

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO: VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL
DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE
ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

Trabajo de Investigación, previo a la
obtención del Título de Abogada de los
Tribunales de Justicia de la República

Autora: María Carmen Flores Crespo
Cédula de ciudadanía No. 010477866-7

Tutor: Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo

Año – 2019

DEDICATORIA

La oportunidad de hoy poder llegar a culminar esta etapa tan importante en la vida de una persona sin duda alguna es una satisfacción y un logro que será recordado en cada actuación de la vida; es por esto que este trabajo de investigación se lo dedico a mis hijos que fueron la razón por la cual seguí adelante cada día, a mi esposo quien con su paciencia y cariño me ha apoyado a lo largo de estos años de estudio y por supuesto a mi madre, mujer virtuosa por su trabajo afable y esfuerzo cada día, es el pilar sobre el cual he construido toda mi vida académica y personal.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es lo que convierte los problemas en bendiciones y lo inesperado en regalos, demuestra el cariño y reconocimiento para las personas que estuvieron presentes en todo momento de la vida. Quiero agradecer a Dios por todo lo que ha hecho en mi vida y por la oportunidad de llegar a ser profesional; agradezco de manera especial a mis hermanos por su apoyo y cariño en todo momento, a mi tía Mariana Bernal y a mi prima Carmen Crespo sin ellas el día de hoy no estaría redactando este texto, gracias por todo su apoyo y cariño incondicional, agradezco también al alma mater Universidad Católica de Cuenca por la formación que me ha brindado, a todos mis profesores por la enseñanza y paciencia en todos los años de estudio y de manera muy especial al Dr. Fausto Barrera Bravo quien me ha guiado en el desarrollo de este trabajo de investigación y sin ningún egoísmo me ha compartido sus profundos conocimientos.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA..... | I |
| AGRADECIMIENTO..... | II |
| INDICE | III |
| RESUMEN | 1 |
| PALABRAS CLAVES:..... | 1 |
| ABSTRACT | 2 |
| KEYWORDS..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPITULO I | 6 |
| GENERALIDADES DEL DERECHO DE TRABAJO | 6 |
| 1.1.- RESEÑA HISTORICA DE LA EVOLUCION DEL DERECHO DE TRABAJO EN LAS CONSTITUCIONES DEL ECUADOR. | 7 |
| 1.2.- CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO..... | 16 |
| 1.3.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO AL TRABAJO. | 18 |
| 1.3.1.- PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL. | 19 |
| 1.3.2 PRINCIPIO PROTECTOR..... | 20 |
| 1.3.3.- PRINCIPIO DE BUENA FE. | 22 |
| 1.3.4.- PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD..... | 23 |
| CAPITULO II..... | 25 |
| LA ESTABILIDAD LABORAL, EL DERECHO DE TRABAJO Y EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO ENTE DE CONTROL DE LAS RELACIONES LABORALES. | 25 |
| 2.1.- CONCEPTOS DE ESTABILIDAD LABORAL..... | 25 |
| 2.2.- EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DEBER Y FUENTE DE DESARROLLO PERSONAL | 27 |
| 2.2.1.- MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO | 29 |
| 2.2.2.- CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 35 |
| 2.3.- EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO ENTE DE CONTROL DEL TRABAJO | 39 |

| | |
|---|----|
| 2.3.1.- ATRIBUCIONES DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO. | 41 |
| 2.3.2.- ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO | 43 |
| CAPITULO III..... | 48 |
| ANALIZAR SI LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO SE ENCUENTRA MATERIALIZADA EN NUESTRA LEGISLACION Y SI LA MISMA SE ENCUENTRA ACORDE A LA REALIDAD SOCIAL..... | 48 |
| 3.1.- GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO AL TRABAJO. | 48 |
| 3.2.- LA ESTABILIDAD LABORAL RECONOCIDA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. | 51 |
| 3.3.- ESTABILIDAD ABSOLUTA | 60 |
| 3.4.- ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA | 63 |
| 3.5.- ANALIZAR EN DERECHO COMPARADO LA ESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE ENTRE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL CODIGO DE TRABAJO. | 64 |
| 3.6.- ANALIZAR LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y SUS EFECTOS EN LAS PERSONAS EN LA REALIDAD SOCIAL. | 70 |
| CONCLUSIONES..... | 81 |
| RECOMENDACIONES..... | 84 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 87 |
| LINCOGRAFIA | 89 |
| Anexos..... | 91 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Análisis de la vulneración de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo debido a la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado” cuestiona la eficacia de la garantía del Derecho al trabajo establecida en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador y estudia la existencia de una gran brecha entre lo declarado formalmente en la legislación Ecuatoriana y la realidad social de las personas trabajadoras en cuanto a las garantías de los trabajadores pues si bien la Constitución de la República garantiza el Derecho al Trabajo las normas secundarias contradicen a lo dicho al permitir el despido intempestivo y admitir el pago de una indemnización como compensación. Al hacer de esta vulneración de un Derecho Constitucional un acto comercial sin duda alguna la actividad y el desarrollo económico-social de los trabajadores queda en total desamparo.

PALABRAS CLAVES:

Estabilidad, Despido intempestivo, Estabilidad absoluta, Estabilidad Relativa, Indemnización

ABSTRACT

The following research project, entitled “*An analysis of the infringement of constitutional guarantees of the right to work due to the absence of stable employment in public institutions*” doubts the guarantee of the right to work as established in article 33 of the Ecuadorian Constitution and explores the presence of a significant gap between what is stated in the Ecuadorian laws and what is actually the situation of employees in terms of guaranteed working conditions although the Ecuadorian Constitution guarantees the right to work, subsequent regulations are in contradiction with this by allowing untimely dismissal and allowing the compensation payment as an offset. By transforming this infringement of a Constitutional Right into a business action, there is absolutely no doubt that employees' development, economic and social activity is completely lost.

KEY WORDS

STABILITY, UNTIMELY DISMISSAL, ABSOLUTE STABILITY, RELATIVE STABILITY, COMPENSATION

INTRODUCCIÓN

El Derecho de trabajo es una garantía Constitucional que se ha logrado consagrar en este rango a partir de luchas incansables por parte de los trabajadores, nace con el hombre y su necesidad de supervivencia, se desarrolla en inicios de la República del Ecuador en 1830 año en el cuál se expide la primera Constitución cuerpo legal en el que nada se aportó en cuanto a derechos y garantías para los trabajadores; posteriormente en el año 1845 se expidió una de las varias Constituciones en la cual hubo un gran paso hacia los derechos de los trabajadores pues en la misma se eliminó la esclavitud esto dio origen al nacimiento de los derechos reconociéndoles a las personas la libertad de trabajo, con el pasar de los años en el Ecuador se han expedido varias Constituciones sin que hasta el momento ninguna sea garantista de la estabilidad laboral a los trabajadores, partiendo de que el Derecho de las personas que trabajan se fundamentan en principios de buena fe, continuidad laboral, protector, supremacía de la realidad se puede notar que el Derecho laboral no nace con el principio de igualdad como las otras ramas del Derecho pues, claro está que el Estado busca proteger a la parte débil de la relación laboral con un trato preferencial para el trabajador a fin de que no se vulneren sus derechos garantías que en la realidad social es solo letra muerta.

El Derecho al trabajo es un derecho y un deber social así lo expresa el artículo 33 de la vigente Constitución de la República del Ecuador, ante esta garantía podemos indicar que el estado además garantiza la eliminación de desempleo y subempleo realidad que en la actualidad tampoco se evidencia pues el Código de Trabajo Ecuatoriano admite en su articulado el despido intempestivo observando aquí que se vulnera totalmente la garantía de este derecho al trabajo reconocido en la Carta Magna; por ende podrán notar que la estabilidad laboral en la realidad ecuatoriana solo es una aspiración, el trabajador desearía mantener su puesto de trabajo con lo que genera un

ingreso económico para el desarrollo personal y familiar del mismo pero la anhelada estabilidad no existe, hoy por hoy los abusos por parte de los empleadores dejan mucha gente sin empleo y por ende se afecta tanto a la persona como al núcleo familiar, ni hablar en cuanto a las propuestas de la moderna flexibilización laboral que son proyectos que atentan totalmente a los derechos de las personas trabajadoras; el Ministerio de Trabajo debería controlar y hacer respetar las formas y tipos de contrato que existen y han sido diseñados para cada necesidad del empleador con el fin de garantizar también el derecho a la estabilidad de los trabajadores.

Si bien se podrá conocer de la inexistencia de estabilidad laboral con este trabajo de investigación también será notable que este hecho afecta o incide más en personas que trabajan en el sector privado, pues para el sector público si se garantiza la estabilidad laboral en cuanto se refiere a recuperar el puesto de trabajo en caso de ser despedido sin justa causa y previo a un proceso de sumario administrativo sin embargo en la industria privada se garantiza únicamente el pago de la debida indemnización como compensación por el daño causado a la persona que se queda sin trabajo acto totalmente vulnerante de la garantía Constitucional del Derecho al trabajo.

El presente trabajo de investigación mediante un enfoque cualitativo, aplicando metodología inductiva – deductiva pretende demostrar la inexistencia de estabilidad laboral reconocida en la legislación ecuatoriana y por ende la vulneración de la garantía Constitucional del Derecho al Trabajo dentro del sector privado analizando como objetivo general si se cumple o no la estabilidad laboral como un derecho social constitucional dentro de la industria privada así como determinar también los principios generales y garantías constitucionales sobre las cuales se basa el derecho de trabajo, la influencia del derecho al trabajo en la aplicación o existencia de la estabilidad

laboral y además analizar la inexistencia de estabilidad laboral debido a la falta de legislación positiva que garantice los derechos de los trabajadores.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL DERECHO DE TRABAJO.

El derecho de trabajo, es un derecho fundamental inherente a todas las personas y es una obligación de las mismas, este derecho es la base para realizar proyecciones en su vida y planificar con su salario la economía de su hogar, siendo un medio de sustento y por el cual aumentan su patrimonio y coadyuvan al desarrollo de las naciones.

El Derecho al trabajo es una garantía constitucional reconocida en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, la cual se fundamenta en la búsqueda del goce efectivo de los derechos de las y los trabajadores, el respeto, una vida decorosa remuneraciones justas y la libertad para escoger el trabajo.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El derecho al trabajo tiene principios esenciales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, tratados sobre derechos Humanos y las leyes aplicables, por lo cual se han convertido en uno de los principales derechos humanos, necesarios para el desarrollo económico de las personas, sus hogares, los pueblos y por ende el Estado.

1.1.- RESEÑA HISTORICA DE LA EVOLUCION DEL DERECHO DE TRABAJO EN LAS CONSTITUCIONES DEL ECUADOR.

El trabajo nace con la existencia del hombre, ha ido evolucionando hasta llegar a la actualidad en la cual es una necesidad vital para subsistir y por medio de la remuneración recibida cubrir las necesidades tanto propias como de sus dependientes.

En la actualidad el derecho al trabajo es reconocido y garantizado como un medio de desarrollo económico y personal de los ciudadanos; a través del tiempo han surgido diferentes etapas de trabajo de los seres humanos.

Podemos decir que la primera época del trabajo fue en la época de la esclavitud, en la cual los esclavos eran sometidos a tratos diferentes dependiendo de cada tipo de trabajo, por ejemplo el trabajo manual era visto como algo malo, poco enriquecedor para el hombre, considerando a las personas que los realizaban este tipo de trabajo como seres inhumanos; desde aquellas épocas ha existido una lucha constante de clases sociales, en las que, los trabajadores eran débiles en cuanto a su economía y aspiraban tener justicia y equidad, estar en iguales condiciones que las personas que eran dueños de las actividades productoras; sin embargo debemos dejar claro que en la época de la esclavitud no existía el mínimo respeto al derecho del trabajo.

Las personas que tenían calidad de esclavas no eran consideradas personas sino que, eran consideradas como cosas, por lo tanto no eran titulares de ningún derecho, únicamente sus dueños, es decir, las personas que los compraban disponían de ellos de la manera que estos consideraran conveniente, siendo esta la época del esclavismo.

El derecho de trabajo como tal nace a finales del siglo XIX y llega a alcanzar su apogeo en el siglo XX en el que consiguió un avance considerable en cuanto a los beneficios de los trabajadores.

En Ecuador la primera Constitución oficial fue la del año 1830 cuando el General Juan José Flores líder de la separación de Ecuador de la Gran Colombia declara a Ecuador como un país independiente, y convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en la que fue elegido como primer presidente del Ecuador, esta Constitución entra en vigencia el 23 de septiembre de 1830, luego de que la Asamblea además hubiera expedido varias leyes orgánicas. En la Constitución mencionada no se hizo referencia alguna a garantías laborales o del trabajo y continuaba garantizándose únicamente el derecho a la libertad al trabajo, así se explicaba en el título VIII De los derechos civiles y garantías artículo 62 de la norma ut supra, que indica.

Artículo 62.- Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por la ley. Todos pueden ejercer cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres.
(Constitución de la República del Ecuador, 1830)

El 13 de julio de 1925, después de que se creara la Organización Internacional del Trabajo, como consecuencia de la firma del tratado de paz de Versalles, se crea por primera vez el Ministerio de Trabajo expedido por la primera Junta de Gobierno Plural, formada como consecuencia de la Revolución Juliana.

En el año 1928 durante el gobierno del Dr. Isidro Ayora se creó algunas leyes como protección social para las personas trabajadoras, dentro de las cuales constó la ley del desahucio, jornada de trabajo y descanso obligatorio, leyes sobre el contrato individual de trabajo entre otras; estas leyes fueron bases para que en el posterior gobierno del General Alberto Enríquez Gallo se

creara el primer código de Trabajo en Ecuador. (Enciclopedia del Ecuador recuperado de

<http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/ministerio-trabajo-recursos-humanos/> Visitado el 18 de octubre del 2019)

Es importante mencionar que en 1857 se creó el primer código civil ecuatoriano, el mismo que fue casi una copia del código civil de Chile, en este código se introdujo el contrato de trabajo dentro del contrato civil de arrendamiento que expresa:

El arrendamiento es un contrato en el que las dos partes se obligan recíprocamente la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado. (Código Civil 2005. Artículo 1856)

De lo transcrito vemos que como recuento histórico del trabajo, los primeros contratos individuales de trabajo estaban regulados por la ley civil para posteriormente individualizarse.

Esta norma es desconocida en la legislación actual ya que las personas no son consideradas cosas por lo tanto no se puede hablar de un arrendamiento del esfuerzo de una persona, por lo que esta interpretación queda en la actualidad únicamente para las cosas.

El 5 de agosto de 1938, por decreto Presidencial número 210, se aprueba el primer código de trabajo ecuatoriano, pero este no entra en vigencia inmediatamente sino hasta el 18 de noviembre del mismo año, fecha en la cual la Asamblea Nacional lo aprobó, pero este código de trabajo únicamente fue una recopilación de todas las normas que ya existían anteriormente. Nombraremos algunas a continuación:

1. La ley de contrato individual de trabajo.
2. Ley de Desahucio
3. Ley de accidentes de trabajo
4. Ley de protección a mujeres y niños
5. Ley de jornada máxima de trabajo

Las Constituciones de 1835 y 1843 no aportaron nada nuevo a las garantías laborales en el Ecuador, en la Constitución Dictada en 1845 no menciona nada con respecto a la libertad de trabajo, sin embargo, se da un paso gigante al cambio, un antecedente de carácter jurídico de total importancia y trascendencia ya que termina con la esclavitud literalmente en su artículo 108 manifiesta; "Artículo 108.- Nadie nace esclavo en la República, ni puede ser introducida en ella en tal condición sin quedar libre". (Constitución de la República del Ecuador. 1845)

La manumisión de los esclavos se hace efectiva en julio de 1851 en la presidencia de José María Urbina, año en el cual el Estado amparado en la norma creada, destinó fondos para comprar esclavos y ponerlos en libertad, de esta forma cumplía con la norma establecida y no afectaba económicamente a las personas que habían comprado a esclavos.

Existieron varias Constituciones más, sin embargo, las leyes laborales no fueron sujetas a más cambios.

La Constitución del Ecuador sin duda alguna ha sido modificada un sinnúmero de veces, después de la del año 1845 existieron otras en 1869, 1878, 1883, 1897 y 1906, las cuales no tuvieron modificaciones importantes a las leyes del trabajo; en el año 1921 se expidió un decreto legislativo con el cual, se establecían indemnizaciones por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales, aquí se puede observar un cierto avance a la legislación laboral.

En la Constitución de 1929, en su título XIII que habla “De las Garantías Fundamentales” en su artículo 151 numeral 18 se garantiza la libertad del trabajo y la protección del mismo, se establece además la necesidad de tener un acuerdo de voluntades previo al contrato de trabajo.

Artículo 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

16. La libertad de ejercer profesiones. La Ley determinará aquellas que requieran título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que hayan de expedirlo.

17. La libertad de contratar. Se prohíbe la usura y son nulos los contratos que en cualquier forma la contengan. El Estado favorecerá el establecimiento y desarrollo de montes de piedad y cajas de ahorro;

18. La protección del trabajo y su libertad. (Constitución de la República del Ecuador. 1969)

Por primera vez se logra un avance significativo en los derechos de las y los trabajadores ya que establece que la Constitución es la norma principal ha logrado que el derecho al trabajo sea elevado a un rango de derecho constitucional en Ecuador.

Después de esta constitución que tuvo un incidente significativo hubieron algunas más que para nada cambiaron o incrementaron en algo la ley con respecto al derecho de trabajo, pero en una nueva Constitución del año 1945 sin duda alguna llega la tan importante constitucionalidad del derecho de trabajo ya que en su título decimotercero sección V artículo 148 hace referencia a garantizar el derecho de trabajo además de que en su literal m especifica la prohibición del despido sin justa causa:

Artículo 148.- El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Ésta debe

asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

El Estado utilizará los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella.

La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico y sistemático.

Las normas fundamentales que reglan el trabajo en el Ecuador son las siguientes:

b) El cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la ley establezca

d) Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador

h) El estipendio del trabajador está protegido de toda disminución o descuento no autorizado por la ley, y no puede ser pagado en especie, ni con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes.

m) Se prohíbe el despido sin justa causa. La violación de este precepto será sancionada con las indemnizaciones fijadas en la ley. La privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo.

n) Es obligación del patrono, en las industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, establecer el aprendizaje en la forma que fije la ley

ñ) Protéjase especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se la puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. La ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquella gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo. Mientras dure la lactancia, se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo.
(Constitución de la República del Ecuador. 1945)

En el artículo transcrito podrán notar las garantías que hasta la actualidad mantenemos sin embargo desde este año 1945 la legislación Ecuatoriana no ha tenido un mayor avance con respecto a la estabilidad laboral en el sector privado.

Observaran que el artículo citado anteriormente habla con respecto al contrato de trabajo y manifiesta que es obligación tanto para patronos como para empleados en la actualidad continuamos con esta regla indicando que a

la fecha se diferencian varios tipos de contrato, indica también que es nula que implique cualquier modificación o renuncia que vayan en contra de los derechos del trabajador que a la fecha también nos indica la legislación Ecuatoriana acotando que también son intransferibles, inalienables e inembargables dichos derechos del trabajador.

Expresa también que el salario ganado por el trabajador debe ser pagado únicamente en dinero y no a más del período de 1 mes una vez más igual a lo que mantenemos a la fecha.

Algo muy importante que nos indica la Constitución de 1945 es que está prohibido el despido sin justa causa pero, para ese entonces ¿cuál era una causa justa? En la actualidad el código de trabajo así como los reglamentos internos de cada empresa si especifican las causales por las cuales se puede despedir a un trabajador siendo estas algo extensas, pero después de todas estas normativas no nos hablan algo concreto con respecto a la estabilidad laboral garantizada para los trabajadores, pero sí expresan las indemnizaciones que deberán pagar los empleadores en caso de una separación de la empresa de un trabajador haciendo de esto una transacción comercial y no un derecho, por lo que podemos analizar desde este momento la inexistencia de estabilidad laboral.

En aquella Constitución de 1945 también indican la situación laboral de la mujer embarazada y posterior a ello el período de lactancia y algo garantizan con respecto al trabajo de estas mujeres sin embargo todavía queda el vacío con respecto a la estabilidad de su trabajo o lugar de trabajo o actividades inherentes a dicho puesto. Además, en su artículo 188 también se expresa la protección y garantía de trabajo para las personas inválidas llamadas así en ese entonces, el Estado garantizaba proporcionar los medios de subsistencia si carecían de ellos mientras estén en este estado:

Artículo 188.- Respecto de los ecuatorianos, se establecen las siguientes garantías especiales:

3. El derecho de que el Estado proporcione a los inválidos medios de subsistencia, siempre que carecieren de ellos, mientras estén incapacitados de obtenerlos por su trabajo y no hubiere persona que por ley estuviere obligada y en capacidad de suministrárselos. (Constitución de la República del Ecuador. 1945)

Esta norma a la fecha si ha cambiado, ha evolucionado muchísimo pues ahora el Estado no solamente garantiza el trabajo a las personas ahora llamadas “con discapacidad” sino que además obliga a las empresas a dar la oportunidad laboral a este tipo de personas garantizándoles una falsa estabilidad laboral por su condición, decimos falsa ya que en la actualidad la estabilidad laboral en estas personas tampoco es precisamente la realidad, pues existe la indemnización que son montos mayores, pero no se garantiza la conservación del puesto de trabajo.

