciento de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para la terminación del contrato.

Pero eso no es todo. En la misma ley, en el artículo 17 se establece que tanto el obrero o empleado, como el patrono, podrán dar por terminado voluntariamente el contrato antes del plazo acordado, siempre que el patrono pague a la otra parte una indemnización equivalente al salario de un mes de trabajo, si el plazo del contrato no excediere de un año; y al de dos meses, si el tiempo estipulado fuese mayor. El obrero o empleado pagará la mitad de estas indemnizaciones.

No sólo la idea, sino también los montos quedaron prontamente fijados en la legislación laboral ecuatoriana, tanto que a inicios de la década de los años setenta del siglo pasado, todavía constaba como indemnización por despido el pago de dos meses de remuneración.

Consta también la idea del pago de una indemnización por parte del trabajador pero considerablemente menor, porque se parte del principio protector del trabajador que busca compensar la desigualdad real existente entre las partes.

El Código del Trabajo contempla el tema de las indemnizaciones como un resarcimiento del daño causado por los riesgos del trabajo y enfermedades profesionales de un lado; y por el ocasionado por la pérdida del empleo, cuando se trata de contratos de plazo fijo o de plazo indefinido. También existen otras que tienen más el carácter de multa que de compensación por el daño.

En el período que es objeto de nuestro estudio, existen dos momentos en los que se operaron reformas sustanciales en el monto de las indemnizaciones por despido intempestivo. Durante el gobierno de facto que sucedió a Rodríguez Lara, que fuera presidido por Alfredo Poveda Burbano, se dictó el Decreto Supremo 404 que se promulgó en el Registro Oficial N° 108 del 15 de Junio de 1976. En él, se estableció una escala indemnizatoria con la que se condenaría al empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, según el tiempo de servicios que hubiese tenido. Así, el que trabajó hasta dos años, sería indemnizado con dos meses de remuneración; el que trabajó entre dos y cinco años, con cuatro meses de remuneración; el que trabajó entre cinco y veinte años, con seis meses de remuneración y aquél que trabajó más de veinte años, con una suma equivalente a doce meses de remuneración. El otro momento histórico fue en Noviembre de 1991, durante el Gobierno de Rodrigo Borja. La escala, manteniendo el mismo criterio de a mayor tiempo de servicios, mayor remuneración, se estableció así: Al que trabajó hasta tres años de servicio, se indemnizará con tres meses de remuneración; al que trabajó más de tres años en adelante, con un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso, ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración. La reforma estableció además que la fracción de un año se considerará como un año completo y que el cálculo de las indemnizaciones se debería hacer en base a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.

En materia de resarcimientos por despido el Código del Trabajo contempla también indemnizaciones especiales de un año de remuneraciones, tales como las establecidas para el trabajador que fuere dirigente sindical, para la trabajadora embarazada; así como una bonificación extra equivalente al 25% de la última remuneración

por cada año de servicio.

Un caso que amerita comentario aparte es el referido a las indemnizaciones que corresponden a las violaciones de las estabilidades especiales. Concretamente nos referimos a la disposición que está contemplada en el artículo 172 numeral 6 del Código del Trabajo. Técnicamente mal ubicada se encuentra una garantía de estabilidad por dos años en trabajos permanentes, para aquellos trabajadores que hayan presentado denuncia justificada en contra del empleador por incumplimiento de sus obligaciones en el Seguro Social.

El problema que siempre fue motivo de debate es el relacionado con la naturaleza de dicha disposición legal y la sanción indemnizatoria en caso de quebrantamiento de la estabilidad garantizada. Es claro que la disposición contiene una garantía de estabilidad y es claro también que no contiene ninguna sanción indemnizatoria. Esto permitió que se hayan dictado fallos que no mandan a pagar un centavo por falta de estipulación expresa hasta interpretaciones asimiladas a la ruptura de la estabilidad de los contratos de plazo fijo o a la fijada por los contratos colectivos.

En efecto, aplicando el antiguo artículo 161 del Código del Trabajo, actual 181, la Corte Suprema de Justicia, en el caso Bucaram vs. Assaf, dispuso que al trabajador se le pague el 50% de las remuneraciones que faltaban para la terminación del plazo de dos años, garantizados por la ley. Ver Bohórquez René. Ob. Citada.

En cambio, en otro fallo, dictado por la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia en Marzo de 1990, se considera la garantía de estabilidad como indemnización, al decir: "QUINTO.- Tiene derecho

además a la indemnización prevista en la parte final del numeral 6 del artículo 171(actual 172) del Código del Trabajo, ya que la certificación referida y de los documentos de fojas 14 y 21 consta que la denuncia es fundada...” Ver Prontuario de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia N° 3 página 226.

2.5. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

2.5.1 ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA.-

El derecho a la estabilidad laboral, puede ser abordado desde distintos puntos de vista por los estudiosos del Derecho Laboral. Puede ser considerado uno de los derechos fundamentales o simple característica del contrato de trabajo, pero cobra fuerza el debate cuando se llega al punto de la terminación de la relación de trabajo. Hasta qué punto la ley debe permitir la voluntad unilateral del empleador para que la relación termine. Sobre este punto los autores han coincidido en clasificarla en absoluta o propia y relativa o impropia.

Mario de la Cueva, sostiene que una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, porque en algunas situaciones hipotéticas podría ser contraria a la naturaleza de las cosas, ya que no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Y afirma que por tal razón el límite de la estabilidad absoluta estaría en las causas justificadas para dar por terminada la relación laboral. Otros sostienen en cambio que en tal caso la terminación sería legal y no por voluntad del patrono. (MARIO DE LA CUEVA 1981).

En su libro “**Los Principios del Derecho del Trabajo**” el maestro **Américo Plá Rodríguez** se refiere a la estabilidad absoluta como

aquella que asegura la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, que se configura cuando en la ley se consagra la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador a su puesto de trabajo.

Este concepto está asociado necesariamente a los puestos públicos, en torno a los cuales se puede impugnar la validez del acto administrativo que ocasionó el despido y la relación con el empleador (entidades del Estado) es más impersonal. En las distintas legislaciones estos conceptos de nulidad del acto que ocasionó el despido y de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, están asociados al reconocimiento del derecho del actor a percibir los salarios vencidos y/o los daños y perjuicios ocasionados.