La constitución del año 1967 como parte principal respecto al derecho de trabajo podemos citar sus artículos 61 y 62 que establecía que el trabajo es obligatorio para todos los miembros de una comunidad.

Artículo 61. El Estado garantizara a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente. Prevedrá la desocupación, a fin de asegurar el derecho A nadie se le exigirá trabajos gratuitos ni remunerados que no sean dispuestos por la ley. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (Constitución de la República del Ecuador. 1967).

“Artículo 62.- El trabajo, que tiene función social, dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad, consultadas las condiciones de edad, sexo y salud”. (Constitución de la República del Ecuador. 1967).

Estos artículos nos hacen notar que los ciudadanos habitantes del Ecuador gozábamos y gozamos del derecho al trabajo, es decir tenemos esta garantía

de que no debería faltarnos el trabajo, sin embargo tenemos que preguntarnos ¿qué norma nos garantiza la permanencia en nuestro trabajo? Ninguna.

El artículo 64 de la constitución antes nombrada, indica además las garantías laborales que no eran más que las mismas que venían de constituciones anteriores sin presentarnos nada nuevo.

En 1978 entró en vigencia una nueva constitución y en 1998 hubo otra, estas con respecto a puntos laborales no aportaron nada nuevo. La vigente Constitución de la República del Ecuador del año 2008, que sin duda alguna fue la que trajo más cambios con respecto al tema laboral y de trabajo, eliminó la tercerización e intermediación laboral mediante Mandato Constituyente N°8, creando además Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales; y, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, además se elimina el período de prueba en los contratos con excepción de quienes lo celebran por primera vez, se fijan límites en las brechas remunerativas de los trabajadores frente a los gerentes, se simplifica el desahucio, entre otras cosas más se determina la ineficacia del despido en algunos casos, se amplía la estabilidad laboral para los dirigentes sindicales, la protección a las mujeres embarazadas, etc.

La autora del presente trabajo de investigación considera que a pesar de las constantes evoluciones de las Constituciones del Ecuador, se han incrementado las normas aplicables en beneficios sociales y laborales, sin embargo se está categorizando al despido intempestivo e injustificado de una manera comercial ya que a este acto le corresponde una indemnización que está establecida en la legislación, y efectivamente se compensa en algo al daño al patrimonio económico del trabajador que sufre un despido intempestivo, pero que pasa con la vida activa de esa persona, hoy en día vemos mucho menos la permanencia de una persona trabajadora en ares de

jubilarse en la empresa, el sector privado lamentablemente cada vez rechaza más los largos años de trabajo de las personas por el temor o simplemente por el no querer jubilar a sus empleados.

Si bien una persona joven es separada del puesto de trabajo todavía tendrá la oportunidad de poder salir delante de otra manera, pero que pasa con las personas adultas en edades avanzadas que tenían la seguridad de su empleo y su economía mensual planificada y es separada de la empresa con una indemnización legal según la legislación, este tipo de personas es muy difícil que vuelvan a conseguir un trabajo bajo relación de dependencia por lo que se ve totalmente vulnerado su derecho al trabajo si quizás la indemnización les alcance para subsistir un tiempo pero y después sin duda alguna va a ser una persona con necesidades económicas, de salud etc., que no podrá cubrir.

1.2.- CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

Cabanellas define al trabajo como “el esfuerzo físico intelectual aplicado a la producción u obtención de riqueza”, entonces en este contexto podemos entender que el trabajo es la función que una persona realiza en contraprestación de un valor apreciable en dinero con el fin de producir u obtener riqueza, solventar lo necesario para su sustento y el de sus familias. (Cabanellas, G. 1979)

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina el derecho al trabajo lo define como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”. (Trueba Urbina, A. 1981)

De la definición dada por el tratadista Trueba Urbina, podemos apreciar que considera al trabajo de cualquier manera sea material o intelectual, sin embargo, habla única y exclusivamente de los trabajadores en una manera global, podríamos decir que ha faltado hacer la referencia correspondiente al empleador, a la relación bilateral entre trabajador y empleador, pues quien requiere cualquier servicio o trabajo ya sea intelectual o material es el empleador.

Mario de la Cueva define al derecho de trabajo de la siguiente manera; “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (De la Cueva, M. 2009.p.85)

Para los autores Mario de la Cueva y José Dávalos, citados por Rodolfo Gómez Aranda, definen al derecho al trabajo como “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.” (De la Cueva Mario, Dávalos José.2003.p.39)

Podrán analizar entonces que el Derecho de trabajo, es un deber del ser humano garantizado por el Estado, el esfuerzo físico e intelectual del ser humano para el beneficio del empleador es remunerado con dinero que es el canal para el desarrollo económico de todas las familias.

Indica entonces la autora del presente trabajo, que es necesaria la garantía de la estabilidad laboral ya que el ser humano presta un servicio no por ocupar su tiempo en alguna actividad sino porque es sustento económico y social de sí mismo y de su familia por lo que mal cabría el hecho de separar a una persona de una empresa ya que frente a este hecho el Estado estaría

incumpliendo su garantía del Derecho de Trabajo y por ende se vulneraría dicha garantía constitucional y sin embargo ninguna norma garantiza que el trabajador pueda mantener su trabajo sin el temor de un despido cuando su conducta y desempeño muestren un verdadero interés en el trabajo.

1.3.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO AL TRABAJO.

Los principios generales del Derecho de Trabajo tienen como objetivo tutelar el trabajo humano realizado de forma libre y voluntaria, escogiendo el trabajo que deseemos hacer y a cambio recibir una contraprestación. Se fundamentan en la creación de seguridad justicia e igualdad que coadyuvan a la aplicación de las normas en caso de dudas o vacíos legales.

Manuel Alonso García describe a los principios generales del derecho de trabajo en los siguientes términos; “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho. (Manuel Alonso García, Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960. p. 247)

Para Américo Plá Rodríguez los principios generales del Derecho de trabajo son:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978. p. 9)

1.3.1.- PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL.

Este principio se basa en que el trabajo es la principal fuente de ingreso económico por lo que, el trabajo deber ser lo más duradero posible para ayudar al desarrollo del trabajador. Lo podemos estudiar como el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo hasta que este sea acreedor del derecho de jubilación.

Con este principio podemos entender la prohibición del despido sin justa causa al trabajador, es necesario indicar que el código de trabajo reconoce el principio de continuidad laboral al expresar el contrato indefinido con período de prueba; al señalar que pasado los 90 días de prueba si no existe manifestación del empleador o trabajador para dar por terminado el contrato se entiende como indefinido y podrá ser terminado únicamente por las causales que señala la ley dentro del mismo cuerpo legal.

Si bien es cierto se considera el reconocimiento de este principio en el código de trabajo, sin embargo en el sector de trabajo privado podemos observar que la legislación ha tomado dos vías por las cuales se pretende garantizar este principio, la primera sería únicamente la simple norma que prohíbe el despido sin justa causa y la otra sería el valor de las indemnizaciones como sanciones que debe pagar el empleador en caso de que despida a un trabajador sin justa causa, por lo que podrán observar que la segunda vía rompe el principio mencionado anteriormente, en este aspecto es necesario indicar que inclusive al romper este principio el empleador se deja iniciar un proceso judicial para el pago de las indemnizaciones por el despido intempestivo, situación que en la actualidad ocurre mucho, y al no estar establecido un pago de intereses por dichos valores el empleador muchas veces dilata el proceso para el pago hasta que finalice el juicio por lo que; el

único afectado es la parte vulnerable de la relación laboral rota que es el trabajador.

La decisión de ejercer el principio de continuidad laboral es facultativo únicamente del trabajador, ya que si se esta decisión fuera del empleador estaríamos regresando de cierta forma a algún modo de esclavitud.

1.3.2 PRINCIPIO PROTECTOR.

Plá Rodríguez dice al respecto; “se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador” (Plá Rodríguez, A. 1990. P. 9)

Es considerado el principio más importante en cuanto al Derecho de Trabajo ya que este regula la protección a la parte vulnerable de la relación laboral que frente a las empresas siempre será el trabajador, Plá Rodríguez dice que este principio tiene su origen en el estudio de la desigualdad de las partes de la relación laboral basando su criterio de aplicación de tres reglas que ayudan a cumplir este principio que son:

Regla de la norma más favorable, se aplica una vez que existan varias normas previstas a ser aplicadas para la resolución del mismo caso y se genere la duda de que norma se debe aplicar en ese conflicto; es así que, se deberá aplicar la que sea más beneficiosa o favorable para el trabajador.

Lo expresado en el párrafo anterior concuerda con el artículo 326 de la Constitución del Ecuador, que en su numeral 3 habla sobre las garantías del debido proceso expresando lo siguiente: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia

laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Podemos entender entonces, que a pesar de que una norma que sea beneficiosa para el trabajador hubiera sido expedida después del proceso judicial en proceso se aplicará ésta ya que beneficia a la condición del trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa; esta regla hace referencia de que al momento de la creación de una nueva norma no puede desmejorar las condiciones del trabajador, es decir, siempre que se creen nuevas normas será con miras de mejorar las condiciones o derechos de los trabajadores. Y se llevará a cabo un proceso con la norma que sea más beneficiosa para el trabajador.

Podemos manifestar que la regla mencionada anteriormente para ser aplicada en caso de un proceso tiene concordancia con el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador que habla sobre la supremacía de la Constitución que expresa lo siguiente:

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. (Constitución de la República del Ecuador. 2008)

Podemos observar entonces en caso de las jerarquías de las normas siempre prevalecerá la Constitución, de manera que cualquier norma que se

expida y desmejore la condición del trabajador no será aplicable en materia laboral.

El principio de in dubio pro operario, debe hacerse efectiva siempre que exista una norma aplicable al trabajador que genere duda en relación a la interpretación de la misma, por lo que esta regla sería directamente para el intérprete quién deberá conocer de la norma e interpretarle de la manera más favorable para el trabajador que como hemos mencionado anteriormente es la parte débil o vulnerable de la relación laboral.

De lo antes expuesto podrán observar que el principio protector sin duda es uno de las más importantes para el trabajador, pues como habíamos manifestado tiende a buscar la protección de la parte vulnerable de una relación laboral, parte que siempre será el trabajador quien no se encuentra en condiciones iguales, ni económica ni sociales con respecto a su empleador

1.3.3.- PRINCIPIO DE BUENA FE.

Por buena Fe entendemos el estado de honradez, verdad y sinceridad con la que se llevan a cabo las actuaciones diariamente, es una condición mental del ser humano, se entiende o se presume que en la relación laboral tanto el trabajador como el empleador trabaja y siempre los actos que realizan son de buena fe, de manera que aquel que diga que existe mala fe en una de las partes deberá probarla.

El Licenciado Carlos Ferrán Martínez en su artículo del principio de buena fe en el derecho laboral menciona que según la doctrina al principio de buena fe se lo caracteriza de manera objetiva y subjetiva; objetiva cuando esta basa en normas que regulan las actuaciones de buena fe y la subjetiva cuando es la conducta del ser humano que considera que está actuando bien, así este hecho no sea la realidad. (Id. Online artículo digital recupera de

<https://idconline.mx/laboral/2018/11/28/buena-fe-en-el-derecho-laboral>
artículo digital visitado el 14 de octubre del 2019.)

Las relaciones laborales por lo general derivan de la confianza tanto del empleador como del trabajador y exigen un buen comportamiento de estos dos sujetos por ende se podría asumir que en este tipo de relación existe una mayor necesidad de exigir que este principio sea aplicado en las actuaciones de las partes

1.3.4.- PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD.

Este principio hace referencia a la realidad que tienen en las actuaciones de las partes de la relación laboral, es decir no es suficiente observar lo que las partes han firmado en un documento formalmente, sino que además se deberá observar la realidad de la práctica, y esa realidad debe ser lo que se ha firmado caso contrario lo que se esté realizando en la práctica tendrá los efectos jurídicos necesarios.

Este principio será la base para establecer la existencia de la relación laboral, al presentar los elementos que serán característicos de la relación laboral como es la remuneración, la prestación del servicio profesional o personal y sobre todo la subordinación por parte del trabajador. Para Romero Montes, la supremacía de la realidad describe así:

Es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna (ROMERO MONTES, F. 2004. p. 341)

Podemos deducir entonces que este principio lo que hace es otorgar credibilidad a los hechos realizados y no únicamente a lo firmado o establecido en un contrato de trabajo así tenemos que la práctica es entonces la realidad laboral del trabajador.

CAPITULO II.

LA ESTABILIDAD LABORAL, EL DERECHO DE TRABAJO Y EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO ENTE DE CONTROL DE LAS RELACIONES LABORALES.

2.1.- CONCEPTOS DE ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral, se puede entender como la garantía que tiene un trabajador de que conservará su trabajo de una manera continua y que no será separado de su puesto de trabajo sino por razones legítimas.

Con respecto a la estabilidad laboral el Dr. Viteri Llanga citado por la Abg. Andrea Párraga Lino manifiesta.

Tiene directa relación con el derecho al mínimo existencial que, a su vez, es condición para que las libertades y derechos no permanezcan sólo como aspiraciones teóricas, además de que 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. Cuando en la relación laboral se da la terminación del contrato de trabajo sin causa justa, diríamos que, es la forma más común de expresar la inobservancia e irrespeto del derecho a la Estabilidad Laboral. (VITERI LLANGA, 2014 pag.15).

El Dr. Mario de la Cueva, citado por el Mgs. Alfonso Graino Gavidia, nos dice sobre la estabilidad laboral lo siguiente.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la resolución, que hagan imposible su continuación. (DE LA CUEVA, M. 2011 pág. 219)

Para Baltasar Cavazos Flores la estabilidad laboral es;

La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro --- el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario- Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres. (Cavazos Flores, B. 1998)

El Dr. Julio Cesar Trujillo por Evelyn Guachamin Mantilla, en su proyecto de investigación denominado Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador, nos indica lo siguiente.

La estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador-PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo. (Guachamin Mantilla, E. 2017 artículo recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf> visitado el 22/10/2019)

De los conceptos dados, podemos observar que, una postura constante de los autores es que, la estabilidad laboral es una aspiración de los empleados, que buscan el respeto a su trabajo y tener la certeza que seguirán en el mismo mientras no existan causales legítimas para sus despidos.

Sin embargo esta aspiración de llegar a tener esta garantía simplemente queda en eso; una aspiración ya que en la legislación Ecuatoriana no existe garantía de permanencia en el trabajo.

2.2.- EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DEBER Y FUENTE DE DESARROLLO PERSONAL

En la Constitución de la República del Ecuador, se establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, por lo cual entendemos que es una responsabilidad de las y los ecuatorianos trabajar.

El artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador en el numeral segundo nos dice que una de las responsabilidades de las y los ecuatorianos, a más de los establecidos en dicho artículo correspondiente al capítulo IX de las responsabilidades, son: “Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 2. Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar”. (Constitución de la República del Ecuador. 2008)

El trabajo de las personas es una fuente de desarrollo personal pues, permite al trabajador ir mejorando su estatus económico y cubrir los gastos necesarios, por esto es que nuestra legislación se reconoce a los tipos de trabajo y se hace referencia a su retribución indicando el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador lo siguiente.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador. 2008)

Nos deja claro el artículo citado anteriormente que, el trabajo sirve de sustento y sirve para el desarrollo de la persona, por ello es que nuestro Estado garantiza el derecho al trabajo, sin embargo, no solo garantiza este derecho, también garantiza el derecho a elegir el trabajo y también el derecho a elegir a quien contratamos contemplado en el artículo 66 numerales 16 y 17 nos

habla sobre estos derechos diciendo. “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 16. El derecho a la libertad de contratación. 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador. 2008)

Por lo que nos indica la Constitución de la República del Ecuador, tenemos claro que nadie puede obligarnos a realizar un trabajo gratuito o forzoso, pero existen casos en los que los trabajadores son obligados a realizar o a permanecer más tiempo sin ser reconocidos sus horas suplementarias, este podría ser un trabajo gratuito ya que no se está pagando por ese tiempo adicional al trabajador en los casos que son de esta manera.

Cuando se dan los casos de que no se pagan las horas suplementarias, estamos entrando en un tipo de explotación a los trabajadores y esto afecta a sus derechos a recibir una compensación por el tiempo adicional aportado a la empresa o al empleador.

Estas violaciones a los derechos pueden tener su origen en la falta de empleo, pues los trabajadores la mayoría de las veces que tienen opción de laborar se ven obligados a cumplir con lo que sus empleadores requieren por temor a perder sus puestos de trabajo.

El trabajo es pues la fuente de ingresos y de sustento de las personas, esto es más que un deber es un derecho el cual permite el crecimiento personal y familiar, por lo que el Estado debe generar políticas que promuevan la creación de plazas de empleo y la seguridad de permanecer en los mismos para todos los ecuatorianos.

En la actualidad la creciente ola de migración, ha generado para el país una inestabilidad en cuanto al sector laboral, pues afecta a los migrantes por la explotación de las cuales pueden ser víctimas y a los ecuatorianos por los despidos que se pueden y se producen en las empresas, pues muchas de ellas prefieren contratar mano de obra extranjera que en el país se oferta a cambio de una contraprestación muy baja, que contratar y pagar a un trabajador Ecuatoriano que de cierta manera exigirá por lo menos el salario básico a cambio de su trabajo.

Si basamos la postura de que el trabajo es una fuente de desarrollo personal, la inexistencia de plaza de empleo por su parte es la base del crecimiento de la pobreza y extrema pobreza, pues al no tener trabajo una persona cae en esta situación de pobreza y esto de una u otra manera aporta al hecho de que se genere la migración.

Por lo dicho entonces vemos que, el trabajo permite el desarrollo social, económico así como el crecimiento personal, el mismo que junto a políticas de cuidado y prevención para los trabajadores, pero a más de esto el cumplimiento de los trabajos encomendados a los trabajadores deberían llevar a una permanencia laboral para las personas, sin embargo de no existir esto existe hoy en día es que podemos conocer que la tasa de desempleo en el país aumenta cada vez más.

2.2.1.- MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es el medio por el cual una persona se compromete con otra de una manera formal a prestar sus servicios personales y lícitos, en contraprestación de una retribución económica acordada entre las partes.

El código de Trabajo regula las relaciones laborales resultantes entre el empleado y el empleador, los mismos que estarán sometidos a lo dispuesto en dicha norma y su ámbito de aplicación abarca a todas las relaciones laborales, modalidades y condiciones, lo cual se encuentra prescrito en el artículo 1 del mencionado cuerpo legal que manifiesta:

Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Los contratos de trabajo pueden ser de varios tipos según la necesidad del empleador, los cuales se encuentran regulados por el código de trabajo y los mismos que tienen características especiales dependiendo a sus modalidades.

En el Código de Trabajo encontramos las modalidades del contrato de trabajo determinadas en el título tercero del cuerpo legal mencionado, divididos en siete capítulos, uno por cada modalidad, así el capítulo uno corresponde al Servicio Doméstico, el capítulo dos al Trabajo a domicilio, el capítulo tres a los Artesanos, el cuarto capítulo corresponde a los Empleados Privados, el quinto hace referencia a la modalidad de los Agentes de Comercio y Corredores de Seguros, el sexto capítulo indica sobre el Trabajo en Empresas de Transporte y finalmente el capítulo séptimo se refiere al Trabajo Agrícola, de los cuales conceptuaremos a cada uno de conformidad con lo establecido por la norma ut supra.

El servicio doméstico, corresponde a la prestación de los servicios de una persona a otra sin fin de lucro y solo desea aprovechar el servicio en su morada

o de familiares, el mismo que podrá o no dar albergue en la casa del empleador, así lo ha conceptualizado el artículo 262 del código de trabajo que indica.

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.
(Congreso Nacional, Código de Trabajo, 2005)

En estos casos existe también un periodo a prueba el cual está regulado en noventa días, para la presente modalidad indica el artículo 265 de la norma invocada que, una vez vencido el periodo a prueba se convierte en plazo indefinido, lo que daría lugar a los derechos por despido intempestivo.
(Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

El trabajo a domicilio, Es una modalidad en la cual el trabajo se ejecuta por parte de empresas comerciales habitual o profesionalmente y es realizado en el lugar de domicilio del trabajador. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Trabajo de artesanos, en la cual se indica que pertenece a este tipo de modalidad a los trabajadores manuales, que comprende a los maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, esto lo indica el artículo 285 del Código de Trabajo.

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con

respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Es importante citar el del mismo cuerpo legal el artículo 299 que al respecto del trabajo de artesanos en relación a la cesación del trabajo indica lo siguiente:

Art. 299.- Cesación del trabajo.- El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez. En cuanto al valor de lo trabajado, se estará al avalúo de peritos nombrados por el citado funcionario. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Del artículo antes citado podemos ver que existe la inestabilidad laboral, pues como ejemplo puede ser el caso de un artesano que sea contratado para elaborar todas las puertas y ventanas de una casa, planifica su obra, sus ingresos y su ganancia y de ser el caso el contratista después no desee continuar con dicho trabajo se pagará una indemnización y se concluye esa relación laboral.

Empleados Privados, es el tipo de contrato más utilizado de las modalidades de los contratos, pues en la mayor parte del sector laboral del Ecuador se encuentra regido por esta modalidad, que en el presente trabajo de investigación es del que se analizará más a fondo las consecuencias del despido intempestivo y por ende la inestabilidad laboral.

Llamamos empleado privado o particular, a aquel trabajo efectuado por una persona para su empleador, en el cual se prestan sus servicios intelectuales o intelectuales y materiales, esto a cambio de una contraprestación económica según lo dispuesto en Código de Trabajo artículo 305.

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

En este tipo de modalidad de trabajo los contratos deben ser realizados de manera escrita por orden legal establecida en el artículo 309 de la misma norma "Contrato escrito obligatorio.- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito." (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

El trabajo de los Agentes de Comercio y los Corredores de Seguros, es igual al de los empleados privados y deben someterse tanto los empleados como los empleadores son considerados de igual manera que los empleados privados esto se debe a lo establecido en el artículo 313 del Código de Trabajo que indica.

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

El trabajo en empresas de transporte, se encuentra regido por el capítulo sexto del título tercero del Código de Trabajo que indica que, las personas están amparadas por este tipo de contratos serán las establecidas en el artículo 317 de la norma.

Art. 317.- Choferes amparados por este capítulo.- Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de este capítulo. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

En cuanto a las personas que deben cumplir con lo dispuesto en el artículo citado previamente nos habla el Código de Trabajo en su artículo 316 que nos indica; “Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte”. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

El artículo 318 habla acerca del porcentaje que una empresa o el Estado debe tener de empleados de nacionalidad ecuatoriana diciendo “Art. 318.- Porcentaje de trabajadores nacionales.- En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.” (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

De lo que hemos visto los trabajadores en la modalidad de transporte están amparados por el código de trabajo que precautela a los trabajadores sus derechos y sus obligaciones, dando prioridad a las y los ecuatorianos.

El trabajo agrícola, establece dos tipos de trabajadores los obreros y jornaleros y la obligación del empleador a realizar los pagos de las remuneraciones según los artículos 332, 333 334 y 335 del código de trabajo que indican.

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.



Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otras labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo.

Puede ser jornalero o destajero.

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante 1 la remuneración convenida para cada una de ellas. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Lo dicho por este capítulo prevé que los trabajadores agrícolas puedan reclamar sus derechos y hacerlos valer ante los órganos jurisdiccionales, con el fin de protegerlos de abusos.

De lo mencionado en cada uno de los capítulos del título tercero del Código de Trabajo, hemos visto que, el mismo establece varias modalidades de trabajo que se pueden establecer para las y los trabajadores, siempre precautelando sus derechos y velando porque cada uno de ellos se mantenga en su lugar de trabajo.

2.2.2.- CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se lo puede clasificar en cinco tipos los cuales son los detallados en el artículo 11 del código de trabajo el mismo que manifiesta la clasificación del contrato de trabajo diciendo.

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
 - b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
 - c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
 - d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
 - e) Individual, de grupo o por equipo.
- (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

El Contrato expreso es aquel que celebran el empleador y el trabajador de mutuo acuerdo, estableciendo en el mismo las condiciones a las que han llegado entre los dos y lo pueden hacer de palabra o escrito.

El contrato tácito por el contrario es todo contrato que no sea estipulado de manera expresa, en este caso se entiende todo contrato que haya sido convenido entre trabajador y empleador de manera informal.

EL contrato a sueldo hace referencia a la contraprestación recibida este puede ser mensual o quincenal, y el modo a jornal expresa la contraprestación pagada por día de trabajo.

El contrato por tiempo indefinido es la modalidad frecuente de contratación es por tiempo indefinido una vez pasado los 90 días de prueba.

El contrato de temporada es aquel que se realiza en base a la costumbre, para que los trabajadores realicen trabajos periódicos y dichos trabajadores gozan de estabilidad laboral relativa puesto que deben ser llamados los mismos trabajadores al trabajo cuando el empleado lo requiera caso contrario se constituye el despido intempestivo.

EL contrato ocasional es aquel requerido para satisfacer necesidades emergentes de la empresa, este tipo de contrato tiene un incremento del 35% del valor por hora del salario básico del sector.

El contrato eventual es aquel que se requiere para satisfacer circunstancias emergentes de la empresa tales como reemplazos por maternidad, licencias, vacaciones, etc. El motivo deberá estar especificado en el contrato, si el motivo es por una mayor demanda en la producción del empleador no puede celebrarse este contrato por más de ciento ochenta días

en el año ya que si lo hace por más de dos veces en el año se constituye un contrato por temporada con los beneficios que le atribuyen a este tipo de contrato.

Para los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio rigen las mismas normas que los contratos eventuales, una vez terminada la obra se termina la relación laboral dando como consecuencia la bonificación del desahucio.

El contrato por obra cierta es aquel que celebran las partes para la realización de una obra determinada, se paga por la totalidad de la obra sin importar el tiempo que le tome al trabajador ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador toma a su cargo una cantidad de obra para ejecutarla con un tiempo previamente establecido se concluye la jornada cuando se termine la obra.

En el contrato a destajo se realiza el trabajo por unidades o por piezas y se paga por cada una de ellas sin ser de importancia el tiempo establecido.

Podemos ver los distintos tipos de contratos de trabajo y a que hace referencia cada uno de ellos indicando que en los contratos de temporada, por obra o servicios determinados hablas de una estabilidad laboral relativa para los trabajadores bajo esta modalidad sin embargo en la práctica no se realiza lo indicado.

El Código de trabajo establece los contratos que son obligatorios celebrarse por escrito según la ley y que en lo general siempre son realizados por las personas empleadoras al momento de contratar a sus empleados, de conformidad con el artículo 19 del código de trabajo que manifiesta.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
 - b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
 - c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
 - d) Los que contengan período de prueba;
 - e) Los por grupo o por equipo;
 - f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
 - g) Los de aprendizaje;
 - h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
 - i) En general, los demás que se determine en la ley.
- (Congreso Nacional, Código de Trabajo, 2005)

La misma norma establece que para que un contrato escrito sea válido requiere cumplir con determinados requisitos, que son los recogidos en el artículo 21 del Código de Trabajo que manifiesta.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito. - En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

(Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Una vez cumplido con estos requisitos se podrá registrar en el Ministerio de Trabajo el contrato de un empleado, esto es fundamental en casos de procesos judiciales, por cuanto probaremos el tiempo de dependencia entre el empleado y el empleador, además de que es menester indicar el sueldo, el

trabajo que desempeñará ya que habíamos visto anteriormente el principio de supremacía de la realidad y si se contrata a una persona con un sueldo para una determinada actividad y la realidad es que gana más y hace otro trabajo, lo realizado será lo atribuido al trabajador; este procedimiento se da actualmente en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajadores), que se encuentra colgada en la página web del Ministerio de Trabajo.

2.3.- EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO ENTE DE CONTROL DEL TRABAJO

El Ministerio de Trabajo es el ente rector en materia de trabajo y todas las direcciones regionales que se creen o existan, están bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo, lo cual se encuentra contemplado en el artículo 540 del Código de Trabajo que indica “Art. 540.- Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.” (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

La máxima autoridad del trabajo es el Ministro de Trabajo, ante el cual deben responder cada uno de los organismos del Ministerio de Trabajo, incluso deben asesorar y acatar lo dispuesto por el Ministro ante este a más del ministerio de trabajo y las el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, consejo que tiene como obligación asesorar al ministro en cuanto a las decisiones de los salarios según el artículo 119 del Código de Trabajo que expresa.

Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento

de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005).

El Consejo Nacional del Trabajo y Salarios es el responsable de analizar los salarios, es una comisión tripartita la cual tiene el deber de analizar y asesorar al ministro en cuanto a la fijación de salarios, sin embargo, cuando no se logre llegar a un consenso el Ministro de trabajo fijara los sueldos en virtud de lo dispuesto en la norma.

Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo. Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

De lo indicado brevemente, se colige que, todo el sector laboral del Estado se encuentra sometido a las decisiones del Ministerio del Trabajo por lo cual este tiene las más amplias facultades para regular todo lo referente a la materia laboral inclusive rige para las y los servidores públicos siendo así el ente rector en materia de trabajo.

2.3.1.- ATRIBUCIONES DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO.

Las Direcciones Regionales del Trabajo, tienen sus atribuciones conferidas por el mandato legal establecido en el artículo 542 de nuestro Código de Trabajo vigente el cual manifiesta.

Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;

8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento; y,
10. (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo.
11. (Renumerado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) Las demás atribuciones determinadas por la ley. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

De lo transcrito entiendo que las atribuciones de las direcciones regionales de trabajo son absolver requerimientos, velar por resolver conflictos y en general todo lo referente a la supervisión de las empresas y el control de las oficinas que estén bajo su responsabilidad, lo cual ayuda a que los procesos sean más ágiles y se los pueda resolver de una manera desconcentrada en las regiones donde operan.

Por lo indicado nos queda claro que, las direcciones regionales del trabajo tienen la facultad de intervenir, resolver problemas y controlar los que a su cargo se encuentra ayudando así a que quienes requieren activar este órgano lo realicen con la seguridad de contar con ayuda y vigilancia del Ministerio de Trabajo.

2.3.2.- ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

Los inspectores del trabajo del ministerio provinciales de conformidad con el artículo 544 del Código de Trabajo “Art. 544.- Inspectores provinciales.- Los inspectores del trabajo serán provinciales.” (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

De lo expuesto, notarán claramente que, los inspectores provinciales deben cumplir con sus funciones en todas las empresas públicas o privadas que se encuentren dentro de su jurisdicción, sin que ellos puedan negarse por distancia o por la ubicación de la empresa.

El artículo 545 del Código de Trabajo nos manifiesta sobre las atribuciones que tienen los inspectores del trabajo diciendo.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. (Reformado por el Art. 53 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;

7. (Reformado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;
8. (Agregado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,
9. (Reenumerado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Notarán que las atribuciones que tienen los inspectores del trabajo, son amplias y van en post de mejorar, garantizar y precautelar que los derechos de los trabajadores sean respetados y cuidados, esto con el fin de evitar abusos por parte de los empleadores o que las inobservancias a los reglamentos expedidos en materia de prevención de riesgos laborales y demás emitidos por el Ministerio de Trabajo pongan en riesgo a los trabajadores.

Estas atribuciones también son aplicables a las instituciones públicas, las cuales pese a tener una norma expresa que rige a las instituciones, deben también acatar por las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo determina responsabilidades que tendrán cada uno de sus inspectores en el desarrollo de sus actividades, pues los mismos son servidores públicos por pertenecer a una institución pública y la Constitución de la República en su artículo 233 expresa que ningún servidor público está exento de responsabilidades manifestando lo siguiente.

Art. 233.- Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados a las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito.

La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas.

Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita, y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; estarán impedidos para ser candidatos a cargos de elección popular, para contratar con el Estado, para desempeñar empleos o cargos públicos y perderán sus derechos de participación establecidos en la presente Constitución. (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador. 2008)

En cumplimiento a esta disposición constitucional entendemos que, todos los funcionarios públicos tienen responsabilidades por los actos efectuados, por lo que el Código de Trabajo también expresa las responsabilidades que tienen los inspectores del con lo dispuesto en el artículo 546 del Código de Trabajo que nos manifiesta.

Art. 546.- Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Sin embargo, de nada serviría que los inspectores del trabajo tengan responsabilidades si no existen sanciones por sus conductas, por lo cual el artículo 547 prevé las sanciones a los inspectores manifestando.

Art. 547.- Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Analizadas las sanciones previstas para los inspectores por extralimitarse en sus funciones, nos damos cuenta que son totalmente irrisorias, pues cuatro dólares como sanción es nada a comparación de los trámites que el afectado deberá realizar para desvanecer glosas o multas impuestas.

Al respecto se podría solicitar también la destitución de la o el inspector por el artículo manifestado anteriormente lo cual, si no se prueba la malicia o parcialidad no surtiría efecto, acto que es muy difícil probar ya que por lo general los inspectores de trabajo son personas ajenas a las relaciones laborales.

Lo indicado obedece únicamente a las sanciones establecidas por el Código de Trabajo, no obstante, se podrán solicitar también las sanciones previstas en la Ley Orgánica de Servicio Público, y deberán seguir el procedimiento que establece para el efecto el Código Orgánico Administrativo.

En consecuencia, de lo indicado podemos deducir que, las autoridades del trabajo tienen facultades para controlar y sancionar a los empleadores que incumplan con las disposiciones legales establecidas y tienen también responsabilidades y sanciones para quienes se extralimiten en sus funciones.

Sin embargo, una vez intervenido el empleador, aun cuando sea una inspección eventual o por denuncia, el empleador podría darse cuenta de quien de sus empleados lo ha denunciado lo que generaría una relación incómoda entre las partes pudiendo como fin la terminación de la relación laboral.

Lo expresado deja al descubierto la falta de normativa que proteja a los empleados y brinde estabilidad laboral a las personas, pues un empleado que ha denunciado a su empleador aun cuando este tenga un determinado tiempo

de estabilidad, como lo determina el artículo 172 del Código de Trabajo en su numeral 6 que dice; “Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes” (Congreso Nacional, Código de Trabajo, 2005) una vez concluido este periodo si podrá dar por terminado la relación laboral indemnizándolo por con lo previsto en la misma normativa legal, lo que nos demuestra una vez que no existe la estabilidad laboral absoluta para los trabajadores.

Cuando los empleados son despedidos por la voluntad de su patrono, la ley no los protege, pues solamente indica que, si se da el caso de despido intempestivo se debe indemnizar a la persona por sus años de servicio, pero esto no le asegura a la persona recuperar su trabajo, lo cual en el anhelo de las y los trabajadores, es decir contar con la certeza de mantener su trabajo mientras no incurran en causas legítimas para su separación.

Del análisis de los artículos hemos visto que, la estabilidad laboral es una aspiración de los empleados, una garantía que no se encuentra tipificada en la legislación ecuatoriana, podemos decir que algo de trata con relación a este tema, sin embargo no es una realidad, por lo tanto la estabilidad laboral absoluta para la autora de este trabajo de investigación no existe en el Ecuador, falta normativa específica que asegure este derecho.

Sin duda en la actualidad nos enfrentamos a una postura en la cual los empleados deben ser sumisos ante su empleador por conservar sus puestos de trabajo, con el temor de poder ser separados de la empresa en cualquier momento además de conocer la demanda por un trabajo fijo en la actualidad; esto se debe a la falta de estabilidad laboral absoluta tipificada en nuestra legislación.

CAPITULO III.

ANALIZAR SI LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO SE ENCUENTRA MATERIALIZADA EN NUESTRA LEGISLACION Y SI LA MISMA SE ENCUENTRA ACORDE A LA REALIDAD SOCIAL.

El derecho al trabajo es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, es considerado como un deber y una obligación, el cual cumple la principal función de fomentar la productividad, desarrollo social y económico de las personas y por consiguiente el desarrollo del Estado.

En la actualidad el Ecuador atraviesa un tiempo de dura realidad en cuanto a la economía, existe crisis y desempleo en un gran índice lo que produce la migración de los ecuatorianos en aras de buscar una mejor calidad de vida, estabilidad y desarrollo económico personales y de sus familias hace que el país decrezca

3.1.- GARANTIAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO AL TRABAJO.

Con respecto a la estabilidad laboral la Constitución de la República del Ecuador no tipifica nada para las personas en estados normales y naturales de vida, únicamente

El Estado reconoce el trabajo y sus modalidades, y en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, nos da los principios en los cuales se fundamenta el derecho al trabajo indicándonos lo siguiente.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución del Ecuador. 2008)

De lo recogido en la Carta de Montecristi, podemos observar que son principios de los trabajadores todos los transcritos, sin embargo, existe uno en especial que es de gran importancia y que constituyo un gran avance para las y los trabajadores, siendo este el numeral 1 que habla de la eliminación del sub empleo y desempleo.

Por lo dicho anteriormente y con vigencia de la nueva Constitución de la República del Ecuador, expedida en el año 2008, se derogo todo el articulado referente a la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios del Código de Trabajo.

Sin embargo, lamentablemente este principio no se cumple pues en la actualidad todavía existe la precarización laboral, la cual termina afectando a la estabilidad laboral de las y los empleados, por ejemplo, en las instituciones públicas, se contrata a empresas de limpieza para realizar un trabajo, siendo este un medio de tercerizar, lo cual como lo indicamos anteriormente es prohibido por ley.

Este tipo de contratos de empresas públicas a empresas privadas, lesiona los derechos de las personas, por cuanto debería contratarse de manera directa a las personas y no contratar a una empresa que tenga personal para realizar este trabajo, pues constituye una manera de tercerización.

Entonces, podemos observar que una estabilidad laboral es realmente una expectativa y un anhelo de los trabajadores de nuestro país, pues en el real vivir constatamos que, es fácil terminar una relación laboral por parte del empleador pues, no existe normativa que proteja a los trabajadores y si en algo la ley sanciona a quien ha despedido intempestivamente a una persona, esta sanción no devuelve el trabajo al empleado despedido, sino que solo le asegura el cobro de lo legal aunque talvez no lo justo y eso no es obtener la estabilidad laboral lo que realmente necesita la persona, tanto en el sector público y más aún en el sector privado los trabajadores carecen de estabilidad laboral.

En los casos del sector público el despido se lo hace por cesación de funciones mediante acción de personal y para los empleados privados se los despide de manera unilateral en cualquier momento, en ambos casos dejando a salvo su derecho a demandar, obteniendo en el primer caso si se evidencia vulneración de derechos la reintegración a sus labores y en el segundo caso en vía judicial únicamente se les asegurará el pago de una indemnización, por lo cual se evidencia que no existe la estabilidad laboral en nuestro país.

3.2.- LA ESTABILIDAD LABORAL RECONOCIDA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

La estabilidad laboral en el Ecuador, se encuentra vanamente reconocida por la norma de normas, pues en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador encontramos reconocido el derecho al trabajo artículo que manifiesta.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente

escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución del Ecuador. 2008)

Vemos entonces que el trabajo es un derecho y un deber social y este artículo citado anteriormente garantiza el trabajo, y el respeto a la vida digna, es necesario que exista la protección necesaria para los trabajadores y la certeza de que sus derechos serán respetados y que los trabajadores y trabajadoras contarán con la garantía de la estabilidad laboral, normativa que en la legislación ecuatoriana no existe tipificada ni mucho menos aplicada en la realidad social.

El artículo 229 de la Constitución del Ecuador expresa:

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución del Ecuador. 2008)

El artículo 283 y el 284 en su numeral 7 de la Constitución manifiestan en lo referente al sistema económico que rige en el Ecuador lo siguiente:

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios. (Constitución de la República del Ecuador. 2008)

Transcribimos el Art. 284 de la Carta Magna ecuatoriana numeral 7 que nos explica sobre la permanencia de una estabilidad económica que ciertamente manifiesta para la empresa lo podemos utilizar como una estabilidad económica para todo ser humano y particularmente para los trabajadores ecuatorianos: “Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo”. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución del Ecuador. 2008)

Podrán observar que los artículos citados anteriormente hacen referencia a garantizar la estabilidad laboral aunque es muy escaso lo que se manifiesta, siendo materia Constitucional debería reconocerse explícitamente este derecho de permanencia en el trabajo pues si bien garantizan en algo la estabilidad no hacen referencia a las consecuencias que se darían en caso de irrespetar o violentar esta garantía.

A continuación citamos un artículo importante de la misma Constitución del Ecuador con relación a la garantía de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Asamblea Nacional Constituyente Constitución de la república del Ecuador. 2008)

El texto indicado en la Constitución del Ecuador claramente indica que se prohíbe el despido de la mujer embarazada si este estuviera asociado a su condición de gestante, es decir el empleador debería despedir a la mujer indicándole que específicamente el despido es por su embarazo para que opere el despido intempestivo injustificado caso contrario únicamente se desvincula a estas personas por otras causales que pueden ser justificables acorde a lo tipificado en el código de trabajo y reglamentos internos de las empresas, tenemos entonces que incluso las mujeres en esta condición de gestantes tampoco gozan de una estabilidad laboral absoluta.

A diferencia de la legislación laboral de Venezuela en donde la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras en el capítulo VI artículo del 85 al 95 manifiestan garantías específicas de la estabilidad laboral así tenemos varios artículos que citaremos a continuación en donde podrán observar que en este País si existe una garantía de estabilidad laboral y limitaciones bastantes claras con respecto a los despidos injustificados.