Según el tratadista, la vigencia de la estabilidad absoluta en las relaciones interprivatos se complica porque el acto de reinstalación supondría el forzamiento de la voluntad del empleador, ya que en el contrato de trabajo, con el pago de la remuneración, el empleador adquiere el derecho a utilizar la fuerza de trabajo pero no la obligación. Además, sostiene, una declaración judicial de nulidad del despido no transforma la obligación de dar que es la que emana del contrato de trabajo, en una obligación de hacer.

Estos son los razonamientos que tornan relativa la estabilidad en la relación laboral entre privados y porque finalmente, las mismas legislaciones consagran como salidas alternativas el pago de indemnizaciones o multas.

En este campo, en el trabajo que sobre la estabilidad el profesor Argentino **Mario Deveali** elaboró para la Enciclopedia Jurídica Omeba sostiene que la verdadera estabilidad consiste en el derecho

que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo. Que es una previsión de la ley para anular la facultad de rescisión del contrato por parte del empleador y que, coincide con Plá Rodríguez, es una característica del empleo público en los países que existe el Estado de Derecho. En tales ordenamientos, continúa afirmando, queda excluido todo poder discrecional de los funcionarios, ya que la voluntad del Estado se manifiesta exclusivamente mediante la ley. Al lado de la verdadera estabilidad o absoluta, existen numerosas formas de estabilidad relativa, en virtud de las cuales la facultad discrecional del empleador, si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada cuando se dispone que en el supuesto de despido injustificado tenga que pagar una determinada indemnización. Aunque las legislaciones laborales en otros países han ido avanzando en proteger la estabilidad de despidos arbitrarios como lo son los discriminatorios o con abuso de la ley, nuestra legislación se ha quedado rezagada en el tiempo, al reconocer exclusivamente la estabilidad relativa.

2.6 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.

2.6.1 Hipótesis general.

La ley orgánica del Servicio Público y el código de trabajo carecen de especificaciones permitiendo el incumplimiento de las indemnizaciones laborales.

2.6.2 Hipótesis particulares

- La estabilidad laboral es un derecho del trabajador Ecuatoriano, ya que lo establece la Constitución.
- El despido intempestivo es un quebrantamiento de la

estabilidad laboral de los trabajadores del sector público.

- En el Ecuador existen dos tipos de estabilidades laborales, Absoluta y Relativa.

V.I Ley Orgánica del Servicio Público.

V.D. Indemnizaciones laborales.

2.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable Independiente: Ley Orgánica del Servicio Público

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS E
Ley que regula el servicio público, a fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del sector público. Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública.	Normas	Regla de conducta, imperativa o usual. Disposición legal. Ley como cuerpo orgánico. Precepto positivo de orden jurídico menor.	¿Estuvo de acuerdo Ud., con las normas que regían en su trabajo? ¿Cómo tomó Ud., la disposición emitida respecto a su despido?	Cuestionario
	Necesidades	Sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de <u>satisfacción</u> de las mismas.	¿Piensa que su despido se debió a una insatisfacción de sus labores? ¿Considera su trabajo como una necesidad básica para su sustento diario?	
	Recurso humano	Una empresa cuenta con diversos tipos de recursos que le permiten funcionar y alcanzar sus metas. Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se <u>conoce</u> como recursos humanos de una entidad.	¿La institución cuenta con un departamento de Recurso humano (Talento humano)? ¿Cree Ud., que se respetó la estabilidad laboral, con su despido?	Entrevistas.

Variable Dependiente: Indemnizaciones laborales.

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS ^E
<p>La palabra indemnización es frecuentemente relacionada con daños o perjuicios ocasionados a una persona. En el marco de las relaciones laborales, se refiere al pago en efectivo o con bienes, que una empresa entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante su permanencia como empleado.</p>	Daños.	<p>Detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito.</p>	<p>¿Cree que al despedirlo (a) de su trabajo, le causó daño en su bienestar?</p> <p>¿Para reparar el daño causado ha tomado Ud., las medidas legales pertinentes?</p>	Cuestionario
	Perjuicio	<p>Genéricamente mal, lesión moral, daño en los intereses patrimoniales.</p>	<p>El perjuicio ocasionado al ser despedido (a), cree Ud., que con la indemnización que recibirá será reparado?</p>	
	Persona	<p>El hombre en cuanto sujeto del derecho, con capacidad para adquirir y ejercer derechos, para contraer y cumplir obligaciones, y responder de sus actos dañosos o delictivos.</p>	<p>¿Está Ud., de acuerdo con el Decreto Ejecutivo 813?</p> <p>¿Se cumplió el pago de la indemnización por concepto de despido intempestivo?</p> <p>¿Aceptaría el reintegro a su puesto de trabajo o la indemnización?</p>	Entrevistas.

2.8. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS

HUELGA.-

Lapso en que no se trabaja. A modo de noción previa, la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a ellos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los empresarios.

DESPIDO.-

Declaración de voluntad unilateral del empleador que extingue el vínculo jurídico engendrado por el contrato de trabajo. Es justificado cuando el patrono prueba previamente la existencia de una causa justa prevista en el Código Laboral; e, injustificado, cuando no lo ha hecho.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

SINDICATO.-

Es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad

laboral.

LOSEP.-

Ley Orgánica de Servicio Público.

ESTABILIDAD.-

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

INDEMNIZACIÓN.-

Compensación en dinero que establecen distintas legislaciones, como complemento de la indemnización por despido. Resarcimiento que debe al empresario el trabajador que despide súbitamente.

SALARIO.-

Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.

REMUNERACIÓN.-

Consiste en la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

TRABAJO.-

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

TRABAJADOR.-

Quine trabaja todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual: obrero, jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual.

AFILIACION A SEGUROS SOCIALES.-

La afiliación es una condición esencial para adquirir el derecho al disfrute de los beneficios que conceden los seguros sociales obligatorios.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA.