Artículo 85 Estabilidad.- La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Artículo 86 Garantía de estabilidad.- Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

Artículo 87 Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad.

Estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

1.- Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.

2.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.

3.- Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

Artículo 88 Procedimiento aplicable.- El procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral será el previsto en esta Ley y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La sentencia emanada del Tribunal Superior del Trabajo competente es definitivamente firme e irrecurrible.

Artículo 89 Procedimiento de estabilidad.- Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

Artículo 90 Decisión del procedimiento.- El Juez o Jueza de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Artículo 91 Ejecución forzosa de la decisión.- Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la efectiva



reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciere a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante. Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público.

Artículo 92 Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora.- En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Artículo 93 Imprudencia o terminación del procedimiento de estabilidad.- Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciera en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

Artículo 94 Inamovilidad.- Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y de las trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y de las trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el



procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Artículo 95.- Despido masivo.- El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio con competencia en Trabajo y Seguridad Social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. (Ley orgánica del Trabajo, los trabajadores y Trabajadoras. 2012 recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf Visitado el 29 de octubre del 2019)

De los artículos citados anteriormente podemos observar que en la República Bolivariana de Venezuela la garantía de estabilidad laboral, o de permanencia en el puesto de trabajo se encuentra tipificada en la ley y adicional a esto existe un llamado “procedimiento de estabilidad” para hacer efectivo este derecho en caso de que una persona sea separada de su trabajo sin causa justificada; es decir que para despedir a una persona se debe llevar a cabo un juicio el cuál terminará con la sentencia si se acepta el despido o no, así lo indica el artículo N° 47 del reglamento de la ley orgánica de trabajo en su sección segunda habla acerca del juicio de estabilidad manifestando:

Artículo 47: Participación del despido: El patrono al hacer la participación del despido dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a éste, deberá expresar por escrito su nombre, apellido, domicilio y el carácter con el cual actúa. En caso de ser el patrono una persona jurídica, la participación deberá contener la

denominación o razón social y los datos relativos a su creación o registro. La participación deberá contener el nombre y apellido de los trabajadores despedidos, tiempo de servicio, clase y monto del salario, si éste estuviere determinado, naturaleza de la labor desempeñada y expresar los hechos que en su criterio justificaron el despido y la fecha del mismo. Deberá también subsumir los hechos alegados de la causal o causales invocadas.

Parágrafo Único: Si la participación no cumple con los requisitos antes indicados, se considerará como no presentada. En el supuesto de que el patrono no haga la participación se presumirá que el despido lo hizo sin justa causa. (Reglamento de la ley orgánica de trabajo Venezuela. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2031/Reglamento%20de%20la%20LOT.pdf> visitado el 29 de octubre de 2019)

La legislación de Venezuela garantiza a todas las personas trabajadoras la estabilidad laboral, desde el primer mes de trabajo en los contratos indefinidos sin duda alguna algo muy positivo, en el caso de Ecuador se goza de una estabilidad y se considera trabajador fijo a la persona que hubiera primero aprobado los 90 días de período de prueba en los contratos de plazo fijo.

Podrán observar además que para el despido intempestivo es necesario que el patrono ponga en conocimiento ante el juez y justifique las causas del despido dentro de los 5 días hábiles a la decisión de despedir al empleado y será el juez quien apruebe o no la separación del empleado de la empresa, en caso de no aceptar este hecho se ordenará el pago de los salarios pendientes desde que ocurrió el despido así como el reintegro del trabajador a la empresa; algo muy importante también es que si el empleador se niega a pagar los salarios pendientes el juez ordenará el embargo de los bienes de esa empresa hasta que cumpla con lo ordenado y se haga además efectiva la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

Esta garantía de estabilidad laboral en Venezuela otorga a los empleados la permanencia en su trabajo ya que al garantizar la estabilidad y hacer por medio de un proceso judicial un despido se hace complicado que el patrono

desvincule a las personas de las empresa, garantizando de mejor manera la estabilidad laboral pues es necesario entender que, si bien es cierto la indemnización puede ser elevada pero no compensa a lo que gana el trabajador cada mes en su lugar de trabajo, además de ganar nuevamente la permanencia en su trabajo, considero que este particular de “reenganche” es de suma importancia y marca sin duda alguna la gran diferencia ya que con esta garantía se está dando la estabilidad laboral regresando a su puesto de trabajo con todos los beneficios que este conlleva a la persona que fuera despedida sin justa causa; , poniendo en práctica el buen comportamiento de un trabajador y haciendo que esta conducta y buen desarrollo en el trabajo sean reconocidos legalmente y sobre todo no puedan desconocerse de una manera tan simple como un despido por la sola voluntad del empleador, lo que en Ecuador no pasa ya que en nuestra legislación se lleva el proceso para el pago de la indemnización legal pero con esto no se devuelve el puesto de trabajo del empleado perdiendo éste todos los beneficios de la empresa, el derecho a la seguridad social y su remuneración mensual que no se compensa con el pago de una indemnización.

La legislación Ecuatoriana en la actualidad no reconoce a la estabilidad laboral como una garantía Constitucional, de hecho, tácitamente permite el despido intempestivo de las personas.

Cuando hacemos referencia a la permisibilidad del despido intempestivo, lo decimos por cuanto el código de trabajo manifiesta que, si una persona es despedida intempestivamente tiene derecho a reclamar la indemnización debida, entonces faculta que la estabilidad laboral sea vulnerada, poniendo únicamente como traba el pago de una indemnización, haciendo de la vulneración del derecho al trabajo un acto comercial (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

3.3.- ESTABILIDAD ABSOLUTA

Este tipo de estabilidad se considera como un limitante para el empleador, limitante para disolver el vínculo laboral que exista con el trabajador acorde con este tipo de estabilidad la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo es definitiva siempre que no incurra en los casos previstos en la ley para la desvinculación del trabajador de la empresa; sería entonces el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo indefinidamente siempre que no sea la voluntad de él dar por terminado el contrato.

Para algunos autores la estabilidad absoluta es:

La violación del derecho de conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido arbitrario. La voluntad del empleador no es idónea para rescindir el vínculo y el despido queda reducido, al decir de a una acción inútil, vacía". (FERRI, 1969, pág. 230)

Para el Dr. Julio Cesar Trujillo;

La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal. (Trujillo, J. C. 2008 pág. 238)

(INTRODUCCIÓN)

"La estabilidad absoluta es la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección porque asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reintegro" (DE LA FUENTE, 1976, pág. 25)

Este tipo de estabilidad es muy difícil que en algún momento sea aplicado en el Ecuador, pues tenemos como base el desagrado del

empleador quien es el que mueve el capital de la empresa y al existir las causales justas se va a acoger a cualquiera de ellas para desvincular al empleado.

El código de Trabajo determina ciertos casos en los cuales se podría interpretar que existiera estabilidad laboral absoluta y son específicamente los siguientes:

Artículo 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador. (...). 27.- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Del artículo citado anteriormente podemos notar que dice que se concederá el permiso hasta por un año y la remuneración hasta 6 meses para el trabajador que tuviera más de 5 años y no menos de 2 años de labor en esa empresa si este hubiera conseguido una beca de estudios en el extranjero. Podemos notar que no es una estabilidad laboral absoluta pues ya se limita con el tiempo establecido de 1 año para el estudio; de manera que este tipo de estabilidad en este artículo no se encuentra garantizado o aplicado.

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:



1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;
 2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;
 3. A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:
Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.
Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.
Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.
- Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.
Iguales derechos tendrán los ciudadanos que, en situación de "licencia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 57 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.
Los empleadores que no dieran cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

En este artículo podemos encontrar la estabilidad laboral absoluta, en cuanto a conservar el puesto de trabajo la persona que sea llamada a prestar servicios militares, sin embargo, para los reemplazos de estas personas observamos que no existe ni siquiera la garantía de la indemnización correspondiente en caso de despido intempestivo, estaríamos frente a un contrato eventual de trabajo por el cual en caso de cumplir los requisitos daría lugar a un despido intempestivo.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de

Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005.)

Podrán observar que en el primer párrafo literalmente dice: “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora”(…) por lo tanto queda abierta la posibilidad a que las mujeres en esta condición sean despedidas por otras razones que sean ajenas al embarazo, es decir si estas personas incurrieran en cualquiera de los numerales del artículo 172 del mismo cuerpo legal que establece las razones por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Por lo que hemos visto no se encuentra normado dentro de nuestra legislación, ningún precepto legal que asegure una estabilidad laboral a las personas, sino que, solamente dotan de estabilidad laboral relativa dependiendo de la situación en la cual se encuentren y estableciendo un acto comercial de valores a los despidos sin justa causa.

3.4.- ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA

Este tipo de estabilidad laboral permite la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador sin la necesidad de que existan actos por parte del trabajador que incurran en las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, con este tipo de estabilidad lo que se garantiza es la indemnización, el pago de una cantidad determinada en la misma ley por el daño sufrido al trabajador. Algunos autores afirman que:

“Se configura la estabilidad relativa cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización” (DE LA FUENTE, 1976).

Podrán notar claramente que en la definición de este autor nos indica que se viola el derecho a conservar el empleo y no se garantiza la recuperación del puesto de trabajo, una total desmotivación para el ser humano, una traba para su desarrollo económico y social ya que lo que reciba en dinero no se igualará siquiera a la estabilidad de recibir su salario mensual, más las bonificaciones, incentivos, utilidades, pero de mayor importancia el beneficio del derecho a la seguridad social, etc. Que adquiriría en su lugar de trabajo, es decir el presente trabajo de investigación trata la vulneración de la garantía constitucional del derecho al trabajo, sin embargo con esta inexistencia de estabilidad laboral también se vulnera del derecho a la seguridad social.

3.5.- ANALIZAR EN DERECHO COMPARADO LA ESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE ENTRE LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL CODIGO DE TRABAJO.

En derecho comparado podemos ver la existencia de ciertos derechos en una norma que no existen en otra norma.

En el Ecuador existen dos tipos definidos de trabajadores, los primeros son los trabajadores privados y el segundo grupo son los servidores públicos, que de la misma manera se encuentran divididos por tipos.

Existes los empleados públicos y los servidores públicos, en cuanto al derecho comparado, las y los servidores públicos.

Sin embargo, la Ley Orgánica del Servicio Público, al igual que el Código de Trabajo violentan los derechos de las y los servidores públicos, los casos más evidentes son en los nombramientos provisionales y la exclusión de este

tipo de nombramientos de la carrera pública, lo cual genera inestabilidad y además se discrimina a las y los servidores bajo esta modalidad.

Lo indicado se puede corroborar analizando el artículo 83 de la norma indicada, la cual habla de la exclusión del servicio público diciendo.

Art. 83.- Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público.- Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a:

a) Quienes tienen a su cargo la dirección política y administrativa del Estado:

a.1 Las o los ministros, viceministros y subsecretarios de Estado;

a.2 Las o los titulares de los organismos de Transparencia y Control Social, de Control y Regulación y las segundas autoridades de estos organismos;

a.3 Las o los secretarios y subsecretarios comprendidos en el nivel jerárquico superior;

a.4 Las o los puestos de coordinadores y subcoordinadores nacionales;

a.5 Las o los directores y gerentes, subdirectores y subgerentes en todas sus categorías y niveles;

a.6 Las o los presidentes y vicepresidentes ejecutivos;

a.7 Las o los secretarios generales y prosecretarios;

a.8 Las o los intendentes de control;

a.9 Las o los asesores;

a.10 Las o los procuradores síndicos;

a.11 Las o los gobernadores;

a.12 Las o los intendentes, subintendentes, comisarios de policía y comisarios de la mujer y la familia;

a.13 Las o los jefes y tenientes políticos;

a.14 Las o los coordinadores generales e institucionales; y,

a.15 Las o los directivos de las instituciones educativas públicas del Sistema Nacional de Educación;

b) Las o los que ejerzan funciones con nombramiento a período fijo por mandato legal;

c) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;

d) Las o los servidores en todas sus clasificaciones que pertenecen a la Carrera Judicial, los Fiscales que pertenecen a la Carrera Fiscal, los Defensores Públicos que pertenecen a la Carrera de la Defensoría, las vocales y los vocales del Consejo de la Judicatura y sus suplentes, las Juezas y Jueces de la Corte Nacional de Justicia, la Fiscal o el Fiscal General del Estado, la



Defensora Pública General o el Defensor Público General, la Procuradora General del Estado o el Procurador

General del Estado y la Contralora General del Estado o el Contralor General del Estado, las Notarías y Notarios; y, quienes presten sus servicios en las notarías;

e) Las o los miembros del Consejo Nacional Electoral y miembros del Tribunal Contencioso Electoral;

f) Las o los miembros de la Corte Constitucional;

g) Las o los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional y la Comisión de Tránsito del Guayas;

h) Las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional;

i) Las servidoras y servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio exterior;

j) Las dignatarias y dignatarios, autoridades o miembros de cuerpos colegiados o de corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;

k) El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas;

l) Las o los docentes e investigadores de las instituciones educativas públicas del Sistema de Educación Superior; y,

m) El personal docente comprendido dentro del Sistema Nacional de Educación.

n) (Agregado por la Disposición Reformatoria Primera del Código Orgánico de las

Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, R.O. 19-S, 21-VI-2017).- Los servidores de las entidades complementarias de

seguridad creadas por la Constitución o la Ley, que se sujetan a la carrera prevista por su Ley específica.

Las servidoras y servidores comprendidos en los literales de este artículo, no estarán sujetos a los procesos de evaluación de desempeño determinados en esta Ley, respecto de lo cual aplicarán sus propias leyes, en donde se contemplarán sus procesos de evaluación.

La servidora o servidor de carrera que de cualquier modo o circunstancia ocupare uno de los puestos previstos en los literales a) y b) de este artículo, perderá su condición de carrera y podrá ser libremente removido, salvo que se desempeñe por encargo, subrogación o nombramiento provisional.

Lo establecido en los capítulos 2 y 3 del Título II de esta ley será de observancia obligatoria bajo todos los regímenes previstos en la misma. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público. 2010)

Vemos entonces que, todos los servidores contemplados en este artículo no gozan de estabilidad laboral, sin embargo por la connotación de algunos de los puestos es correcto, pues un gobernador no puede ingresar al servicio público de carrera pues se encuentra sujeto al nombramiento o cese por parte del presidente.

Sin embargo, las personas con nombramiento provisional, no gozan de estabilidad laboral pues su nombramiento no ha sido obtenido por mérito de concurso sino para ocupar una plaza vacante o los determinados en el literal b del artículo 17 de la norma citada que indica.

Art. 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto.

De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;(Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público. 2010)

De lo dicho podemos indicar que no es justo socialmente hablando que, una parte del servicio público goce de unos derechos y la otra parte no, siendo que los servidores públicos, en especial los de nivel jerárquico inferior o los servidores públicos de apoyo responden de igual manera que todos los servidores públicos, por lo que dicha norma puede ser considerada como discriminatoria.

La norma es clara al decir que los contemplados en el literal h del artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público no son parte de la carrera del servicio público, pero esto afecta a derechos subjetivos de las personas, como es el derecho al permiso para estudios regulares o el derecho al permiso de un año sin remuneración, pues este derecho es únicamente para el servidor con nombramiento definitivo.

A más de vulnerar el derecho a la igualdad, en base a esta norma se han transgredido varios derechos, pues, es responsabilidad del Estado o de las Instituciones públicas convocar a concursos ya que es inconcebible que un servidor pueda pasar años con un nombramiento provisional sin gozar de sus plenos derechos.

La aplicación de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público fue aplicada por una única vez en el año de su entrada en vigencia el 11 de agosto del 2010, sin embargo se dejó por fuera a los servidores que prestaban tres años de servicio y más aún que después de haber llevado a cabo los concursos en la mayoría de instituciones públicas, las partidas a las que se las declaro como concurso desierto quedaron vacantes por lo cual se emitieron nombramientos provisionales, por lo cual existen funcionarios que llevan más de cuatro años con nombramientos provisionales

y no se les ha reconocido su derecho a la estabilidad laboral, por la falta de emisión de un reglamento especial para estos casos.

De manera similar al sector privado, las y los servidores públicos pueden ser despedidos intempestivamente, a lo cual se le conoce como el cese de funciones de lo cual nos habla el artículo 105 numeral 1 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público que manifiesta.

Art. 105.- Cesación de funciones por remoción.- En los casos de cesación de funciones por remoción previstos en el artículo 47, letra e) de la Ley Orgánica de Servicio Público, la misma no implica sanción disciplinaria de ninguna naturaleza y se observará lo siguiente:

1.- Cesación de funciones por remoción de funcionarios según lo previsto en la letra b) del artículo 17 de la LOSEP.- En el caso de los nombramientos provisionales, determinados en la letra b del artículo 17 de la LOSEP, las o los servidores cesarán en sus funciones una vez que concluya el período de temporalidad para los cuales fueron nombrados, de existir, o cuando se produzca el evento que ocasionare el retorno del titular del puesto; o, tratándose de período de prueba, en caso de que no se hubiere superado la evaluación respectiva. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público. 2010)

En base a este artículo se cesa a las y los funcionarios de nombramiento provisional, alegando por lo general que este tipo de nombramientos no generan estabilidad laboral, lo cual deja claro la inexistencia de estabilidad laboral.

Debemos indicar que la vulneración a este derecho no es tan drástica como en el sector privado ya que, el servidor cesado en sus funciones puede demandar por dos vías, la constitucional o la administrativa, con lo cual podría retornar a sus funciones, pues existen varias sentencias que así lo han ratificado, sin embargo, el clima laboral ya se ha visto dañado entre sus directores y la o el servidor.

De lo que hemos indicado vemos que, inclusive en el servicio público que tiene un fin de lucro, existe la inestabilidad laboral, pues en cualquier momento puede darse el cese de funciones, claro está que esto no conlleva una sanción sino únicamente cuando sea emitido por medio de sumario administrativo.

Con este análisis hemos visto que la inexistencia de la estabilidad laboral afecta a todas las áreas laborales del país ya que tanto en el servicio público como en las empresas privadas el empleador siempre podrá afectar a los derechos de las y los trabajadores al no darles la estabilidad laboral, pues aun cuando se demande esto no genera estabilidad laboral ni asegura que la conducta no se vuelva a repetir.

3.6.- ANALIZAR LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y SUS EFECTOS EN LAS PERSONAS EN LA REALIDAD SOCIAL.

Como hemos visto a través del desarrollo del presente trabajo de investigación, el avance de los derechos laborales es el resultado de una lucha constante por parte de los trabajadores tomando en consideración sus intereses, lo que no debería ser de esta manera sino debería ser participación activa del Estado la garantía de los derechos de los trabajadores especialmente cuidar de la permanencia en el trabajo de las personas trabajadoras.

Las normas aplicadas en relación al trabajo tienden a asegurar el ingreso económico vital de los empleados así como a asegurar la vida activa de estas personas con el objetivo de que se elimine el desempleo y por ende la desocupación de las personas.

El tratadista De la Cueva Mario, habla al respecto de la estabilidad en el empleo y dice.

La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprenden dos modalidades: la permanencia, la persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. (DE LA CUEVA, M, el derecho Mexicano, pág. 774).

De lo expuesto anteriormente podemos indicar entonces que la estabilidad en el empleo es sin duda alguna una garantía no solo de vida sino de desarrollo económico y social para todas las personas y es imprescindible que exista una causa justa para la separación de un empleado de la empresa que a consideración de la autora de este trabajo es únicamente con el trámite de visto bueno que sería el único caso que debería aceptarse para la desvinculación el empleado de su trabajo.

En el sector privado es necesario indicar que media únicamente el pago de una indemnización en caso de un despido intempestivo, no existe otra sanción para el empleador o algo más para resarcir el daño que sufre el empleado por el despido, en el sector público tenemos varias modalidades de contrato en la actualidad, sin embargo para cuando uno de los funcionarios sufre un cese de funciones posterior el trámite judicial respectivo si existe la reincorporación a su lugar de trabajo además del pago del salario de todos los meses que haya estado fuera de sus funciones mientras duró el proceso judicial respectivo de una manera si existe la estabilidad laboral en cuanto a los funcionarios públicos pero en la que a la materia del trabajo respecta en el sector privado solo cabe la indemnización.

El artículo 172 del Código de Trabajo detalla las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo y señala lo siguiente.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,

8.- (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Podemos observar que el numeral 6 del artículo citado anteriormente establece que una de las causas para que el empleador de por terminado

el contrato de trabajo es si el trabajador denuncia a su empleador por sus obligaciones con el Seguro Social, sin embargo si la denuncia es justificada el trabajador tiene estabilidad por dos años en trabajos permanentes; sin embargo de igual manera el empleador puede dar por terminado el contrato por cualquiera de las otras causas establecidas en el artículo indicado.