3.1. Diseño de la investigación.

3.1.1 Modalidad básica de la Investigación.

En la presente investigación se aplicó la modalidad de campo y documental.

De campo porque se realizaron encuestas a las personas que han sido despedidas bajo la modalidad de despidos intempestivos de la ciudad de Babahoyo, y documental por apoyarse en códigos, leyes y textos jurídicos.

3.1.2 Nivel o tipo de investigación.

Los tipos de investigación a emplearse son: descriptivas y explicativas.

Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida de los textos jurídicos se clasificó elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, Explicativa, porque permitió un análisis del fenómeno para su rectificación.

3.2 Métodos.

3.2.1. Método Científico.

Utilizamos el método científico porque empleamos un conjunto de

procedimientos lógicamente sistematizados ya que se requería descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que permitieron establecer una conclusión general y después del análisis condujo a la búsqueda de soluciones.

Aplicamos las siguientes fases del Método Científico.

- Observación.
- Determinación del problema.
- Ideas a defender.
- Verificación de los resultados.
- Recopilación de datos.

3.2.2. Método Inductivo Deductivo

La inducción la utilizamos como una forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un conocimiento más general, que determinó lo que hay de común en los fenómenos individuales.

La deducción es una forma de razonamiento, mediante el cual se pasó de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho hizo comprender que un conocimiento verdadero nos garantiza una conclusión verdadera, siempre y cuando estén bien fundamentadas las premisas iniciales.

3.2.3 Método descriptivo

Se aplicó este método en la investigación para clasificar y ordenar

estadísticamente los datos conseguidos y nos facilitó la interpretación de como la estabilidad laboral del sector público Ecuatoriano tiene consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales.

3.3. Técnicas e instrumentos

3.3.1. Técnicas

3.3.1.1. Entrevistas

La técnica de la entrevista nos permitió tener un acercamiento objeto, sujeto; para determinar objetivamente las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido. A esta se considera como entrevista dirigida.

A través de esta técnica nos permitió obtener información por medio del diálogo entre dos o más personas.

La entrevista fue estructurada (preguntas previamente elaboradas y ordenadas) la misma que nos condujo a un acercamiento al personal que ha sido despedido de sus trabajos sin ningún fundamento legal.

La entrevista se la realizo en el cantón Babahoyo, en las instalaciones del Gobierno Provincial de Los Ríos.

Visite a los empleados y obreros del Gobierno Provincial de Los Ríos, presentándome como estudiante del decimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, explicando que estaba realizando una Entrevista para analizar el impacto que tiene la Estabilidad Laboral del sector Publico Ecuatoriano.

Como parte del tema de investigación de tesis, el cual es un requisito indispensable para la obtención del título de Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, les pedí a los entrevistados que me dieran su opinión sobre el Despido Intempestivo y Estabilidad Laboral del sector Público Ecuatoriano, los cuales me dieron diversas opiniones, algunos empleados respondieron que consideraban al Despido Intempestivo como una arbitrariedad por partes de las autoridades competentes.

Mientras que los profesionales del Derecho expresaron que el Despido Intempestivo es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato o nombramiento con su empleado.

3.3.1.2. Encuestas

La encuesta ayuda a obtener información a través de un cuestionario a las personas involucradas en la investigación que tiene relación con la " la estabilidad laboral del sector público Ecuatoriano tiene consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales. "

Y la implementamos en la población determinada o por muestreo, aplicamos una encuesta tipo general que nos permitió recoger las respuestas de todos los involucrados en el campo de estudio. A más esta técnica nos permitió averiguar las causas, motivos o razones que origina el problema planteado.

El señor Juez Primero Provincial del Trabajo de Los Ríos, manifestó que el Despido Intempestivo es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador.

El cual debe ser demostrado por medio de la declaración de testigos, y a falta de estos se comprueba con la remisión de toda la documentación presentada en la Inspectoría del Trabajo esto es Visto Bueno y Desahucio.

3.3.2. Instrumentos.-

Es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada. En este trabajo se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de trabajo bibliográfico.
- Guía de observación.
- Cuestionario de encuesta
- Guía de entrevista

3.3.2.1 Fuentes de obtención de información.

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

Fuentes primarias.

Entrevista directa al recurso humano (personas que han sido despedidos de sus trabajos sin fundamento legal) en relación con la situación objeto de estudio.

Fuentes secundarias.

- Análisis de documentos.
- Internet.

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población.

La población o universo a investigarse lo conforman: personas que han sido despedidos de sus trabajos sin fundamento legal (20) y abogados de libre ejercicio para ser consultados acerca de de la problemática en estudio (10).

3.4.2. Muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra hemos utilizado la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

n = tamaño de la muestra
 m = tamaño de la población
 e = error máximo admisible

3.5. Procesamiento de la información.

La investigación fue elaborada, procesada y sistematizada de la siguiente manera:

- Investigación bibliográfica.
- Construcción del marco contextual
- Elaboración del marco teórico
- Construcción del diseño metodológico.
- Redacción y presentación del borrador de lo anterior.
- Aplicación de instrumentos de investigación.
- Tabulación de datos.
- Procesamiento de datos.
- Redacción del informe final.
- Defensa y exposición.

3.6. Proceso metodológico utilizado para la verificación de la hipótesis.

En la presente investigación se aplicará la estadística descriptiva con el empleo de cuadros con frecuencias y porcentajes de los indicadores y subindicadores, apoyados por gráficos estadísticos que permitan la visualización de la información.

Posteriormente se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de cada respuesta para establecer conclusiones particulares y generales que permitieron la comprobación o disprobación de las hipótesis de trabajo.

CAPÍTULO IV.