El numeral 8 del mismo artículo indica que será separado de la empresa el trabajador que hubiera cometido acoso laboral individual o coordinada al empleador o compañeros o trabajadores subordinados de la empresa; sin embargo, esto sucede en el caso de que el que comete el acoso laboral sea trabajador de la empresa pero; ¿qué sucede con los dueños o representantes de las empresas que cometen acoso laboral a los trabajadores? El final de este cometimiento es que el trabajador es separado de la empresa por un trámite visto bueno solicitado por parte del trabajador y con las indemnizaciones previstas en el artículo 195 numeral 3 inciso 2.

Podemos observar entonces que inclusive cuando existe un acoso laboral el fin de este es la separación del trabajador de la empresa nuevamente vulnerando el derecho al trabajo, no se da otra opción para denunciar este caso únicamente se establece que es causal de terminación del contrato por visto bueno al empleador la inexistencia de estabilidad laboral es evidente incluso para los trabajadores que son víctima de este tipo de acoso laboral.

Es necesario indicar que si bien la Constitución de la República del Ecuador garantiza el Derecho al trabajo y el Código de Trabajo determina las causas por las que el trabajador o empleador pueden dar por terminado el contrato de trabajo, el mismo Código de Trabajo deja sin

eficacia la garantía del derecho de trabajo así como la de estabilidad laboral al admitir el despido intempestivo como forma de terminar el contrato de trabajo, así el artículo mencionado expresa lo siguiente:

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las 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.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (Congreso Nacional, Código de Trabajo. 2005)

Con la cita de este artículo queda totalmente demostrada la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado de Ecuador, pues podrán observar que se admite este tipo de despido únicamente sancionando con indemnizaciones que para un empleador realmente no es mucho lo que le cueste pagar los valores, sin embargo el daño causado al trabajador es algo incuantificable pues no solo se afecta a esta persona sino además a toda la familia del mismo, los valores pagados pueden ser elevados pero un se igualaran siquiera a lo que hubiera percibido en su año de trabajo con todos sus beneficios.

El Código de Trabajo Ecuatoriano también en artículo 195 numeral 2 habla con respecto al despido ineficaz y dice que se declarará ineficaz el despido a una persona embarazada o miembros que fueran dirigentes sindicales ya que les ampara la inamovilidad establecida por la ley, de manera que únicamente en estos casos y luego de un proceso judicial en sentencia se declarará la ineficacia del despido con lo cual su efecto es que se entenderá que la relación laboral nunca terminó y se dará orden en sentencia para la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones no percibidas durante el proceso.

Indica además el mismo artículo 195 en su numeral 3 del Código del Trabajo expresa los efectos de la declaratoria de despido ineficaz diciendo que;

Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, 2005)

Podremos observar que en Ecuador existe el despido ineficaz y que el mismo es declarado bajo sentencia siempre que sea demanda la ineficacia del mismo en los 30 días posteriores al despido de una mujer embarazada; para los casos de las personas que son dirigentes sindicales continuarán la labor en el sindicato el tiempo que falte para terminar esas funciones.

Entre los efectos de la declaración de ineficacia de un despido está el reintegro al puesto de trabajo inmediatamente, así como el pago de los salarios no percibidos durante el proceso y si el trabajador no quisiera regresar a su puesto de trabajo y renuncia a esa decisión judicial tendrá derecho al pago de las indemnizaciones legales previstas y un año de la remuneración que se encontraba recibiendo.

En caso de que el empleador no quiera reingresar al trabajador a pesar de la sentencia declarada el artículo indica que podrá ser sancionada acorde al Código Orgánico Integral Penal por delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, delito que tipifica la sanción con pena

privativa de libertad de 1 a 3 años; al decir “podrá” ser sancionado se deja abierta la posibilidad a que este llegue a un acuerdo con el trabajador que fue separado de su puesto, o incluso se deja a que el trabajador deba seguir un proceso judicial que implica más gasto para poder hacer cumplir esta orden y que el empleador sea sancionado con lo previsto en la norma legal correspondiente.

Si bien es cierto esta es la única vez que se garantiza la estabilidad absoluta y únicamente a las personas que se encuentren en estas condiciones, sin embargo en el caso de las mujeres embarazadas se deja claro que sólo si son separadas por la condición del embarazo se puede llegar a declarar la ineficacia del despido; acto que en la práctica tampoco es aplicado pues el anexo 1 del presente trabajo de investigación presenta una sentencia por la cual una mujer embarazada que fue despedida de su trabajo demandó la ineficacia del despido sin embargo a pesar de todo el procedimiento judicial que tomó el caso se llegó a un acuerdo y terminó con el despido de la mujer accionante.

De los procesos indicados a continuación hubo abandonos de los casos indicando en este sentido que los trabajadores son la parte débil de la relación laboral y el estado les garantiza sus derechos, a pesar de esto de estos casos ninguno llega siquiera a la actuación judicial quedando en abandono y quedando el trabajador sin empleo, separado del trabajo.

Dentro del proceso N° 01371-2016-00377 que consta en el anexo 1 que se ventiló en la sala de lo laboral de la Corte Provincial del Azuay cuya sentencia fue dictada a favor de la parte demandada que a pesar de haber estado en periodo de gestación el trámite de visto bueno se dio debido a las faltas de tres días consecutivamente de la trabajadora, la parte accionada demostró el visto bueno y se declaró no aceptada la acción de despido ineficaz, ordenándose el

pago de las remuneraciones pendientes. Dando paso al despido de la mujer en estado de embarazo, sin derecho a la seguridad social, y perdiendo de esta manera el trabajo que desempeñaba, podemos observar que en este sentido se cumple la inexistencia de estabilidad laboral que se pretende demostrar en el presente trabajo de investigación; dicho esto incluso en las mujeres embarazadas que no son despedidas por su condición de gestación, sino por otras causales se aplica el despido y se procede con la separación del trabajador de la empresa.

Con respecto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad el Código de Trabajo no menciona nada, sin embargo, la Ley Orgánica de Discapacidades en el capítulo segundo sección V, el artículo 151 habla con respecto a la estabilidad laboral manifestando:

Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Discapacidades. 2012)

En este artículo nótese que habla de una estabilidad especial para las personas con esta condición, sin embargo, establece en el mismo artículo el pago de una indemnización más alta para las personas con esta condición o que tengan a su cargo algún hijo o familiar con

discapacidad que sean separadas de la empresa, quedaría entonces una vez más demostrada la inexistencia de estabilidad laboral aplicada en la legislación ecuatoriana.

Por lo expuesto entonces en la realidad actual laboral del Ecuador no existe estabilidad Laboral reconocida en la legislación Ecuatoriana mucho menos aplicada en la realidad social, como pudimos observar en las acciones judiciales se han declarado el abandono, se han llegado a acuerdos y se ha negado la acción de despido ineficaz en mujeres embarazadas por lo que podemos entonces decir que la estabilidad laboral absoluta no existe en el Ecuador ni tipificada en las normas legales ni aplicada a la realidad social.

Finalmente indicaremos que la situación laboral que se desarrolla hoy en día en el Ecuador prueba una total falta de normativa e instrumentos que proporcionen a los ciudadanos la posibilidad de ejercer su derecho de trabajo, así como de gozar de estabilidad laboral que le permita a los trabajadores tener una vida digna, decorosa, además de su desarrollo económico y social por medio de sus ingresos mensuales originados de su empleo; no existe sanciones para el empleador que despidiera injustificadamente al trabajador a más de la indemnización prevista en la ley situación que no compensa la vulneración de las garantías constitucionales para esa persona que queda desempleada, pues a más de afectar a la economía desconociendo el derecho al trabajo se afecta también el derecho a la seguridad social de esa persona puesto que deja de ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y por ende la de su familia dependientes de este beneficio.

La Flexibilización laboral es una clara evidencia de la inestabilidad laboral pues, según el criterio de quienes hacen esta norma se pretende

mejorar la distribución del empleo para las personas, afirmación que sin duda alguna está totalmente alejada de la verdad pues con la flexibilización lo primero que se elimina es el derecho a la continuidad en el trabajo ya que se acepta el contrato individual de trabajo por períodos de tiempo y estos pueden ser renovables, poco a poco si esta desregularización laboral toma fuerza en el Ecuador el final sería la desaparición de las normativas laborales y por ende se eliminaría el derecho de Trabajo pues ya no tendría la esencia de proteger a la parte débil si no hay el principio de estabilidad laboral.

CONCLUSIONES.

- La normativa laboral en la historia de la legislación ecuatoriana tiene su origen en la lucha interminable hasta el día de hoy por la diferencia de clases sociales, en cuanto al trabajador frente al empresario y la necesidad importantísima de garantizar de alguna manera la protección de la economía de las partes débiles de la relación laboral. A pesar de las numerosas Constituciones que han sido promulgadas en el Ecuador solamente la de 1845, 1945 y la del 2008 fueron las que incluyeron en la normativa normas laborales enfocadas a mejorar las condiciones y estabilidad relativa de los trabajadores; la de 1845 terminó con la esclavitud, la de 1945 estableció la prohibición del despido sin justa causa (hecho que se contradice actualmente en la norma secundaria del Código de Trabajo al aceptar el despido intempestivo) y la protección para la estabilidad laboral de la mujer embarazada, es necesario indicar que en esta Constitución no se limitaba al despido de la mujer embarazada a que el mismo sea únicamente por su condición; en la actualidad la Constitución indica claramente que la mujer embarazada no podrá ser despedida debido a su condición al ser una garantía Constitucional podremos observar que la estabilidad para las mujeres en esta situación es totalmente vulnerable; y la del 2008 actualmente vigente que eliminó la tercerización e intermediación laboral, además se elimina el período de prueba en los contratos con excepción de quienes lo celebran por primera vez, se fijan límites en las brechas remunerativas de los trabajadores frente a los gerentes, se simplifica el desahucio, etc.
- Al hablar de un contrato de trabajo existente de manera bilateral entre el empleador y el trabajador sin duda nacen derechos y obligaciones de

esa relación recíprocas para cada parte, el empleador brinda la confianza al trabajador de un puesto de trabajo por el cual le paga una remuneración y el trabajador desempeña sus funciones con responsabilidad ininterrumpidas y permanentes son características que crean la estabilidad y la continuidad en el puesto de trabajo como lo establece el principio de continuidad laboral así como los otros principios de supremacía de la realidad, el de buena fe, el protector que están enfocadas en garantizar a la parte vulnerable de la relación laboral la permanencia en el puesto de trabajo prohibiendo el despido intempestivo, realidad social que no es aplicada ya que no se cumple.

- El estado garantiza el derecho al trabajo y la eliminación del desempleo y subempleo, define al trabajo como un derecho y un deber social sin embargo en la realidad esta garantía no se cumple y la tendencia es a anular por completo o dejar como letra totalmente muerta lo propuesto pues la tendencia de la flexibilización laboral sin duda alguna terminará con muchos derechos reconocidos para los trabajadores empezando por la estabilidad laboral.
- La legislación Ecuatoriana referente al código de Trabajo, permite el despido intempestivo al aceptar éste término en su parte teórica para los trabajadores del sector privado ofreciéndoles una indemnización económica que para nada compensa el deterioro de la economía de esa persona así como el de su familia no así en el sector público en el cual para que una persona sea separada de su puesto de trabajo fijo debe iniciarse un proceso que es el sumario administrativo y solo entonces puede perder su trabajo sin perjuicio de que en vía judicial se pueda revertir esta decisión con lo cual se garantiza el reingreso a su trabajo y el pago de todas las remuneraciones no recibidas mientras duró el

proceso, expresiones que obviamente garantizan la estabilidad laboral en los servidores públicos.

- La Constitución garantiza el Derecho al Trabajo, inclusive trata de brindar algo semejante a una estabilidad absoluta a las mujeres embarazadas, agentes sindicales y personas con discapacidad o que tengan a cargo un dependiente con discapacidad, sin embargo esta tan anhelada estabilidad laboral en el Ecuador no existe ni tipificada ni aplicada, tanto es así que la mujer embarazada no puede ser despedida únicamente cuando sea asociada a su condición, y las personas con discapacidad o con una persona con discapacidad a su cargo también puede ser despedida intempestivamente y la sanción simplemente es el pago de 18 remuneraciones adicionales a las establecidas para el despido intempestivo por lo que se evidencia claramente la inexistencia estabilidad laboral en el Ecuador
- En el Ecuador no existe la estabilidad laboral como garantía Constitucional para las personas trabajadoras, se evidencia la arbitrariedad permitida por la legislación en cuanto la decisión de terminar la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, si en algo el Código de Trabajo expresa la garantía de estabilidad Laboral, el mismo cuerpo legal se contradice al permitir el despido intempestivo e imponer únicamente el pago de una indemnización al trabajador con lo cual se evidencia que es un acto comercial vulnerando la garantía del derecho al trabajo debido a la inexistencia de estabilidad laboral reconocida en la legislación Ecuatoriana.

RECOMENDACIONES.

En base a las conclusiones a las que he llegado como recomendaciones podría indicar las siguientes:

- Ecuador cuenta con ciudadanos capacitados y formados para ser trabajadores de alto rendimiento es indispensable que la Asamblea Nacional Constituyente reforme el actual Código de Trabajo que frente a todos los avances en la legislación Ecuatoriana es la que menos crece como garantista de los derechos laborales, frente a la competitiva mano de obra extranjera es imperativo que el Ecuador enfoque y cumpla con la aplicación del derecho de trabajo a los ciudadanos Ecuatorianos primero impidiendo la vulneración de esta garantía Constitucional plasmada en la carta magna del país misma que es protectora de la parte vulnerable de la relación laboral y, además someter a revisión la protección a la mujer embarazada y personas con discapacidad que el mismo Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades contradice a lo establecido en la Constitución al permitir el despido de estas personas.
- Se debería implementar a la Estabilidad Laboral o permanencia en el trabajo como una garantía Constitucional, junto con la normativa que prohíba otra forma de terminación de la relación laboral que no sea por visto bueno, eliminando el término “intempestivo” del Código de Trabajo para que esta forma de despido no exista, entendiendo que el trabajador que haya incurrido en una de las causas del artículo 172 del código de trabajo sin duda deberá ser separado de la empresa pero con el debido procedimiento que justifique la causa por la que es separado de la empresa.



- La Asamblea Nacional debe rechazar toda sugerencia de flexibilización laboral propuesta pues esto sería un grave retroceso para la legislación laboral Ecuatoriana que ya se encuentra desmejorada y sin ser objeto de una evolución importante en cuanto a garantías de estabilidad laboral, por lo que, de aceptarse esta flexibilización acarrearía consecuencias desastrosas para los derechos de los trabajadores así como podemos estar seguros de que el desempleo crecería más, pues que se obtiene teniendo más empleados que ganen por horas sueldos que no serían ni el básico de la canasta familiar es imprescindible que esta propuesta se rechace totalmente.
- Teniendo en cuenta que incluso el acoso laboral termina con la separación del trabajador del puesto de trabajo y con la indemnización establecida nada más es por esto que se debe proponer la creación de una nueva ley que garantice que en caso de no justificar el despido de un empleado del sector privado se le restituya el puesto de trabajo, igualándole a la seguridad social y pagándole los meses que no hubiera recibido el salario además de una sanción ejemplar con el objetivo de que el empleador se limite a terminar el contrato de trabajo con un despido intempestivo o, en su defecto el empleador debería recibir una sanción personal como el alejamiento de su lugar de trabajo designando a otra persona como representante o gerente y en caso de que estos fueran también empleados la separación del acosador, no del trabajador.
- El Ministerio de Trabajo debería reforzar las inspectorías de Trabajo para que ellas a su vez puedan a través de programas de capacitación también educar a las personas trabajadoras a que conozcan sus derechos, garantías, así como también obligaciones de las cuales se

hacen responsables al momento de aceptar una relación laboral, así como también capacitar a los empleadores en las normativas de contratación.

- El Ministerio de Trabajo, a través del fomento de inspectores de trabajo debe realizar un mayor control y muy estricto a los empleadores para evaluar las condiciones en las que trabajan las personas, así como los contratos registrados para lograr determinar si los empleadores cumplen con lo establecido en la ley y también si cumplen con lo ofrecido al trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Publicado el 20 de octubre del 2008.

Asamblea Nacional Constituyente (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial 2do. Suplemento N°294. Publicado el 6 de octubre del 2010

Asamblea Nacional Constituyente (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento N°796. Publicado el 25 de septiembre del 2012.

Asamblea Nacional Constituyente, Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial, n° 796. Septiembre, 2012.

Asamblea Nacional Constituyente, Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial, Abril 2011.

CABANELLAS Guillermo. [s.a] Diccionario Jurídico Multimedia.

Cabanellas, Guillermo. (1979). Primera Edición. Editorial Heliasta. S.R.L.

Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Décimo tercera. Vol. III. Buenos Aires: Ed. Heliasta S. R. L. Viamonte 1730, 1979.

CAVAZOS FLORES B. (1998). 40 lecciones de Derecho Laboral. 9na Edición. México. Editorial Trillas 1998.

Congreso Nacional (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N°167. Publicado el 18 de Octubre 2005.

De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo, 8va. ed., México, Porrúa, 1964.

Mandato Constituyente 8. Eliminación y prohibición de tercerización; Decreto Legislativo 8; Publicado en el R.O. 330, de 6 de mayo de 2008.

Organización de los Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos. San José, Noviembre de 1969.

Plá Rodríguez, Américo (1978). Los principios del derecho del trabajo. Depalma, Argentina.

Plá Rodríguez, Américo (1987). Curso de Derecho Laboral: Contratos de trabajo. Idea, Uruguay.

Porras Velasco, Angélica. La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. Foro: Revista de Derecho (UASB-Ecuador/CEN), nº 19 (2013): 9.

ROMERO MONTES, Francisco Javier, "El Principio de veracidad o principio de la realidad", en los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Editado por Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Año 2004. p. 341

Trueba Urbina, (1981). Nuevo derecho del trabajo: teoría integral.

Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador.

LINCOGRAFIA

Enciclopedia del Ecuador, página web recuperada de:

<http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/ministerio-trabajo-recursos-humanos/>

Porras Velasco, A. (2013) La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código de Trabajo. Revista de Derecho recuperado desde:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf>

Moreno Echeverría, X. Consideraciones sobre el desahucio. Revista, Estado, Derecho y Justicia recuperado desde:

<http://www.solines.ec/docs/downloads/CONSIDERACIONES%20AL%20%20DESAHUICIO.pdf>

LEX (2012) Historia del Código Civil Ecuatoriano. Blog web recuperado desde:

<https://lexlavori.blogspot.com/2012/02/historia-del-codigo-civil-ecuatoriano.html>

Enciclopedia del Ecuador, primer ministerio de trabajo. Página web recuperada desde:

<http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/ministerio-trabajo-recursos-humanos/>

Asamblea Nacional. Constitución Política de la República del Ecuador 1929. Recuperado desde:

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf

Asamblea Nacional. Constitución Política de la República del Ecuador 1945. Recuperado desde

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1945.pdf

Asamblea Nacional. Constitución Política de la República del Ecuador 1946. Recuperado desde:

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1946.pdf

Tamantini, C (1989) El principio general de la buena fe y la ley de contrato de trabajo. Recuperado desde:

<http://www.saij.gob.ar/carlos-alberto-tamantini-principio-general-buena-fe-ley-contrato-trabajo-daca890321-1989/123456789-0abc-defg1230-98acanirtcod>

Laboral tus Derechos al día, página web recuperada desde:

<http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>

Martínez Carrillo, F. Buena fe en el Derecho laboral. (2018) recuperado desde:

<https://idconline.mx/laboral/2018/11/28/buena-fe-en-el-derecho-laboral>

Trueba Urbina, A. 1981. P.135. libro digital. Recuperado desde:

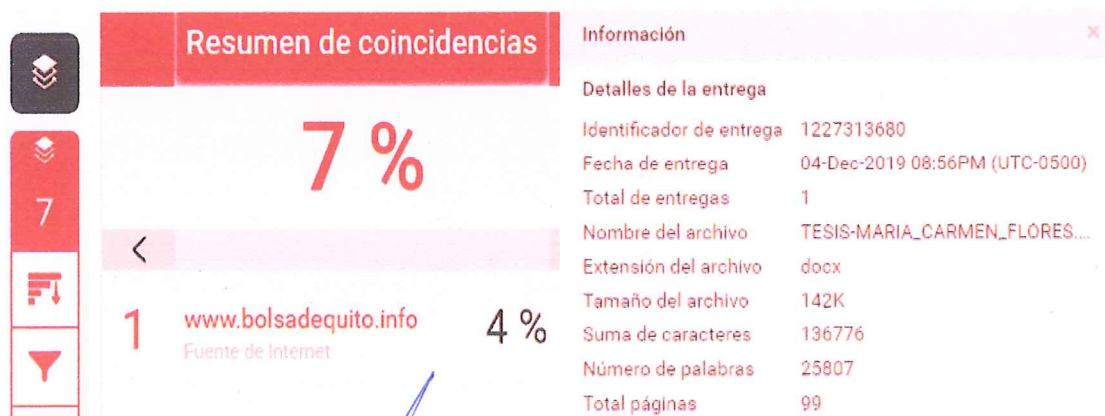
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>

Anexos

Cuenca, 10 de diciembre de 2019.