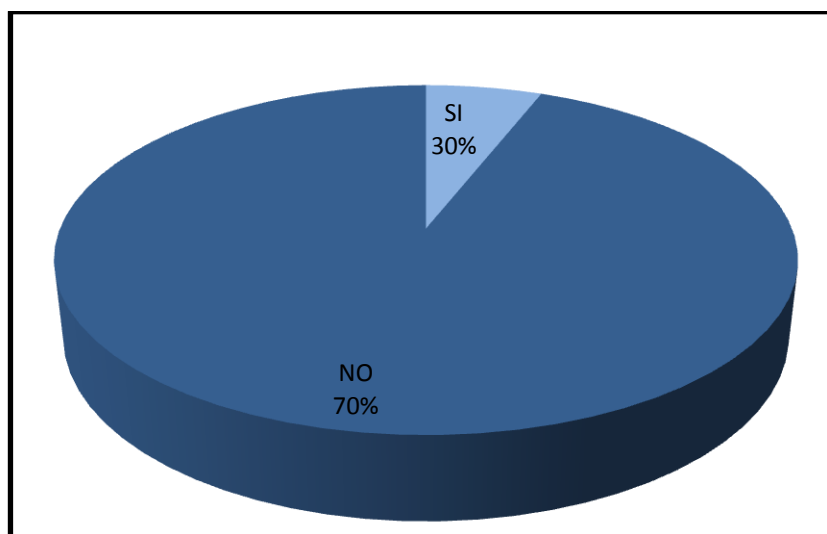
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CUADROS ESTADÍSTICOS SEGÚN ENCUESTAS APLICADAS A PERSONAS QUE HAN SIDO DESPEDIDOS DE SUS PUESTOS DE TRABAJO.

CUADRO # 1.

1.- Estuvo de acuerdo Ud., con las normas que regían en su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30
NO	14	70
TOTAL	20	100



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Se encuestaron a 20 personas que han sido despedidos intempestivamente de sus trabajos bajo el fundamento del Decreto Ejecutivo 813, y los que respondieron a las preguntas formuladas de la siguiente manera:

30% de las personas encuestadas, manifiestan que ellos si estaban de acuerdo con las normas que regían en sus trabajos, mientras que una mayoría correspondiente al 70% no estaban de acuerdo con estas normas.

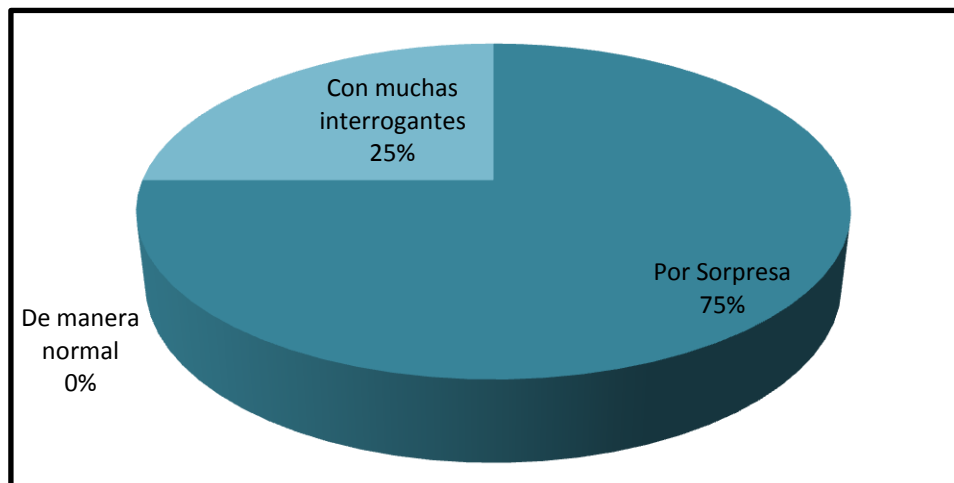
ANÁLISIS.

De lo que se desprende que las personas encuestadas en su mayoría no están de acuerdo con las normas que regían en sus trabajos, porque no les daba la seguridad debida en sus puestos laborales.

CUADRO # 2.

2.- ¿Cómo tomó Ud., la disposición emitida respecto a su despido intempestivo?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por Sorpresa	15	75
De manera normal	-	-
Con muchas interrogantes	5	25
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Como se puede apreciar en el cuadro demostrativo, 75% les tomó por sorpresa la disposición emitida respecto a sus despidos intempestivos, 25% manifiestan que a ellos les tomó con muchas interrogantes.

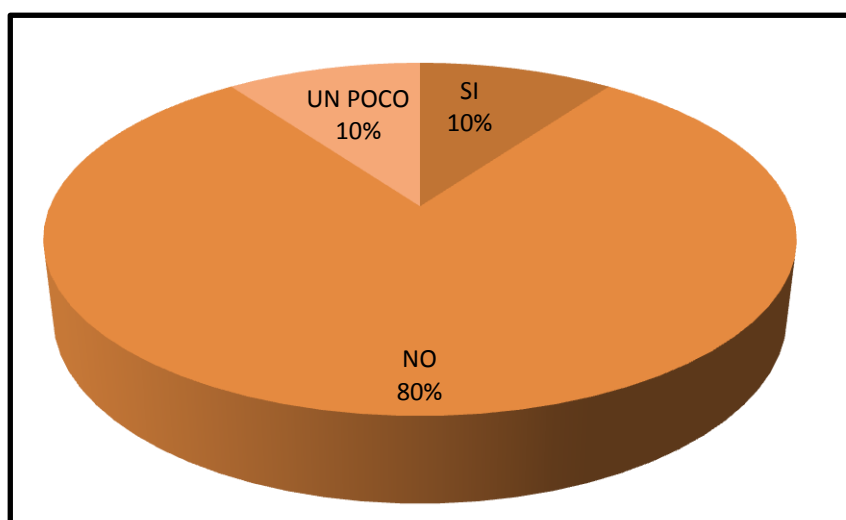
ANÁLISIS.

A las personas que sufrieron el despido intempestivo les tomó por sorpresa esta disposición.

CUADRO # 3

3 ¿Piensa que su despido se debió a una insatisfacción de sus labores?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10
NO	16	80
UN POCO	2	10
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

10% de las personas que fueron despedidas de sus puestos de trabajo intempestivamente opinan que si se debió a una insatisfacción de sus labores, la mayoría correspondiente al 80% responden no se debió a una insatisfacción de sus labores y el 10% un poco.

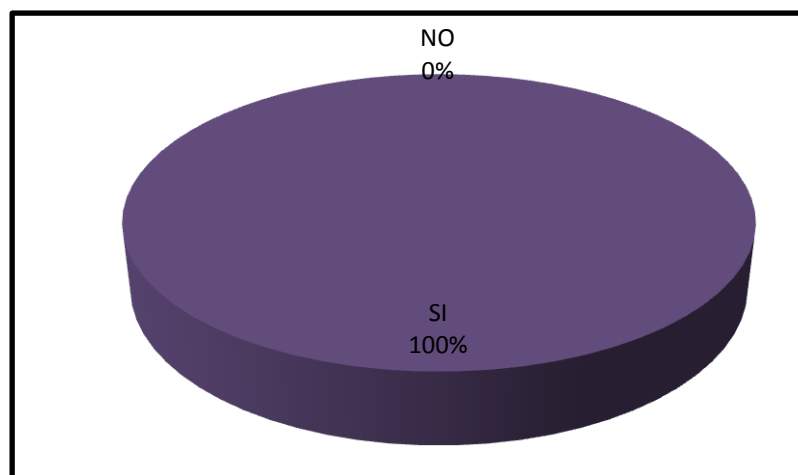
ANÁLISIS.

Los despidos intempestivos sufridos a las personas que laboraban en diferentes instituciones no se debieron a una insatisfacción de sus labores.

CUADRO # 4

4 ¿Considera su trabajo como una necesidad básica para su sustento diario de Ud., y su familia?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100
NO	-	-
UN POCO	-	-
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El 100% de las personas que han sido despedidos de sus trabajos si la consideran una necesidad básica para su sustento diario y la de su familia.

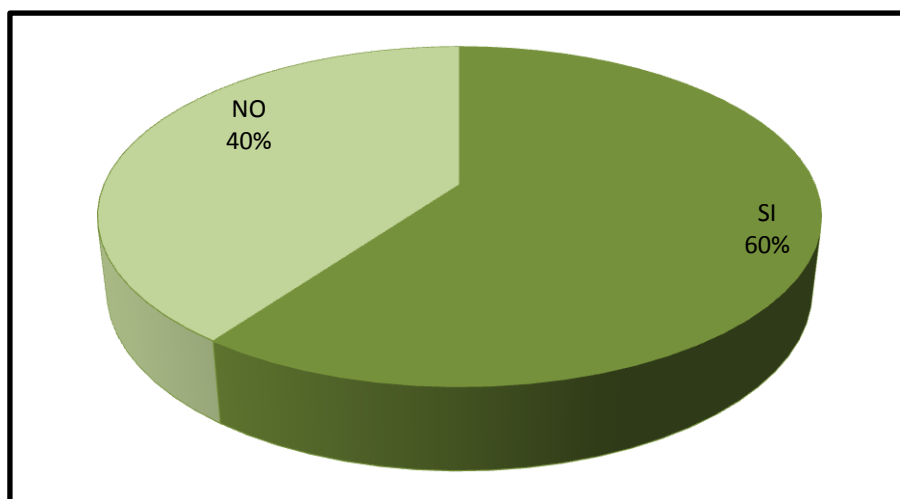
ANÁLISIS.

El trabajo de las personas que han sido despedidas intempestivamente es considerado como una necesidad básica para el sustento diario y la de su familia.

CUADRO # 5

5 ¿La institución cuenta con un Departamento de Recurso humano (Talento Humano)?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60
NO	8	40
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

60% de las personas encuestadas manifiestan que la institución donde ellos laboraban si contaba con un departamento de Talento Humano, el 40% responden no se contaba con este departamento.

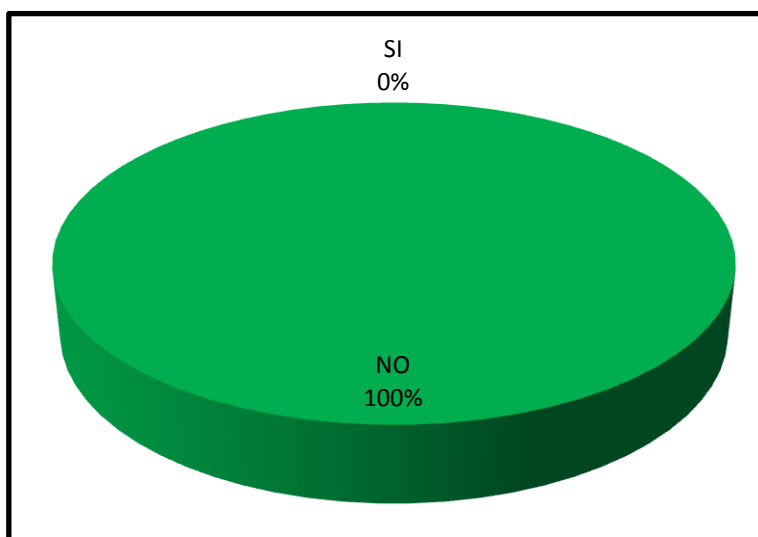
ANÁLISIS.

No todas las instituciones empresariales cuentan con departamento de Talento Humano.

CUADRO # 6

6 ¿Cree Ud., que se respeto la estabilidad laboral, con su despido?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	-	-
NO	20	100
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

De las personas encuestadas 20 que corresponde al 100% manifiestan que no se respetó la estabilidad laboral con el despido intempestivo de que fueron objeto.