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado: **“VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO”**. Desarrollado por: **MARÍA CARMEN FLORES CRESPO**, con cédula: **010477866-7**; un índice de similitud del **7%**.

Es todo en cuanto se puede informar.



The screenshot shows a Turnitin similarity report interface. On the left, there is a sidebar with icons for home, a list of 7 items, a download icon, and a funnel icon. The main area is titled "Resumen de coincidencias" (Summary of similarities) and displays a large "7%" similarity score. Below this, a list of sources is shown, with the first entry being "1 www.bolsadequito.info" with a 4% similarity score, labeled as "Fuente de Internet". On the right, there is a "Información" (Information) tab with a close button (X). Under "Detalles de la entrega" (Delivery details), the following information is listed: Identificador de entrega: 1227313680; Fecha de entrega: 04-Dec-2019 08:56PM (UTC-0500); Total de entregas: 1; Nombre del archivo: TESIS-MARIA_CARMEN_FLORES...; Extensión del archivo: docx; Tamaño del archivo: 142K; Suma de caracteres: 136776; Número de palabras: 25807; Total páginas: 99.

Atentamente,


Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “*Análisis de la vulneración de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo debido a la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado*” cuestiona la eficacia de la garantía del Derecho al trabajo establecida en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador y estudia la existencia de una gran brecha entre lo declarado formalmente en la legislación Ecuatoriana y la realidad social de las personas trabajadoras en cuanto a las garantías de los trabajadores pues si bien la Constitución de la República garantiza el Derecho al Trabajo las normas secundarias contradicen a lo dicho al permitir el despido intempestivo y admitir el pago de una indemnización como compensación. Al hacer de esta vulneración de un Derecho Constitucional un acto comercial sin duda alguna la actividad y el desarrollo económico-social de los trabajadores queda en total desamparo.

PALABRAS CLAVES: ESTABILIDAD, DESPIDO INTEMPESTIVO, ESTABILIDAD ABSOLUTA, ESTABILIDAD RELATIVA, INDEMNIZACIÓN



CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

The following research project, entitled "*An analysis of the infringement of constitutional guarantees of the right to work due to the absence of stable employment in public institutions*" doubts the guarantee of the right to work as established in article 33 of the Ecuadorian Constitution and explores the presence of a significant gap between what is stated in the Ecuadorian laws and what is actually the situation of employees in terms of guaranteed working conditions although the Ecuadorian Constitution guarantees the right to work, subsequent regulations are in contradiction with this by allowing untimely dismissal and allowing the compensation payment as an offset. By transforming this infringement of a Constitutional Right into a business action, there is absolutely no doubt that employees' development, economic and social activity is completely lost.

KEY WORDS: STABILITY, UNTIMELY DISMISSAL, ABSOLUTE STABILITY, RELATIVE STABILITY, COMPENSATION

Cuenca, 03 de diciembre de 2019

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



**Dr. Vladimir Quinche Orellana MSc.
SECRETARIO CENTRO DE IDIOMAS**



www.ucacue.edu.ec

Cuenca, 11 de diciembre de 2019

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

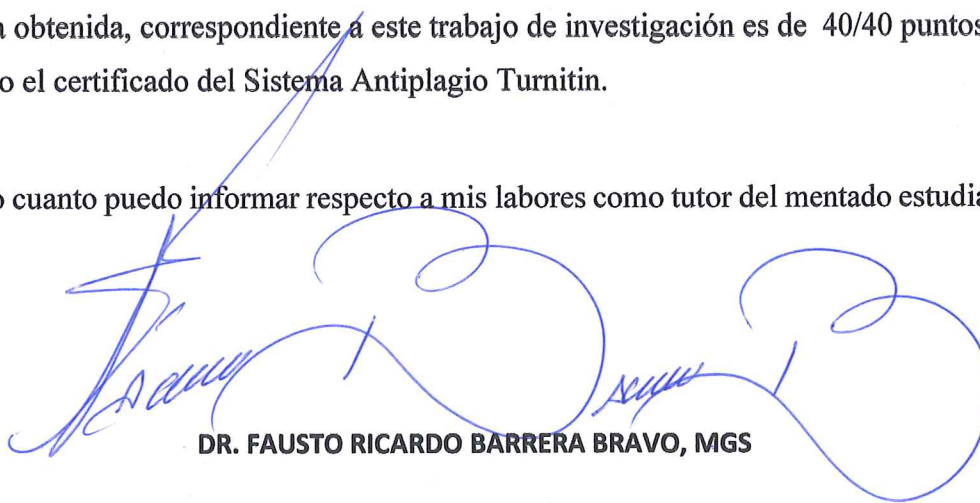
DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS., docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante, **MARÍA CARMEN FLORES CRESPO**, con número de cédula, **010477866-7**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado. **VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**". Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 40/40 puntos.

Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.



DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS

TUTOR

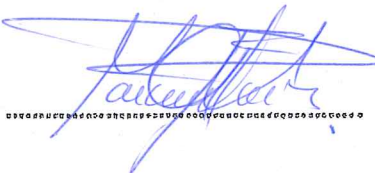


UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL

Yo, MARIA CARMEN FLORES CRESPO portador(a) de la
cédula de ciudadanía N° 010477866-7 En calidad de autor/a y titular de los derechos
patrimoniales del trabajo de titulación
" VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL
DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE
ESTABLECIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR PEQUENO " de
conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los
Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de
Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra,
con fines estrictamente académicos, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la
publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo
dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13/ DICIEMBRE/ 2019

F: 



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: Cuenca - 14 de mayo del 2019

Dirigido a: Dr. Ernesto Babalino Pizarro, Mg.S.

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales

Solicitante: Maria Carmen Flores Crespo 0104778667

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: Decimo Ciclo Paralelo: Distancia

Asunto: Solicito a Usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de Trabajo de Investigación, previo a la obtención del título "Abogado de los tribunales de Justicia de la República" con título: "Vulneración de la garantía Constitucional del Derecho al Trabajo, debido a la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado."

Por la favorable acogida, anticipo mi agradecimiento.

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: _____

Hora: _____

Resolución: _____

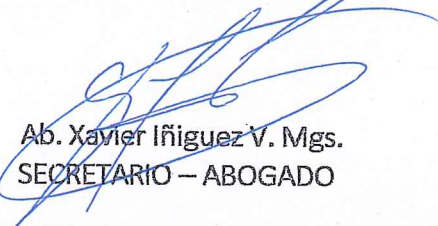
Valor \$ 5,00

N° 0161060



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES EN SESION REALIZADA EL 31 DE MAYO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO (A) DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): FLORES CRESPO MARIA CARMEN, TEMA: VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DRECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO. DIRECTOR: DR. FAUSTO BARRERA BRAVO

Cuenca, 03 de junio de 2019


Ab. Xavier Iñiguez V. Mgs.
SECRETARIO – ABOGADO





UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.

TÍTULO:

VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL
DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE
ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Autora: María Carmen Flores Crespo

Tutor: Dr. Fausto Barrera Bravo

FECHA: Cuenca, Mayo 14 del 2019



1. TEMA

Derecho Laboral

2. TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Vulneración de la garantía constitucional del derecho al trabajo debido a la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado.

MARCO CONTEXTUAL

El Derecho laboral es una rama del derecho que está en constante evolución, nace junto con las primeras normas jurídicas en el Ecuador, desde la Constitución de 1830 hasta la Constitución del 2008 se han promulgado una gran cantidad de cambios en lo que al Derecho Laboral respecta, estos cambios son el resultado de luchas constantes entre los trabajadores que buscan acceder a un trato digno y un salario ajustado a las labores que realizan, frente a las posturas principalmente económicas de los empleadores.

Desde hace mucho tiempo el derecho al trabajo, ha sido vulnerado de diversas maneras, siendo interminables las violaciones a los derechos de los trabajadores, en la historia, desde las antiguas colonias que explotaban a los trabajadores esclavizándolos, hasta el presente con la legislación laboral actual, persiste esta explotación pues, en gran parte las normas laborales en nuestro país tienen una tendencia política, más no una tendencia social que busque atender un problema de interés general y económico de las y los ciudadanos.

Luego de las constantes luchas de los trabajadores ecuatorianos quienes buscaban un incremento de sueldo y respeto del horario de la jornada laboral, entre los años 1917



y 1922, se crea el 13 de julio de 1925, el Ministerio de Trabajo y posteriormente las centrales obreras, siendo este suceso uno de los más importantes de nuestra historia y de la historia de los trabajadores, pues fue el inicio de los cambios laborales y el comienzo de una buena organización social.

En los últimos años, refiriéndonos hace no más de quince, la legislación laboral Ecuatoriana fue modificada gran cantidad de veces, pues el aspecto laboral se ha visto rodeado de ideas que buscan dar garantías para empleos dignos, lo cual busca mejorar las condiciones de los empleados, sin embargo los empleadores han identificado otras formas para no respetar estas garantías de los trabajadores, como por ejemplo la firma de renunciaciones anticipadas, esto absolutamente ilegal.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador promulgada en el año 2008, en su artículo 33 manifiesta que “el trabajo es un derecho y un deber social, además un derecho económico y que es fuente de realización personal y base de la economía”. (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008.)

El artículo citado en el párrafo anterior garantiza a las y los trabajadores el goce de sus derechos, el respeto, una vida decorosa, remuneraciones justas y la libertad para escoger el trabajo; así lo ratifica la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos desde el 325 al 334 plasmando en su contenido las normas a las cuales se deberán ajustar las leyes aplicables en relación con el derecho laboral. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador. 2008)

La norma Constitucional de nuestro país reconoce el trabajo en todas sus formas, nos indica los principios bajo los cuales se desarrolla este derecho y hace referencia a la relación que debe existir entre el empleado y empleador, como es las remuneraciones justas, prohibición de discriminación, inserción y accesibilidad en iguales condiciones de trabajo para las personas con discapacidad.



La norma invocada anteriormente, garantiza a las mujeres embarazadas, personas con discapacidad y los trabajadores contar con estabilidad laboral, debiendo este derecho ser protegido por las leyes y las mismas buscar formas de cumplir con estas disposiciones.

Es importante destacar que un gran cambio en materia laboral fue la eliminación de la tercerización del trabajo con el artículo 327 de la norma ut supra que expresa que, la relación laboral entre empleador y trabajador será bilateral y directa, sin duda alguna este cambio logro incrementar un poco la estabilidad laboral de los trabajadores. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución de la República del Ecuador.2008)

Si bien la Constitución garantiza el derecho al trabajo y que el mismo debe ser libremente escogido por cada persona, en la realidad no es de esta manera pues, muchas personas deben conformarse con el empleo que han logrado conseguir, sin poder buscar un empleo a fin con su formación, pues no existen ofertas laborales estables que se ajusten a sus perfiles profesionales, esto provoca que las personas en sus empleos se vean frustradas y así se desencadena la inestabilidad laboral, pues muchas veces el empleador no requiere a alguien sobre calificado para realizar determinadas actividades.

Para el análisis del tema planteado en el presente trabajo de investigación, es menester citar nuestro Código de Trabajo, cuerpo legal que nos brinda en su artículo 14 la modalidad típica del contrato de trabajo y expresa

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.” (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)



El artículo 15 del mismo cuerpo legal manifiesta que, para el contrato indefinido existe un período de prueba de 90 días como tiempo máximo con excepción del servicio doméstico que puede tener como máximo 15 días de prueba. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

El capítulo IX del Código de Trabajo, indica las formas de terminación del contrato individual de trabajo teniendo en cuenta que el artículo 169, nos da varios motivos para la terminación de los contratos indicando en su numeral 7 que, se puede terminar por la voluntad del empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del cuerpo legal indicado. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

En consecuencia, de lo que hemos indicado en el párrafo precedente, podemos ver que, en caso de que el empleador deseara terminar con el contrato de uno de sus empleados, lo puede hacer en cualquier momento, ya sea por su voluntad o por las razones establecidas en el artículo 172, que dice:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.



7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

EL artículo 174 del Código del Trabajo al respecto expresa los casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo, manifestando lo siguiente.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él.

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo.



3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

Causas que en cierta forma dan las pautas para que se pueda proteger el derecho de los trabajadores, sin embargo, no es efectivo pues a pesar de dichas disposiciones legales, los empleadores continúan realizando despidos injustificados mismos que violentan los derechos de los empleados incumpliendo lo que dispone la norma.

El Código de Trabajo en el art. 179 nos habla sobre la indemnización que el empleador deberá pagar por no recibir al trabajador que, debe reincorporar luego de una situación de salud que le hubiera impedido asistir a sus labores normalmente, en este caso la norma laboral indica que se deberá indemnizar al trabajador con seis meses de remuneración y los demás rubros que determina la ley, así como los gastos judiciales y honorario profesionales en caso de que se entablara un juicio. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

En la redacción del artículo citado anteriormente podemos observar la inexistencia de estabilidad laboral, pues en el caso del trabajador que obtuviera un fallo judicial laboral a su favor es indemnizado de manera correcta con los seis salarios más los beneficios que la ley le otorga, pero no se le otorga la restitución a su puesto de trabajo, lo cual es el fin que persigue el trabajador, pues busca seguir siendo una persona activa y productiva.

Existen casos en los cuales es necesario dar por terminado un contrato por parte del empleador, para ello se ha creado el visto bueno, el mismo que asegura un proceso justo para la separación de los empleados por determinadas causales tal como lo indica el artículo 183 del Código de Trabajo que dice:

Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación



del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento.

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

El artículo 188 del Código del Trabajo en su inciso final nos indica que, si el empleador no se ratifica en la competencia no ratifica en su decisión o alega que el despido no es de quien puede hacerlo, se dispondrá el reintegro de inmediato del trabajador a sus labores, este artículo en cierta forma garantiza un poco la estabilidad laboral en este caso, pero si el empleador se ratifica en su decisión se dispone la justa indemnización en 48 horas y la persona queda literalmente desempleada perjudicando a todo el núcleo familiar, dejando en evidencia nuevamente la vulneración a la estabilidad laboral. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

El artículo 195.1 del Código de Trabajo nos hace referencia a las prohibiciones de despido y la declaratoria de ineficaz del despido diciendo lo siguiente:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187 (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

Este artículo que hemos citado en el párrafo anterior expresa la estabilidad laboral que debe proporcionarse a las personas contempladas en el mismo, sin embargo, es únicamente durante el tiempo que dure la condición que motivo la estabilidad temporal pues, luego de este periodo de tiempo quedan expuestos al riesgo del despido.



Es necesario e indispensable indicar que la ineficacia del despido solo cabe para las personas indicadas, cuando es declarada de manera judicial y en sentencia se dispone la obligación de reintegrar al empleado a su trabajo.

Para el resto de los trabajadores que sean despedidos por otras razones como por ejemplo orientación sexual, por ser adultos mayores o por cualquier razón injustificada, solamente se les garantiza la indemnización debida, pero sin que sea aplicable el reintegro a su puesto de trabajo, salvo las acciones que pudieren derivar por discriminación, odio o cualquier otro motivo.

Por su parte el artículo 195.3 de la norma legal laboral vigente en nuestro país, es decir el Código de Trabajo, en su inciso final nos manifiesta que:

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

De lo que hemos expuesto anteriormente se colige que, si bien es cierto la Constitución de la República del Ecuador, otorga a las y los trabajadores estabilidad laboral, vemos que en la realidad no se asegura este derecho, pues las normas que fueron citadas anteriormente, dan paso al derecho de la indemnización económica que legalmente le corresponde al trabajador; pero no da derecho a la restitución del puesto de trabajo de aquellas personas que han sido separadas de su trabajo sin causa justificada.

Inclusive, se habla de una estabilidad laboral limitada en casos especiales como por ejemplo la mujer embarazada, o el trabajador que denunció al empleador por incumplir sus obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, garantizando una



estabilidad de 2 años si fuera verdadera la denuncia y luego de este límite de tiempo el empleado se enfrenta a una situación vulnerable en su lugar de trabajo.”

Hablamos de inexistencia de estabilidad laboral para personas con discapacidad y para personas que tienen a cargo familiares con discapacidad, puesto que la separación del trabajo les garantiza una indemnización mayor, sin embargo, esto no es más que una comercialización del Derecho al Trabajo, sin prestar atención a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pues las personas con discapacidad o con familiares a su cargo con discapacidades se ven muy dificultadas para conseguir un nuevo trabajo.

Entonces si este sector vulnerable de la sociedad se ven afectados por la inexistencia de estabilidad laboral pese a su situación personal o familiar, con mayor razón el resto de trabajadores que vivimos en la constante lucha por obtener estabilidad en nuestros puestos de trabajo, buscando crear una legislación laboral que no se vaya en beneficio de intereses políticos, sino más bien que busque garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral para que las personas se sientan seguras y esto se vea reflejado en un crecimiento tanto personal como para él empleador.

Esta garantía debe estar fundamentada en la necesidad jurídica de las y los ciudadanos que buscan llevar una vida social digna y un desarrollo económica de las familias ecuatorianas, que buscan progresar.

En el presente trabajo de investigación se pretende analizar uno de los derechos constitucionales más importantes de los ecuatorianos, el derecho al trabajo mismo que se ve totalmente vulnerado al no ser respetada la legislación ecuatoriana y no existir una norma que asegure la garantía constitucional de la estabilidad laboral.

Este trabajo de investigación servirá para que toda la sociedad, esencialmente los trabajadores puedan tener conocimiento del ámbito laboral, para en lo posterior pretender defender el derecho al trabajo con bases firmes y descartar de manera total el comercio



que se han vuelto los valores de indemnización cuando existen despidos injustos, partiendo siempre de que con la ejecución del principio de estabilidad del cual hablamos se estaría realizando la tan deseada aspiración de los trabajadores, de ser productores económicos para una vida digna estando libres de preocupaciones y de angustias innecesarias de poder en algún momento perder sus puestos en los casos en los que no haya causa justa.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe en la actualidad la estabilidad laboral reconocida en la constitución ecuatoriana dentro del sector privado?

4. OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Laboral

5. CAMPO DE ACCIÓN

El derecho laboral y la estabilidad laboral en el Ecuador.

6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico.

7. OBJETIVO GENERAL

Analizar el cumplimiento de la estabilidad laboral como un derecho social y constitucional en el Ecuador dentro del sector privado.



8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar los principios generales y las garantías constitucionales del derecho al trabajo.
- Estudiar cómo ha influido el derecho al trabajo reconocido en la constitución en la aplicación o existencia de la estabilidad laboral.
- Analizar si la estabilidad laboral en el sector privado se encuentra materializada en nuestra legislación y si está acorde a la realidad social.

9. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene enfoque cualitativo por ser netamente de análisis, en la misma se realizará un cauteloso estudio de la información recolectada con respecto a la inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado, un vacío que está vulnerando el derecho al trabajo, además se observará y detectará los hechos o acontecimientos que se vayan generando para llegar a obtener conclusiones asertivas y que sean beneficiosas para la investigación.

“En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan conforme se recaban más datos; son un resultado del estudio” (Hernández Sampieri. 2014 p.8).

De esta manera el procedimiento será cuidadoso y con cautela en la presente investigación para lograr cumplir el objetivo y conseguir el resultado esperado.



10. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

10.1 Conceptos de estabilidad laboral.

Para el Dr. Ramiro Arias B. 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. (Ramiro Arias B. <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf> Visitado el 07 de mayo del 2019)

Russomano; al respecto de estabilidad laboral menciona que "... el derecho de la permanencia en el empleo aun contra la voluntad del empresario, cuando no existan razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador..." (Russomano. 1980. pág. 13).

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa.

<https://www.monografias.com/trabajos97/estabilidad-laboral/estabilidad-laboral.shtml>.
Visitado el 11 de mayo del 2019.

Cabanellas; La estabilidad laboral ha sido vinculada con la inamovilidad, la cual comprende el derecho del trabajador a: "no ser despedido, trasladado, suspendido ni jubilado sino por algunas de las causas previstas en la leyes". (Cabanellas 2010, p. 186)

Rupretch (1982) dice de la estabilidad laboral "Un garante para el trabajador su permanencia en el empleo mientras dure su buena conducta laboral..." (Rupretch 1982, pág. 13).



Trejó dice en cambio que la estabilidad laboral es; “la confianza del trabajador en permanecer en el empleo...” (Trejó, 2011, pág. 79)

10.2 Fuentes del Derecho Laboral

10.2.1 Como primera fuente tenemos la Constitución, la carta magna de la República del Ecuador aquí se contemplan garantías mínimas que aseguran a los trabajadores como por ejemplo el derecho al trabajo, a la seguridad social, a un salario mínimo, etc.

10.2.2 Los tratados internacionales, son una fuente directa para normar los derechos laborales garantizando derechos mínimos que los Estados participantes de aquellos tratados se obligan a respetar.

10.2.3 Las leyes son la fuente principal para el Derecho Laboral, norma la organización y garantías laborales.

10.2.4 Reglamentos contemplan las leyes con más detalle, guían su procedimiento y aplicación.

10.3 Conceptos de Estabilidad Laboral.

Concepción socioeconómica; indica que nace en dar al empleado una garantía económica frente al posible desempleo.