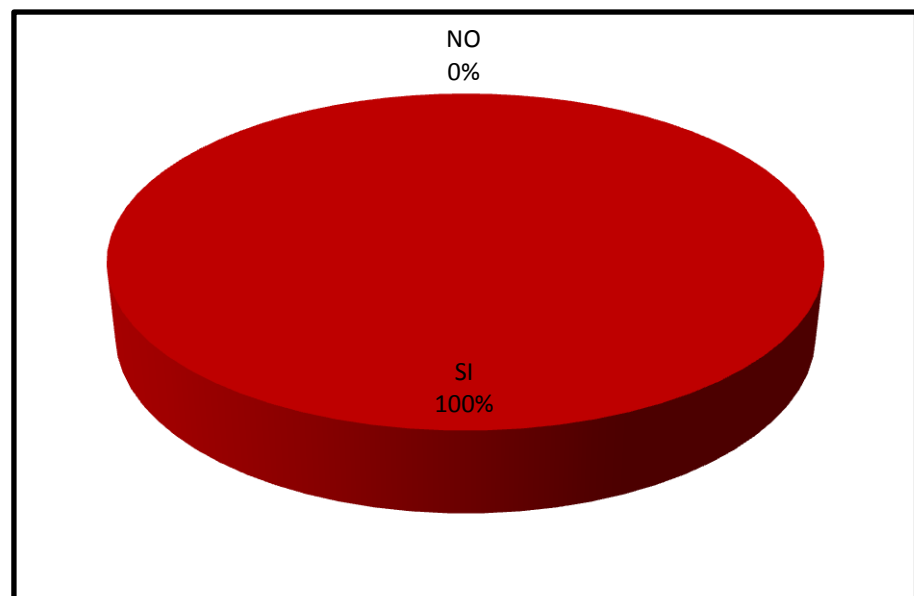
ANÁLISIS.

Con el despido intempestivo que sufrieron las personas que fueron despedidas de sus trabajos no se respetó la estabilidad laboral.

CUADRO # 7

7 ¿Cree que al despedirlo (a) de su trabajo, le causó daño en su bienestar?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100
NO	-	-
UN POCO	-	-
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

La respuesta del 100% de las personas encuestadas, al despedirlos de sus trabajos si les causó daño en su bienestar psicológico y económico.

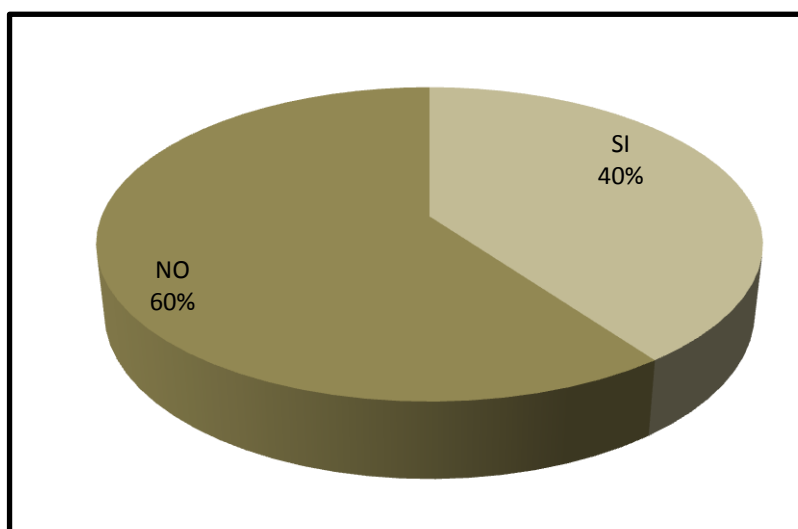
ANÁLISIS.

Con el despido intempestivo que sufrieron las personas, si sufrieron daño en su bienestar.

CUADRO # 8

8 ¿Para reparar el daño causado con su despido intempestivo ha tomado Ud., las medidas legales pertinentes?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40
NO	12	60
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

40% de las personas encuestadas si han tomado las medidas legales pertinentes para reparar el daño ocasionado por el despido intempestivo de sus trabajos, 60% no lo han hecho.

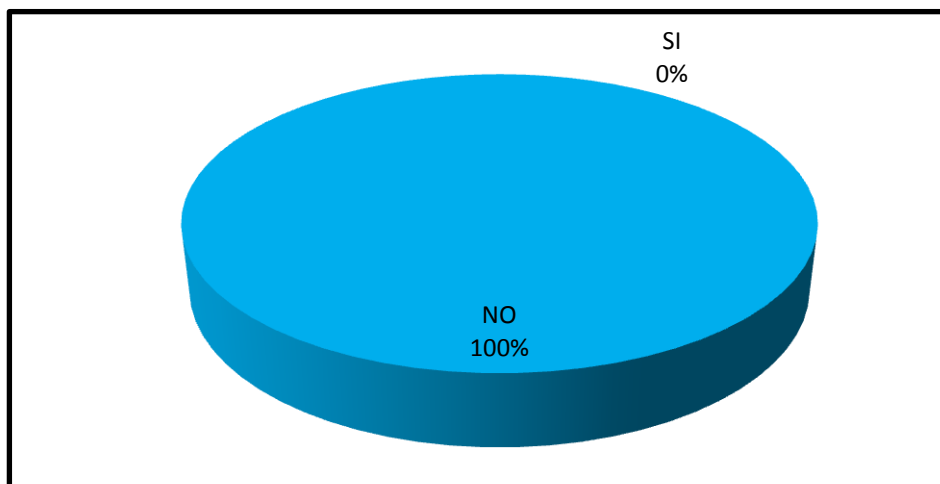
ANÁLISIS.

No todas las personas que fueron despedidas de sus trabajos intempestivamente han tomado las medidas legales pertinentes para reparar el daño causado.

CUADRO # 9

9 ¿El perjuicio ocasionado al ser despedido (a), cree Ud., que con la indemnización que recibirá será reparado?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	-	-
NO	20	100
UN POCO	-	-
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Detallando el cuadro, tenemos la respuesta del 100% de las personas encuestadas, el perjuicio ocasionado al ser despedido (a) de sus puestos de trabajo con la indemnización no será reparado.