Concepción jurídica, intenta precisar en qué momento no es aceptable la terminación de la relación laboral. “Afirman que existe grave confusión al enfocarse el derecho a permanecer en el empleo como un asunto de reivindicación económica. La abolición del despido no evita el desempleo, ni la terminación de la relación jurídica laboral por parte del empleador, origina necesariamente desocupación.”



(<https://www.monografias.com/trabajos97/estabilidad-laboral/estabilidad-laboral.shtml>)
visitado el 10 de mayo del 2019

La estabilidad es una forma de garantizar que no se prive de manera injustificada del trabajo a las personas. <https://es.scribd.com/doc/139657882/Estabilidad-Laboral-Absoluta-y-Relativa>. Visitado el 14 de mayo del 2019

10.4 Estabilidad laboral absoluta

La podemos identificar como algo que perdura, en Derecho Laboral significa una posesión del puesto de trabajo indefinido hasta la jubilación o retiro voluntario del trabajador de su empleo.

Se origina en favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono. <https://es.scribd.com/doc/139657882/Estabilidad-Laboral-Absoluta-y-Relativa>. Visitado el 14 de mayo del 2019.

La estabilidad laboral absoluta en el Ecuador no existe sin embargo debería proyectarse en ser una garantía jurídica que garantice al empleado que ha sido despedido sin justa causa el reintegro a su lugar de trabajo en las mismas condiciones en las que estaba antes de ser despedido; así como el pago de sus remuneraciones que estuvieran pendientes mientras estuvo fuera de su trabajo; claramente debemos entender que esta estabilidad debe ser declarada por autoridad competente.

10.5 Estabilidad laboral relativa

La estabilidad laboral relativa, hace referencia a que el empleado que ha sido separado de su puesto de trabajo tiene derecho a una indemnización, sin que esto genere el reintegro a su puesto de trabajo. <https://es.scribd.com/doc/139657882/Estabilidad-Laboral-Absoluta-y-Relativa>. Visitado el 14 de mayo del 2019.



10.6 GLOSARIO

Estable: Que permanece en un lugar durante mucho tiempo. (Real academia de la lengua española, <https://dle.rae.es/?id=GikXRGw>.) Visitado el 10 de mayo del 2019

Estabilidad: Cualidad de estable, aquello que permanece.
(<https://definicion.de/estabilidad/>. Visitado el 10 de mayo del 2019.

Despido Intempestivo: Cuando el empleador de forma arbitraria y unilateral indica al empleado que la relación laboral ha terminado. (Real academia de la lengua española)

Indemnización: Compensación que se exige o se da por un perjuicio causado.
<https://www.significados.com/indemnizacion/>. Visitado el 10 de mayo del 2019.

Despido: Decisión del empresario que por la que le poner término a la relación laboral que lo unía al empleado. (Real academia de la lengua española)

Ineficaz: Sin validez. (Real academia de la lengua española)

Visto Bueno: Parte de la sentencia, resolución o informe que precede generalmente a los considerandos y en que se citan los preceptos y normas aplicables para la decisión. (Real academia de la lengua española)

11 HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER

La inexistencia de estabilidad laboral en el sector privado es producto de la falta de legislación positiva que garantice los derechos de los trabajadores en el Ecuador.



12 MÉTODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

El método para utilizarse en la presente investigación es cualitativo, que se basa en cimiento teórico utilizando el método inductivo-deductivo con el uso de técnica revisiones bibliográficas, doctrina, leyes, bases de datos científicas y documentos disponibles a utilizar.

13 POBLACION Y MUESTRA

Para la presente investigación no permite la aplicación de una muestra, pues se está realizando un análisis sobre la existencia o no de la estabilidad laboral reconocida en la legislación ecuatoriana en el sector privado de realizarse encuestas, se dispondría de resultados demasiados subjetivos, lo cual no permitiría la elaboración de modelos estadísticos concretos que respalden cualquiera de la hipótesis planteada.



15. Cronograma de tareas

Tabla 1. Cronograma

| Actividades | Mes 1 | Mes 2 | Mes 3 | Mes 4 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Revisión de los reglamentos de la Universidad Católica de Cuenca en lo referente a investigación y lineamientos para la elaboración del diseño de trabajos de titulación. | X | | | |
| Revisión y selección de la información bibliográfica de las teóricas y conceptos | X | | | |
| Se define el tema que se abordara en la investigación | X | | | |
| Elaboración del diseño de trabajo de titulación | X | | | |
| Elaboración de la fundamentación teórica | X | | | |
| Elaboración de los instrumentos para la recolección de información | X | | | |



| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Presentación del tema y diseño del trabajo de titulación en Secretaría de la Unidad Académica | X | | | |
| Validación de los instrumentos de recolección de información. | | X | | |
| Aplicación de los instrumentos y recolección de información. | | X | | |
| Procesamiento y análisis de la información. | | X | | |
| Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación. | | | X | |
| Contrastación con las teóricas, elaboración de propuesta, conclusiones, recomendaciones | | | X | |
| Elaboración del informe final de la investigación | | | | X |
| Presentación del informe final en la secretaria de la Unidad Académica | | | | X |
| Sustentación individual ante un tribunal de grado. | | | | X |



16. Bibliografía

Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Código de Trabajo.

Congreso Nacional, Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento N°167 del 16 de diciembre del 2005, reformado el 21 de agosto del 2018.)

Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional Constituyente, 2012)

En que consiste la estabilidad laboral. <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf>
Visitado el 07 de mayo del 2019.

Estabilidad laboral para personas con discapacidad.

<https://www.derechoecuador.com/estabilidad-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>. Visitado el 08 de mayo del 2019.

Que es la estabilidad laboral.

<http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>. Gaceta judicial visitada el 08 de mayo del 2019

Estabilidad Laboral concepto.

<https://www.pbplaw.com/es/corte-constitucional-estabilidad-laboral-reforzada-personas-con-enfermedades-catastroficas/>.

Historia del Derecho Laboral.

<https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadelecuador/historia-laboral-de-ecuador>. Visitado el 11 de mayo del 2019

Historia del Derecho Laboral Ecuatoriano.

<https://es.slideshare.net/FreddyCevallos2/historia-del-derecho-laboral-en-el-ecuador-freddy-cevallos>. Visitado el 11 de mayo del 2019

Antecedentes del Derecho Laboral.



https://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Antecedentes-derecho-laboral_0_2488551176.html. Visitado el 11 de mayo del 2019

Carta de Derechos Humanos Pacto de San José. Visitado el 11 de mayo del 2019.

Fuentes del Derecho Laboral.

<https://www.ineaf.es/divulgativo/laboral/fuentes-del-derecho-laboral>. Visitado el 11 de mayo del 2019.

Indemnización.

<https://www.significados.com/indemnizacion/>. Visitado el 10 de mayo del 2019

Estable.

<https://dle.rae.es/?id=GikXRGw>. Visitado el 10 de mayo del 2019.

Despido intempestivo.

<https://alianzajuridica.es/tl/Despido-Intempestivo.htm>. Visitado del 10 de mayo del 2019.

Estabilidad Laboral.

Estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa

<https://es.scribd.com/doc/139657882/Estabilidad-Laboral-Absoluta-y-Relativa> visitado el 14 de mayo del 2019.



17. Firmas del tutor y del responsable de investigación que aprueba el diseño

Cuenca, 14 de mayo de 2019

MARIA CARMEN FLORES CRESPO

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo Mgs
Tutor

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo Mgs
Profesor Responsable del Dpto.
Investigación - Distancia



Fecha: 14 de mayo de 2019

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA

No. proceso: 01371-2015-01067
No. de Ingreso: 1
Acción/Infracción: ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ
Actor(es)/Ofendido(s): ANDRADE CERCADO VIVIANA VALERIA
VIVIANA ANDRADE CERCADO
ANDRADE CERCADO VIVIANA VALERIA
Demandado(s)/Procesado(s): ALBARRACIN ERIKA
ONLINETV PRODUCER & DESING
QUEZADA CHITACAPA MARCO FABIAN

| Fecha | Actuaciones judiciales |
|------------------------|---|
| 23/07/2019 10:08:00 | RAZON RAZON: EN ESTA FECHA SE ENVIA EL PROCESO AL ARCHIVO GENERAL.- CUENCA, 23 DE JULIO DEL 2019. |
| 19/07/2019 14:54:00 | RAZON RAZON: SIENTO COMO TAL QUE EL DIA DE HOY SE ENTREGA LA PAPELETA DE RETIRO AL SÑEOR MARCO FABIAN QUEZADA CHITACA POR EL VALOR DE \$349.53 DOLARES.-CERTIFICO.-CUENCA, 19 DE JULIO DEL 2019. ABG. DIANA LEON V. SECRETARIA DE LA UNIDAD LABORAL DE CUENCA |
| 17/07/2019 08:30:00 | RAZON RAZON: SE ENVIA EL PROCESO AL ARCHIVO GENERAL.- CUENCA, 17 DE JULIO DEL 2019. ABG. DIANA LEON V. SECRETARIA |
| 15/07/2019 15:30:00 | PROVIDENCIA GENERAL Cuenca, lunes 15 de julio del 2019, las 15h30, Se dispone Adjuntar al proceso el escrito que presenta el demandado.- en cuanto a la petición que realiza se le recuerda que aquello que hoy requiere ya fue dispuesto por la suscrita de oficio.- Notifíquese. |
| 15/07/2019 14:28:00 | RAZON Razón: Siento como tal que el día de hoy recibo del archivo central el proceso con un escrito para su despacho, el cual pongo en conocimiento de la señora jueza para su trámite. Certifico.-Cuenca, 15 de julio del 2019 Ab. Diana León V. Secretaria Unidad Judicial de Trabajo de Cuenca |
| 12/07/2019 16:34:38 | ESCRITO Escrito, FePresentacion |
| 08/07/2019 08:23:00 | RAZON |

Fecha Actuaciones judiciales

13/01/2016 PROVIDENCIA GENERAL

11:58:00

Juicio N.- 1067.- 2015

Cuenca, 13 de Enero de 2016, las 14H07

Agréguese al proceso el escrito presentado por VIVIANA ANDRADE CERCADO y téngase en cuenta la autorización que confiere también al Dr. Washington Jiménez, así como el correo electrónico para futuras notificaciones.- La señora Actuaría del despacho siente razón de lo solicitado.- Hecho, regresen los autos para resolver lo que proceda en derecho.- Notifíquese

13/01/2016 ESCRITO

11:21:02

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, ESCRITO

07/12/2015 SENTENCIA

11:00:00

1067-15

En Cuenca, a los siete días del mes de diciembre del año dos mil quince, siendo las diez horas con diez minutos ante el Dr. Ovidio Muñoz Campoverde, Juez de la Unidad Judicial del Trabajo de Cuenca y la Abg. Verónica Leguizamón R. Secretaria. Comparece la actora SRA. ANDRADE CERCADO VIVIANA VALERIA con C.C. N° 010685463-1, acompañada de su patrocinador DR. MARIO JACOME MAT. 1502 y por la parte demandada EL SR. QUEZADA CHITACAPA MARCO FABIAN C.C. 010313051-4 acompañado de su patrocinadora AB. JOHANNA ORMAZA PESANTEZ MAT. 12386 CAP con el objeto de llevar a cabo la diligencia de.- AUDIENCIA UNICA DE ACCION DE.DESPIDO INEFICAZ.- ACUERDO CONCILIATORIO: Las partes de mutuo consenso llegan al siguiente acuerdo transaccional: El demandado pagara a la actora la suma de TRES MIL DOLARES (3.000 USD) que se cancelaran de la siguiente manera: MIL DOLARES (1.000 USD) hasta el 10 de enero del 2016, MIL DOLARES (1.000 USD) hasta el 10 de febrero del 2016 y MIL DOLARES (1.000 USD) hasta el 10 de marzo del 2016 . Por su parte la actora con el dinero a recibir se da por satisfecha en todas y cada una, de las reclamaciones constantes en el libelo de la demanda, sin que en lo posterior ninguna de las partes tengan nada que reclamar por asuntos de índole laboral, ni aun por sueldos y salarios que pudiesen estar pendientes de pago. Por tanto las partes solicitan que el presente acuerdo sea aprobado en sentencia, al que dan el valor de sentencia de última instancia y pasada en autoridad de cosa juzgada.- Este Juzgado de la Unidad Judicial del Trabajo de Cuenca, al considerar que el acuerdo al que han llegado las partes es lícito y legal.- ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y DE LAS LEYES DE LA REPUBLICA, lo aprueba íntegramente, disponiendo su fiel cumplimiento bajo prevenciones de ley.- Las partes se dan por notificadas con la presente resolución.-. Se deja abierta la vía de apremio en caso de incumplimiento por la parte demandada. Se termina la presente diligencia firmando para constancia los comparecientes, con el Señor Juez y Secretaria que Certifica. Agréguese al proceso el escrito presentado por el SR. QUEZADA CHITACAPA MARCO FABIAN en cuenta su contenido para los fines de ley, en cuenta la casilla judicial, correo electrónico y autorización conferidas. Hágase saber.-

07/12/2015 ESCRITO

09:26:05

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, ESCRITO

03/12/2015 PROVIDENCIA GENERAL

16:50:00

Juicio N.-1067.- 2015

Cuenca, 03 de Diciembre de 2015, las 16H36

Agréguese al proceso la razón sentada por el señor citador y téngase en cuenta lo manifestado para los fines que importen en derecho.- Notifíquese

03/12/2015 DOC. GENERAL

16:33:53

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, DOC. GENERAL

02/12/2015 CITACIÓN: PERSONAL

16:20:00

Fecha Actuaciones judiciales

En Cuenca, a dos de diciembre del dos mil quince, a las dieciseis horas y veinte minutos, CITÉ con la demanda y la providencia en ella recaída a QUEZADA CHITACAPA MARCO FABIAN, en la calidad que ha(n) sido demandado(s), EN PERSONA, en su lugar de trabajo ubicado en calle Cacique Duma y Paseo de los Cañaris, previniéndole(s) de la obligación de señalar domicilio legal, manifiesta(n) que se reserva(n) y no firma(n). Certifico.-

01/12/2015 CALIFICACION Y SEÑALAMIENTO DE AUDIENCIA

12:42:00

JUICIO 1067 - 2015

Cuenca 01 de Diciembre de 2015, a las 14H11

VISTOS: Avoco Conocimiento de la presente causa como Juez Titular de este despacho. La demanda presentada reúne con los requisitos de Ley por lo que se la califica de clara y completa y se la acepta a trámite de acuerdo con lo que establece el Art. 195.2 Agregado por el art. 35 de la Ley s/n R.O. 483-3S, 20-IV-2015 y 575 del Código del Trabajo, en trámite especial y oral.- Cítese a la parte demandada en la dirección que señala y con prevención de que señalen casillero para recibir notificaciones, mediante la oficina de citaciones, a quienes se les solicita de la manera más comedida se ordene citar de manera INMEDIATA, en el término que concede el artículo ya citado, esto es: VEINTICUATRO HORAS, dado a que lo que se trata en este proceso es de dilucidar la existencia o no de una ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ.- Téngase por fijada la cuantía.- Para que tenga lugar la audiencia señalada en el Art. 195.2, se señala para el día 07 de Diciembre de 2015 a las 10H00, diligencia a la que concurrirán las partes en forma personal, luego de que se haya practicado en legal forma la citación a la parte demandada en el término de VEINTICUATRO HORAS.- La contestación a la demanda se la presentará por escrito, sin perjuicio de su exposición oral.- En la Audiencia a llevarse a cabo y acorde a lo solicitado por la parte actora, tendremos por : reproducido lo favorable y por impugnado lo adverso.- Agréguese al proceso la documentación que acompaña a esta demanda, y téngase como prueba la misma.- Se receptorá el Juramento Deferido de la actora; en general se receptorá la prueba que ha solicitado la parte actora, y aquella que en forma legal sea solicitada por el demandado.- Notifíquese.

01/12/2015 DOC. GENERAL

11:41:05

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O

FePresentacion, DOC. GENERAL

30/11/2015 ACTA DE SORTEO

10:44:55

Recibido en la ciudad de CUENCA el día de hoy, lunes 30 de noviembre de 2015, a las 10:44, el proceso de TRABAJO, TRAMITE ESPECIAL por ACCION DE DESPIDO INEFICAZ, seguido por: ANDRADE CERCADO VIVIANA VALERIA ; en contra de: ONLINETV PRODUCER & DESING, QUEZADA CHITACAPA MARCO FABIAN, ALBARRACIN ERIKA. Por sorteo de ley la competencia se radica en la UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA, conformado por JUEZ: DOCTOR ANGEL OBIDIO MUÑOZ CAMPOVERDE (PONENTE). SECRETARIO: GABRIELA VERONICA LEGUIZAMON RODAS. Juicio No. 01371201501067 (1)

Detalle: 2 FOJAS

Al que se adjunta los siguientes documentos:

- 1) ESCRITO DE INICIO DE LA CAUSA (ORIGINAL)
- 2) 3 FOJAS (ORIGINAL)

GALO PATRICIO ORMAZA

Responsable del Sorteo

| Fecha | Actuaciones judiciales |
|-------|------------------------|
|-------|------------------------|

11:53:00

Juicio N° 01371-2016-00377.

Cuenca, 05 de agosto de 2016.- Las 11h45.

Agréguese a los autos el escrito presentado por MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, en el juicio que sigue en su contra María José Arias Cardona. Proveyéndolo confíerese por coordinación las copias del audio que solicita. Notifíquese.

04/08/2016 ESCRITO

16:02:47

Escrito, FePresentacion

03/08/2016 ACLARACION, AMPLIACION, REFORMA Y/O REVOCATORIA

15:15:00

JUICIO NO. 01371-2016-00377.

Cuenca, 03 de agosto de 2016, a las 08h40.

VISTOS: A fojas 18 del cuaderno de esta instancia comparece MARIA JOSE ARIAS CARDONA y, solicita ampliación de la Sentencia dictada en esta causa por este Tribunal. Con el contenido de la ampliación se ha corrido traslado a la parte contraria; sin la contestación a la misma, el Tribunal, considera: La ampliación como recurso horizontal permite al Tribunal ampliar el auto o sentencia dictados, "cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos intereses o costas." Al respecto, se deja claro que la Sentencia no se encuentra inmersa en las causales que considera el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil. En consecuencia nada hay que ampliar, en la Sentencia, debiendo estarse a lo ya resuelto. Notifíquese.

JUICIO NO. 01371-2016-00377.

Cuenca, 03 de agosto de 2016, a las 08h40.

Habiendo sido sorteado para conocer la presenta causa en reemplazo del Dr. Freddi Mulla Ávila según acta de sorteos de fecha 03 de agosto de 2016, salvo mi voto en el auto de ampliación al no haber participado en la resolución emitida en este proceso. Notifíquese.

28/07/2016 PROVIDENCIA GENERAL

11:04:00

JUICIO N° 01371-2016-00377.

Cuenca, 28 de julio de 2016. Las 11:00.

Agréguese a los autos los escritos presentados por MARÍA JOSÉ ARIAS CARDONA actora en este juicio y en el cual solicita ampliar la sentencia; con el contenido del mismo córrase traslado a la parte demandada, de acuerdo con la disposición del Art. 584 de Código del Trabajo, para que se pronuncie en el término de dos días. Vuelvan los autos para proveer. Notifíquese.-

27/07/2016 ESCRITO

15:18:50

Escrito, FePresentacion

22/07/2016 SENTENCIA

15:24:00

Juicio. 01371-2016-0377.

JUEZA PONENTE: DRA. AUREA PIEDAD CALDERON VINTIMILLA

Cuenca, 22 de julio de 2016. Las 10:20.

VISTOS: Viene a conocimiento de esta Sala, el presente juicio que por pago de indemnizaciones laborales, ha propuesto MARIA JOSE ARIAS CARDONA en contra de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación," en la persona de su representante legal Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, por sus propios derechos y los que representa, por la consulta dispuesta por la señora jueza a quo, y el recurso de apelación interpuesto por la actora, de la sentencia de fecha 06 de mayo de 2016.- Las 09h00, dictada por la Dra. Jeanneth Mendieta Vanegas, Jueza de la Unidad Judicial Laboral, mediante la cual negando el despido ineficaz, declara parcialmente con lugar la presente demanda. Sorteada la causa, su conocimiento corresponde al Tribunal integrado por los Doctores Freddi Mulla Ávila, Mauricio Larriva González y Aurea Piedad Calderón

Vintimilla, quien además, fue designada ponente, siendo el momento de resolver, se considera:

PRIMERO: ANTECEDENTES (Fundamentos de hecho): De fs. 6 a 7 del proceso, comparece MARIA JOSE ARIAS CARDONA y manifiesta que desde el 04 de septiembre de 2014, ha prestado sus servicios lícitos y personales, en la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación" en calidad de Profesora con título de Instituto Pedagógico, hasta el 26 de abril de 2016 en que su empleadora le despidió. Indica que su remuneración era de quinientos dólares 00/100 USD, Que su horario de trabajo era de 07h00 a 15h30 de lunes a viernes, que por su estado de gestación ha sido víctima de constantes persecuciones, discriminaciones y que fue despedida de su trabajo, ya que el 26 de abril de 2016, aproximadamente a las 07h20, Sor María Lourdes Loja Cajamarca no le dejó ingresar a su puesto de trabajo y le dijo: "María está despedida del trabajo, no quiero que regrese más al plantel".