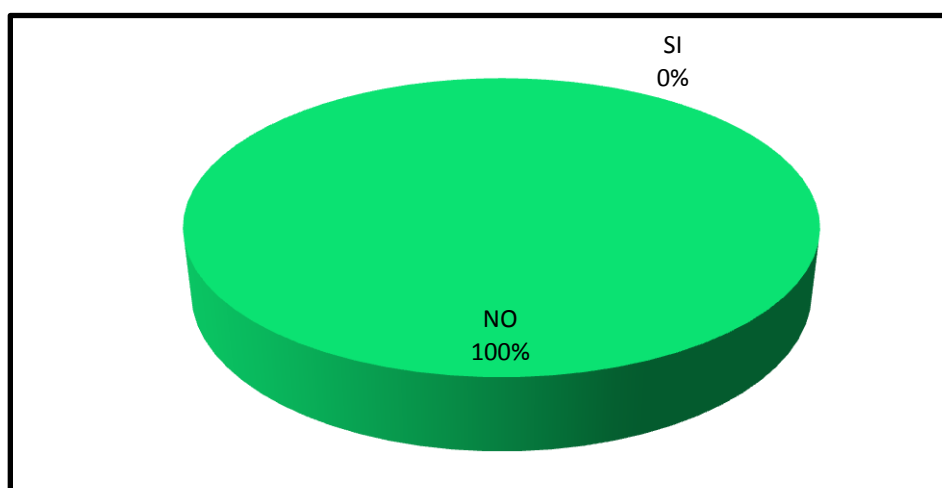
ANÁLISIS.

Las indemnizaciones que reciben las personas por despidos intempestivos no reparan el daño ocasionado tanto emocional como económicamente.

CUADRO # 10

10.- ¿Está Ud., de acuerdo con el Decreto Ejecutivo # 813?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	-	-
NO	20	100
UN POCO	-	-
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El 100% de las personas encuestadas no están de acuerdo con el Decreto Ejecutivo 813 respecto a los despidos intempestivos.

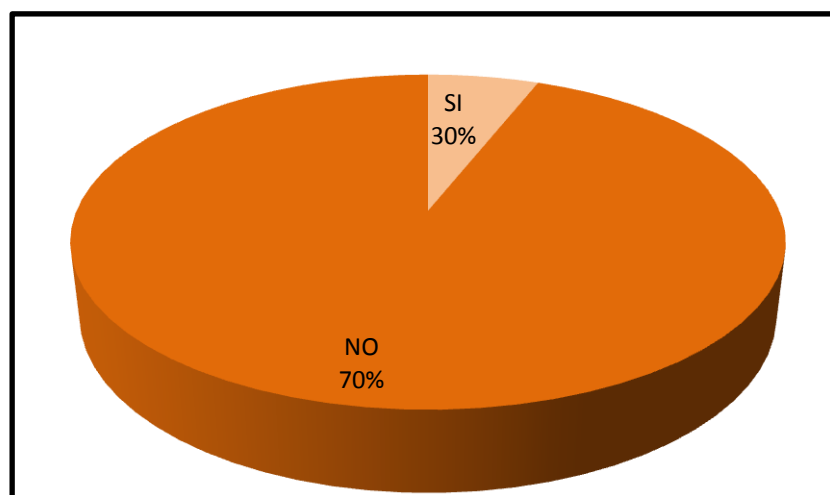
ANÁLISIS.

Hay poca aceptación al decreto Ejecutivo 813.

CUADRO # 11

11.- ¿Se cumplió el pago de la indemnización por concepto de despido intempestivo?.

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30
NO	14	70
UN POCO	-	-
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El 30% de las personas encuestadas que fueron despedidos intempestivamente de sus puestos de trabajo manifiestan que si se ha cumplido el pago por este concepto, 70% correspondiente a la mayoría responde no se ha cumplido con el referido pago.

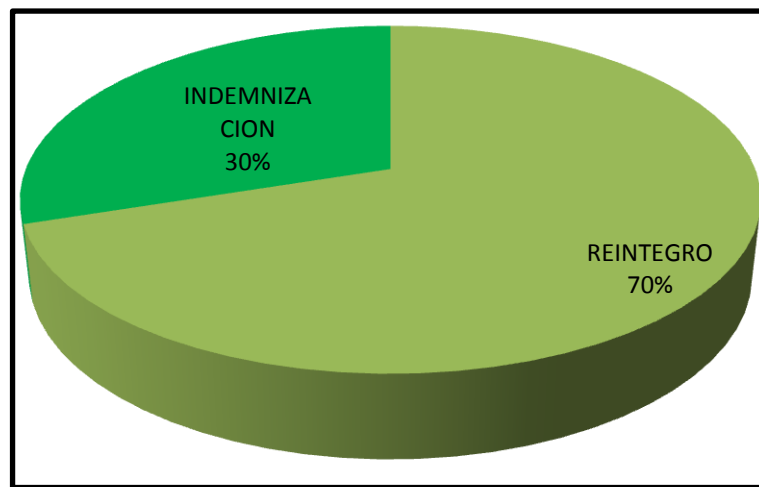
ANÁLISIS.

No todas las personas han recibido el pago de la indemnización por concepto de despido intempestivo.

CUADRO # 12

12.- ¿Aceptaría el reintegro a su puesto de trabajo o la indemnización?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REINTEGRO	14	70
INDEMNIZACIÓN	6	30
TOTAL	20	100%



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

De las 20 personas despedidas encuestadas, 70% correspondiente a la mayoría responden que ellos si aceptarían el reintegro a sus puestos de trabajo y el 30% prefieren la indemnización.

ANÁLISIS.

De lo que se desprende que las personas que han sido despedidas intempestivamente prefieren que se los reintegre a sus puestos de trabajo antes que las indemnizaciones.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES.

- 1.- El descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, es total por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales.
- 2.- El derecho del trabajo como parte de la superestructura jurídica de la sociedad siempre estuvo sujeto a vicisitudes propias de la pugna ideológica, los despidos de los trabajadores les tomó por sorpresa, esta disposición que fue emanada por la Asamblea Nacional.
- 3.- La constitución de la República del Ecuador consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo cuando declara que este es un derecho y un deber social.
- 4.- Hay mucha desilusión en las personas que fueron despedidas de sus puestos de trabajo, ya que con ello llevaban el sustento diario a sus familiares, muchos de ellos con mucha desilusión tuvieron que verse obligados a dejar sus cargos.
- 5.- Hay instituciones que no cuentan con un Departamento de Recurso Humano hoy llamado Talento Humano, que puedan luchar y defender ante la autoridad pertinente la ilegalidad de estos despidos intempestivos.