PETICION Y FUNDAMENTOS DE DERECHO.- Con estos antecedentes DEMANDA a su empleadora la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación," en la persona de su representante legal Sor MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, por sus propios derechos y los que representa el pago de los nueve numerales que constan en la demanda y que hacen relación a la parte proporcional del último período laborado, de la décima tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones, ropa de trabajo, remuneración no cancelada de los 26 días de abril del año 2016 con el triple de recargo, despido intempestivo, despido ineficaz, intereses, costas y honorarios del abogado de la defensa. Fundamenta su petición en los Arts. 43,332 de la Constitución, 152,195.1, 195.3, 111, 113, 69, numeral 29 del Art. 42,94, 188, y 614 del C. del Trabajo.-

CONTESTACION A LA DEMANDA.- Se califica la demanda, se da paso a la rectificación del segundo apellido de la actora en el sentido de que es Cardona y no Córdova como consta en el acta de sorteos. Al amparo de lo que dispone el Art. 195.2 del Código del Trabajo y una vez que ha sido citada la demandada María de Lourdes Loja Cajamarca, por sus propios derechos y por los que representa, en su calidad de Representante Legal de la Escuela de Educación Básica Fiscomisional "La Consolación", conforme consta del proceso a fojas (fs.17-18), se cuenta con la Procuraduría General del Estado (fs.15), se lleva a cabo la Audiencia, en la que se da Contestación a la Demanda por parte de la demandada y de la Procuraduría General del Estado. Sin que exista conciliación de las partes, por tratarse de un trámite especial se produce la prueba por parte de la actora y de la demandada, se recepta el juramento deferido, y la confesión judicial de actora y demandada, al igual que prueba documental y testimonial, se dicta sentencia, negando el despido ineficaz, y declarando parcialmente con lugar la demanda, disponiendo que la accionada, "...MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, en la forma que ha sido demandada, pague a MARIA JOSE ARIAS CARDONA, los siguientes valores: a) Por concepto de décima tercera remuneración en los términos analizados, la suma de \$368,05/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. b) Por concepto de décima cuarta remuneración en los términos analizados, la suma de \$269,41 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. c) Por concepto de vacaciones, en los términos analizados, la cantidad de \$ 184,02/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. d) Por ropa de trabajo, en los términos analizados la cantidad de \$50,00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. EL MONTO TOTAL QUE SE MANDA A PAGAR SUMADO LOS RUBROS INDICADOS SON: \$871,48/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA, que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el Art. 614 del Código de Trabajo. En atención a lo dispuesto en el Art. 588 del Código de Trabajo, se le condena a la demandada al pago de costas y honorarios, fijándose en la suma de \$200,00/100 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica los honorarios del Abogado Defensor de la actora. Elévese la presente sentencia a consulta en la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay. Notifíquese".-

SEGUNDO: CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS: 2.1-PRESUPUESTOS PROCESALES.- La competencia en este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, se radica por sorteo, habiéndose tramitado mediante el sistema oral, acorde a los principios de Concentración, Contradicción, Inmediación y Dispositivo, se cumple con el debido proceso, establecido en el Art. 168, 6 de la Constitución de la República del Ecuador, del Art. 195.3, 568, 609 del Código del Trabajo, Art. 323 del Código de Procedimiento Civil, Art. 208 del Código Orgánico de la Función Judicial normas que se aplican de acuerdo a la disposición Transitoria Primera del Código Orgánico General de Procesos.- 2.2 VALIDEZ PROCESAL.- Habiéndose observado y cumplido en la tramitación de esta causa con las garantías del Debido Proceso, con el sistema oral, y los principios Constitucionales, sin omisión de solemnidad sustancial alguna, se declara su validez procesal.

TERCERO: FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.- La señora Jueza de instancia negando la existencia de despido ineficaz, declara parcialmente con lugar la demanda presentada por MARIA DE LOURDES LOJA CAJAMARCA, basada en las siguientes consideraciones: 3.1) Indica que la calidad con la que se demanda a la religiosa María de Lourdes Lata Cajamarca, se encuentra debidamente justificada con la contestación dada a la demanda, y su confesión judicial. 2) Manifiesta que la relación laboral entre las partes no es motivo de controversia, pues se halla probada con el contrato de trabajo que consta como prueba (Fs.24 a 27), tampoco existe discrepancia en cuanto al tiempo de inicio y terminación de la relación laboral, ello se colige del juramento deferido de la actora y el contrato ya mencionado. La señora jueza de primer nivel hace un análisis pormenorizado de las pretensiones de la actora, y concluye manifestando que la litis se traba en un solo objeto a debatir,

| Fecha | Actuaciones judiciales |
|-------|------------------------|
|-------|------------------------|

esto es: "La existencia de un despido ineficaz", afirma que en cuanto al embarazo de la demandante no hay discusión, consta la prueba documental y testimonial al respecto, pero considera que no se ha probado que exista el despido intempestivo, cita jurisprudencia relacionada con el tema, realiza un análisis de lo manifestado por los testigos de la actora, indica que estos no son concordantes. Por otra parte indica que los testigos de la parte demandada son unívocos, concordantes, inequívocos, que pese a que la actora los ha tachado, según la señora jueza de primer nivel la causa para la tacha no está enmarcada en lo que dispone el Art. 216 del C. de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral. Una vez que ha sido tramitada la causa con un procedimiento especial, y que la actora no ha probado que la demandada le despidió, existiendo un trámite de visto bueno porque supuestamente fue la actora la que abandonó el trabajo, emite la sentencia en los términos consignados en líneas anteriores.

CUARTO: ANALISIS Y MOTIVACION DE LA SALA.- En cumplimiento de la disposición constitucional del Art. 76, numeral 7, literal I), toda sentencia debe ser motivada, no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho que constan en el proceso. Además "La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por la razones que el Derecho suministra y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática" (Cita tomada de la Gaceta Judicial Serie XVIII, número 13 Pág. 5525).- En ese contexto para resolver el presente trámite es importante establecer si existe o no el despido ineficaz conforme lo ha planteado la actora, y se ha trabado la litis, para que se pueda aplicar lo dispuesto en el Art. 195.3 del Código del Trabajo, reformado por la Ley Orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, ya que la relación laboral, en el caso que nos ocupa no ha sido controvertida, para lo cual se considera la prueba documental aportada, relativa al contrato de trabajo a plazo indefinido (fs.24 a 27) celebrado entre las partes, prueba más que suficiente para concluir que entre las litigantes existió relación de trabajo, que está en relación con el Aviso de Entrada, registrado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (fs.28), que indica que ingresó a laborar la actora el 04/09/2014. También en el presente caso, de la contestación a la demanda se colige que ha existido relación laboral entre las partes procesales pese a la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho con que se excepcionó la demandada, no siendo motivo de discusión la existencia de la relación laboral. Por lo que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil, Ley supletoria en esta materia según el Art. 6 del Código de Trabajo, cada parte está obligada a probar los hechos que alega, además respecto de las pruebas así lo determina el procedimiento que para este trámite se ha establecido en el Art. 195.2 ibidem. Encontrándose la causa en este estado se hacen las siguientes consideraciones: 4.1.) De acuerdo a la distribución de la carga de la prueba, le corresponde a la accionante demostrar la existencia del despido intempestivo, para que éste se torne ineficaz, y con este propósito presenta la prueba testimonial de los señores Mónica Alexandra Arteaga Canto, y Jorge Leonardo Zambrano Medina, y en efecto al escuchar sus declaraciones en la grabación que en un CD se adjunta al proceso, este juzgador Pluripersonal, comparte el criterio de la Jueza de primer nivel, quien además por el principio de inmediación estuvo en contacto con los mismos, e incluso pudo interactuar con ellos. Al respecto existe jurisprudencia que puede ser aplicada para el caso que nos ocupa, en cuanto a declaración de testigos cuya credibilidad está en duda, dice: "-16-VIII-95 (Expediente No. 262-94, R.O. 796, 5-X-95)... c) En lo referente a la prueba testifical aportada por el actor, y, revisados los testimonios que la constituyen se observa que éstos no merecen credibilidad pues se trata: ora, de aquellas declaraciones que en la doctrina procesal se conocen como de inercia; es decir, aquellas que se rinden contestando el cuestionario formulado con un simple y escueto 'es verdad', pero sin que el deponente ofrezca al juzgador los indispensables datos acerca de hechos y circunstancias que permitan a éste elaborar en base de ellos su convicción. Sobre el asunto recuérdese que son los testigos los ojos y oídos a través de los cuales el Juez puede reconstruir los hechos que ocurrieron en el pasado. De allí que la veracidad y autenticidad de los testimonios son de profunda utilidad para la misión del juzgador; y tal veracidad no se advierte en los testimonios de la prueba aportada por el demandante, lo cual, sin esfuerzo permite inferir que no se trata de testimonios idóneos, sino parcializados..." En base a lo analizado no se puede calificar a la prueba testimonial de la actora, pues al rendir sus testimonios no son concordantes entre sí, y tampoco con lo manifestado por la actora al rendir su confesión judicial. En cambio los testigos presentados por la parte demandada señores Martha Verónica Arias Tacuri, Gladys Eufemia Barros Alvarado, María Eugenia Samaniego Heredia, Jorge Eduardo Brito Parra, Jaime Alejandro Tamay Ramírez, Richard Leodan Ochoa Ordóñez, son padres de familia de la escuela "La Consolación" y el día de los hechos estuvieron para dejar a sus hijos, algunos se acercaron a comprar los "tiketes" para el lunch de sus hijos, otros siendo del comité de Pares de familia, se acercaron a la madre María de Lourdes Cajamarca para hablar sobre la jornada deportiva que se estaba desarrollando, testigos que han coincidido en indicar cómo estaba vestida la demandada, en dónde se encontraba, qué hacía, por lo que sus testimonios son coherentes, unívocos, concordantes. Analizada la prueba aplicando la sana crítica, y coincidiendo con la señora Jueza de instancia, se llega a la conclusión de que en efecto la actora no ha logrado probar el despido intempestivo, si bien es cierto ha demostrado que se encuentra en estado de gestación con la documentación que obra del proceso a fojas 4 y 5 con la prueba presentada que consiste en declaración de testigos, juramento deferido y la confesión judicial de la demandada. En conclusión no existe despido ineficaz. Además consta una certificación del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social "José carrasco Arteaga", de fojas 2, en el que se prescribe reposo médico el día 26 de abril de 2016, fecha en la que dice la actora fue despedida por su

| Fecha | Actuaciones judiciales |
|-------|------------------------|
|-------|------------------------|

empleadora. 4.3 La parte demandada ha manifestado que la actora ha abandonado su lugar de trabajo, sin causa justa, y para probar esta aseveración ha presentado una petición de visto bueno el 29 de abril de 2016, ante la Inspectoría de Trabajo del Azuay (fs.29 a 46).- 4.4. Sin embargo como ha sido declarada la existencia de la relación laboral, se debe proceder a verificar si tiene derecho a los reclamos pretendidos por la actora, para ello analizaremos cada uno de ellos, 1) Décima tercera remuneración, en la parte proporcional al último período, mismo que no ha justificado la parte demandada haberlos cancelado por lo que procede el pago., al igual que la décima cuarta remuneración, vacaciones y ropa de trabajo, por los períodos demandados. 2) En el punto 5 reclama de los 26 días laborados en el mes de abril de 2016, con el triple de recargo, mismo que no procede por cuanto a fojas 33 de los autos consta la papeleta de depósito en el Banco del Pacífico, por la suma de \$452,75, correspondiente a lo reclamado, pago que se hace a consecuencia de la solicitud de visto bueno. 3) En los puntos 6 y 7 reclama el pago por despido intempestivo y despido ineficaz, mismo que se lo ha analizado en líneas anteriores, y que no procede por falta de prueba.

QUINTO: DECISION: A los jueces les corresponde valorar y apreciar la prueba en su conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, actividad que consiste en el acto de percepción, análisis de los hechos y actos jurídicos ocurridos con anterioridad al proceso, descubrir la verdad y encontrar la exactitud o falsedad de los elementos fácticos y voluntarios, controvertidos de un proceso. Buscar la concordancia de los hechos con el objeto de su fundamento, que son las pretensiones y afirmaciones del proceso, la prueba tiene que ser congruente entre lo que se manifiesta en la demanda y lo que se trata de probar para que se reconozca su derecho.-En el caso sub judice, la actora no ha logrado probar el despido intempestivo de parte de su empleadora, por tanto no existe despido ineficaz, sin embargo los otros rubros reclamados al no haber justificado la parte demandada que los haya cancelado procede el pago, en la forma determinada por la señora jueza de primer nivel. Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala de Lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, rechaza la apelación de la actora MARIA JOSE ARIAS CARDONA, CONFIRMA la sentencia venida en grado, y absuelve la consulta de la señora Jueza de primer nivel. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Con el ejecutorial, remítase la causa al Juzgado de origen. Notifíquese.-

14/06/2016 PROVIDENCIA GENERAL

14:49:00

JUICIO No. 01371-2016-00377.

Cuenca, 14 de junio de 2016. Las 12:00.

Legalmente encargado del despacho de la Dra. Aurea Piedad Calderón Vintimilla mediante Acción de Personal No. 1092-2016-UTHA-PAS de fecha 09 de junio de 2016. Agréguese a los autos los escritos presentados por: MARIA JOSE ARIAS CARDONA así como del ABG. MARISOL MESA PINZON Directora Regional de la Procuraduría General del Estado en Azuay, Cañar y Morona Santiago, téngase en cuenta su contenido en lo que fuera legal y procedente, así como la ratificación del abogado defensor en Audiencia de estrados. Notifíquese.

09/06/2016 ESCRITO

16:31:12

Escrito, FePresentacion

08/06/2016 ESCRITO

12:26:37

Escrito, FePresentacion

08/06/2016 ACTA DE AUDIENCIA

12:26:00

EXTRACTO DE AUDIENCIA PARA PROCESOS EN MATERIA NO PENAL

Identificación del Proceso: LABORAL

Proceso No. 01371-2016-0000377

Lugar y Fecha de realización de la audiencia: Cuenca, 8 de Junio del 2016.

Hora: 8:30 horas

Acción: Laboral

Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay: Dra. Aurea Piedad calderón Vintimilla, Dr. Freddi Humberto Mulla Avila, Dr. Fernando Larriva González.

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA

No. proceso: 01371-2015-00892
No. de Ingreso: 1
Acción/Infracción: ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ
Actor(es)/Ofendido(s): CALLE ORTEGA TANIA PRISCILA
Demandado(s)/Procesado(s): CHEN JUANMIN

| Fecha | Actuaciones judiciales |
|-------|------------------------|
|-------|------------------------|

16/10/2015 PROVIDENCIA GENERAL

12:44:00

JUICIO N° 00892 - 2015

Cuenca 16 de OCTUBRE de 2015, a las 12H39

Agréguese el escrito que presenta el Doctor Erick Pazmiño, Cumpla el abogado autorizado, en el término de tres días con lo dispuesto en el artículo 327 del Código Orgánico de la Función Judicial, o en su defecto el carnet del Colegio de Abogados al que pertenezca o su respectiva certificación. Notifíquese por esta vez a la casilla y correo señalados. Cumpla el abogado compareciente, en el término de tres días con lo dispuesto en el artículo 327 del Código Orgánico de la Función Judicial, o en su defecto el carnet del Colegio de Abogados al que pertenezca o su respectiva certificación.- En lo principal se dispone: Que revisado el proceso el solicitante No es parte procesal, y tampoco adjunta autorización de uno de los sujetos procesales, a fin de que se puedan conceder las copias que solicita.- La Constitución del Ecuador en su Artículo 66.- Se reconoce y garantizará a las personas, entre otras, lo siguiente: "(...) 3.- El derecho a la integridad personal, que incluye: (...) 11 El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones, (...) En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o sus representantes, la información personal(...).- 19.- El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán LA AUTORIZACIÓN del titular o el mandato de la Ley." (Mayúsculas no pertenecen al texto original) Lógicamente la Ley Orgánica de transparencia y Acceso a la Información Pública.- Artículo 6. Información Confidencial, que se encuentra acorde al mandato Constitucional dispone: "Se considera confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 (66) y 24 (76) de la Constitución Política de la República . El uso ilegal que se haga de la información personal o su divulgación, dará lugar a las acciones legales pertinentes". En base a las normas constitucionales y legales citadas, el solicitante especificará el uso exacto que pretende dar de esta información, y las piezas exactas procesales que requiere, pues dentro del proceso existe información que es personal y confidencial .- Notifíquese.

16/10/2015 ESCRITO

09:54:34

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, ESCRITO

06/10/2015 ABSTENCION

11:50:00

JUICIO N° 00892-2015

Cuenca 06 de OCTUBRE de 2015, a las 11H40

VISTOS: La demandante dentro del término perentorio fatal de tres días que tenía para completar la demanda de conformidad con lo dispuesto en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en material laboral, no lo ha hecho, puesto que presenta un escrito, con el que no cumple lo ordenado, pues se le pidió tener en cuenta el artículo 67 del Código De Procedimiento Civil, pues en él y de inicio, manda a especificar las denominadas Generales de Ley, y dentro de ellas está el estado civil, cosa que en la demanda no consta. Luego este es un proceso ESPECIAL, dentro de la materia oral, pues su trámite es mucho más rápido, dado a que se alega una condición de vulnerabilidad de la actora, esto es encontrarse "EMBARAZADA", cosa que necesariamente, según lo manda nuestro Código del Trabajo en su artículo 195.1 y siguientes, debe acreditarse en la

Fecha Actuaciones judiciales

demanda, cosa que tampoco ha sucedido, pues es mandatorio que en la demanda se agregue las "pruebas" y/o se soliciten otras para acreditar los hechos que se alega, insisto, ello tampoco consta. Todo lo que se relata en la demanda, queda en ello, sólo en un relato.- Al respecto, la jurisprudencia nos enseña: (...) "Jurisprudencia:- 23-I-1974 (G.J. S. XII, No. 5, p. 996) "PRIMERO: ... La demanda es el acto inicial del juicio en que el demandante deduce su acción contra el demandado, o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal de la sentencia (Víctor Manuel Peñaherrera. Lecciones de Derecho Práctico Civil y Penal. Tercer Tomo. Pág. 185 y Art. 73 [70] del Código de Procedimiento Civil)..."; La demanda, para que sea procedente debe reunir los requisitos que señala el Art. 67 del indicado Cuerpo Legal, por lo que, la suscrita se abstiene de tramitar la presente demanda por no haberse cumplido lo dispuesto en providencia anterior de conformidad a la norma del Art. 69 del código de procedimiento civil, 195.2 del Código del Trabajo; por tanto archívese el expediente y dese de baja de los libros correspondientes. Devuélvase la documentación que fuere acompañada a la demanda, en caso de que fuese el caso, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso cuarto del Art. 69 ibídem. Notifíquese.-

02/10/2015 ESCRITO

11:27:32

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, ESCRITO

30/09/2015 AUTO GENERAL

11:27:00

JUICIO N° 0892-2015

Cuenca 30 de SEPTIEMBRE de 2015, a las 11H22

VISTOS: Previo a proveer, el actor en el término de tres días y bajo prevenciones de Ley, aclare y complete su demanda cumpliendo con lo establecido en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil; Cumpla el abogado autorizado, en el término de tres días con lo dispuesto en el artículo 327 del Código Orgánico de la Función Judicial, o en su defecto el carnet del Colegio de Abogados al que pertenezca o su respectiva certificación.- Notifíquese.

30/09/2015 DOC. GENERAL

10:45:11

P e t i c i ó n : P R O V E E R E S C R I T O
FePresentacion, DOC. GENERAL

29/09/2015 ACTA DE SORTEO

10:51:21

Recibido en la ciudad de CUENCA el día de hoy, martes 29 de septiembre de 2015, a las 10:51, el proceso de TRABAJO, TRAMITE ESPECIAL por ACCION DE DESPIDO INEFICAZ, seguido por: CALLE ORTEGA TANIA PRISCILA, en contra de: CHEN JUANMIN, CHEN JUANMIN. Por sorteo de ley la competencia se radica en la UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA, conformado por JUEZ: DOCTOR ENMA TERESITA TAPIA RIVERA (PONENTE). SECRETARIO: PAOLA CRISTINA CABRERA MEDINA. Juicio No. 01371201500892 (1)

Al que se adjunta los siguientes documentos:

1) ESCRITO DE INICIO DE LA CAUSA (ORIGINAL)

GABRIELA VERONICA FAJARDO ALVARADO