5.2 RECOMENDACIONES.

- 1.- Que se derogue el decreto Ejecutivo 813 que atenta contra la estabilidad laboral contemplada en la constitución, por ser inconstitucional ya que viola el derecho que tienen los servidores públicos a permanecer en sus puestos de trabajo.
- 2.- Que se tenga en cuenta las capacitaciones a los y las servidoras públicas previo a las evaluaciones que se deben tomar anualmente.
- 3.- Que se tome en cuenta los años de labores para los servidores públicos contratados bajo la modalidad de Contratos ocasionales ya que estos no generan estabilidad laboral.
- 4.- Que se sancione a las autoridades que atenten contra la estabilidad laboral de los y las servidoras con nombramiento al despedirlos sin ningún argumento jurídico.
- 5.- Que se cumpla con las indemnizaciones laborales por concepto de despido intempestivo.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA.

Implementar en el Título V, del Capítulo VI, del artículo 77 inciso segundo, en lo referente a que se debería capacitar a los servidores públicos previo a una evaluación.

Artículo vigente:

Artículo 77.- De la planificación de la evaluación.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.

Artículo modificado:

Artículo 77.- De la planificación de la evaluación.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los

servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, “previo a la capacitación que tendrán los mismos”, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el art. 80 de esta ley.

6.1. OBJETIVOS.

6.1.1 Objetivo General.

Incrementar en el Título V, del Capítulo VI, del artículo 77 inciso segundo, en lo referente a que se debería capacitar a los servidores públicos previo a una evaluación.

6.1.2. Objetivos Específicos.

- Capacitar a los servidores públicos por medio de seminarios para que puedan brindar un buen servicio a la comunidad.
- Dotar de conocimientos a los servidores públicos para que desempeñen sus funciones de manera eficiente y de esta forma evitar que sean despojados de sus trabajos.

6.2. JUSTIFICACION

La Justificación de este proyecto va encaminado a lograr que se incremente en

La Ley Orgánica del Servicio Público, la capacitación que debería hacerse a los servidores y las servidoras públicas previo a la evaluación de desempeño, es inconstitucional que la Estabilidad Laboral se vea vulnerada ya que si no aprueban dicha evaluación serian cesados de sus puestos de trabajo.

Atentando contra el Derecho al Trabajo que está contemplado en la Constitución de La República del Ecuador, en el que establece el derecho y la obligación social de tener un trabajo decente.

6.3. RECURSOS

Humanos:

- Investigador
- Tutor de tesis
- Lector de tesis
- Director de Tesis
- Jueces de lo Penal del Cantón Babahoyo.
- Fiscales del Cantón Babahoyo.
- Abogados del Cantón Babahoyo.
- Ciudadanía del cantón Babahoyo, según la fórmula del sistema aleatorio simple.
-

Materiales:

Bibliográfico

- Libros, Internet, Diccionarios.

Material de escritorio

- Papel bond
- Lápices
- Esferográficos

- Hojas impresas de cuestionarios
- Guías de entrevista
- Fichas de observación
- Carpetas
- Fotocopias
- Hojas de papel, tamaño A4
- Textos jurídicos

Equipo de informática

Importante para el archivo, proceso, transcripción y desarrollo de la investigación tales como:

- Computadora(s),
- Equipos para impresión y reproducción: Impresora y copiadora.
- Cámara fotográfica.
- Pendrive.

6.4. PRESUPUESTO

RUBROS	COSTO (DÓLARES)
Material de escritorio.	120
Adquisición de bibliografía.	400
Material de impresión y copias.	80
Movilización y transporte.	110
Varios	60
TOTAL	770

BIBLIOGRAFÍA.

- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1981.
- Verdesoto Salgado, Luis. Derecho Constitucional del Trabajo. Imprenta de la Universidad Central. Quito. 1951
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta Buenos Aires 1981.
- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1995
- Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires. 1998
- Deveali, Mario L. Estabilidad. Enciclopedia Omeba. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1977.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.....
- Trujillo, Julio César. Derecho del Trabajo, Universidad Católica del Ecuador, Quito 1986.
- Valencia Haro, Hugo. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Editorial Universitaria Quito. 1979.

- Guzmán López, Jorge. Estabilidad Laboral y Despido, Primera edición, Editorial LyL. Babahoyo 2011.
- Catharino, José Martins. Evolución del Pensamiento Juslaboralista en Homenaje al Profesor Héctor Hugo Barbagelata. Fondo de Cultura Universitaria. Montevideo 1997.

LINKOGRAFÍA

- www.derechoecuador.com
- www.wikipedia.com

ANEXOS

1.- MODELO DE ENCUESTAS APLICADAS A PERSONAS QUE FUERON DESPEDIDAS INTEMPESTIVAMENTE DE SUS PUESTOS DE TRABAJO.

1.- Estuvo de acuerdo Ud., con las normas que regían en su trabajo?

- SI ()
- NO ()

2.- ¿Cómo tomó Ud., la disposición emitida respecto a su despido intempestivo?

- Por sorpresa ()
- De manera normal ()
- Con muchas interrogantes ()

3.- ¿Piensa que su despido se debió a una insatisfacción de sus labores?

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

4.- ¿Considera su trabajo como una necesidad básica para su sustento diario de Ud., y su familia?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

5.- ¿La institución cuenta con un Departamento de Recurso humano (Talento Humano)?.

- SI ()
- NO ()

6.- ¿Cree Ud., que se respeta la estabilidad laboral, con su despido?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

7.- ¿Cree que al despedirlo (a) de su trabajo, le causó daño en su bienestar?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

8.- ¿Para reparar el daño causado con su despido intempestivo ha tomado Ud., las medidas legales pertinentes?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

9.- ¿El perjuicio ocasionado al ser despedido (a), cree Ud., que con la indemnización que recibirá será reparado?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

10.- ¿Está Ud., de acuerdo con el Decreto Ejecutivo # 813?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

11.- ¿Se cumplió el pago de la indemnización por concepto de despido intempestivo?.

- SI ()
- NO ()
- UN POCO ()

12.- ¿Aceptaría el reintegro a su puesto de trabajo o la indemnización?

- REINTEGRO ()
- INDEMNIZACIÓN ()



