



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DERECHO**

**TEMA:**

---

“LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO”

---

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

Angélica Victoria Pico Fiallos

**TUTORA:**

Dra. Sandra Camacho

Ambato-Ecuador

2014

**TEMA:**

---

“LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO”.

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de tutor del trabajo de investigación sobre el tema: **“LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO”**., de la Srta. Angélica Victoria Pico Fiallos, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para el correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 25 de Noviembre del 2013

.....  
Dra. Sandra Camacho

TUTORA

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO**”, presentado por la Srta. Angélica Victoria Pico Fiallos de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....  
Presidente

.....  
Miembro

.....  
Miembro

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son responsabilidad del autor.

Ambato, 25 de Noviembre del 2013

## **EL AUTOR**

.....  
Srta. Angélica Victoria Pico Fiallos

CC: 180416923 - 1

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimonial de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 25 de Noviembre del 2013

EL AUTOR

.....  
Srta. Angelica Victoria Pico Fiallos

CC: 180416923 - 1

## **DEDICATORIA**

Este proyecto al igual que cada día de mi vida, está dedicado a mis dos mágicas princesas

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento principalmente a la Dra. Sandra Camacho, quien supo guiarme en la realización de este trabajo; a todos los dirigentes y docentes universitarios quienes con la mejor predisposición aportaron a esta investigación



## ÍNDICE GENERAL

<b>A. PÁGINAS PRELIMINARES</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor .....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado .....	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria .....	vii
Agradecimiento .....	viii
Índice General .....	ix
Índice De Gráficos .....	xiv
Índice De Tablas .....	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Introducción .....	1

## CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Contexto Macro.....	2
Contexto Meso .....	3
Contexto Micro .....	3
Análisis Crítico.....	4
Prognosis .....	5
Arbol de Problemas.....	7
Formulación del Problema .....	8
Interrogantes de la Investigación .....	8
Delimitación.....	8

Unidades de Observación.....	8
Delimitación Espacial .....	9
Delimitación Temporal .....	9
Justificación.....	10
Objetivos .....	11
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos.....	11

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos.....	12
Fundamentación Filosófica .....	12
Fundamentación Legal. ....	13
Constitución de la República del Ecuador. ....	13
La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 3 Señala:.....	13
Art. 3.- son Deberes Primordiales del Estado: .....	13
Trabajo y Seguridad Social .....	16
Tratados Internacionales .....	16
Ley Orgánica del Servicio Público .....	18
Reglamento de Aplicación a la ley Orgánica del Servicio Público .....	19
Decreto Ejecutivo 813.....	19
Revisión de Literatura .....	21
Marco Conceptual del Derecho al Trabajo .....	21
Análisis Doctrinal.....	21
Categorías Fundamentales .....	24
Variable Independiente: Compra de Renuncias Obligatorias .....	24
Variable Dependiente: Derecho al Trabajo.....	25
Análisis Histórico:.....	25
El Despido Intempestivo en el sector Público.....	31
Tratados Internacionales. ....	36
Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo .....	36
Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.....	40

Protocolo de San Salvador .....	41
Derechos Constitucionales.....	41
Derecho al Trabajo.....	41
Evolución del Derecho al Trabajo.....	42
Principios Generales del Derecho al Trabajo.....	42
Relación con otras Disciplinas.....	44
Acción de Protección.....	45
Categorías Fundamentales .....	46
Hipótesis.....	49
Señalamiento de las Variables de la Hipótesis:.....	49

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	50
Modalidad de la Investigación .....	50
Investigación Bibliográfica-Documental.....	50
Investigación de Campo.....	50
Estudios de Documentación.....	51
Nivel o Tipo de Investigación.....	51
Exploratorio.....	51
Descriptiva .....	51
Asociación de Variables:.....	51
Población y Muestra.....	52
Población.....	52
Muestra.....	53
Determinación del Tamaño de la Muestra .....	54
Determinación de la Cuota de Muestreo .....	55
Operacionalización De la Variables.....	57
Técnicas e Instrumentos.....	59
Plan de Procesamiento de la Información.....	61
Procedimiento de Recolección de Información.....	62
Procesamiento y Análisis .....	63

Plan de Procesamiento de Información.....	63
---	----

#### **CAPÍTULO IV**

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Interpretación de datos de Las Encuestas.....	65
Análisis de Entrevistas .....	76
Verificación de Hipótesis .....	80
Formulación de la Hipótesis.....	81
Cálculo Matemático .....	82
Decisión y Conclusión .....	83

#### **CAPÍTULO V**

##### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	84
Recomendaciones.....	85

#### **CAPÍTULO VI**

##### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	86
Antecedentes de la Propuesta.....	87
Justificación.....	88
Objetivos .....	88
Objetivo General .....	88
Objetivos Específicos.....	88
Análisis de Factibilidad.....	89
Jurídica .....	89
Socio-Cultural .....	89
Económica.....	90
Fundamentación .....	90
Legal.....	90
Trabajo y Seguridad Social .....	93
Tratados y Convenios Internacionales .....	95

Modelo Operativo .....	97
Propuesta de Reforma al Decreto Ejecutivo 813 .....	98
Administración de la Propuesta .....	99
Evaluación.....	100
Bibliografía .....	101
Cuerpos Legales .....	103
Lincografía .....	103
Anexos.....	104

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	7
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales .....	46
Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la variable Independiente .....	47
Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la variable dependiente.....	48
Gráfico No. 5 Frecuencia .....	63
Gráfico No. 6 Funcionarios Hospital Regional Docente Ambato.....	65
Gráfico No. 7 ¿Considera usted a la compra de renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público? .....	66
Gráfico No. 8 ¿En qué grado considera a la Compra de Renuncias Obligatorias una medida de carácter justo? .....	67
Gráfico No. 9 ¿En su lugar de trabajo existen casos de empleados desvinculados bajo esta figura?.....	68
Gráfico No. 10 ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por Compra de Renuncias Obligatorias?.....	69
Gráfico No. 11 ¿En qué medida considera justos los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por compra de renuncias? .....	70
Gráfico No. 12 ¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias? .....	71
Gráfico No. 13 ¿En qué medida considera, existen desocupación y subocupación en el Ecuador? .....	72
Gráfico No. 14 ¿Cómo calificaría Ud. la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?.....	73
Gráfico No. 15 ¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana? .....	74
Gráfico No. 16 ¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato? .....	75
Gráfico No. 17 Zona de rechazo .....	83
Gráfico No. 18 Administración de la Propuesta .....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla No. 1 Determinación de la Población .....	53
Tabla No. 2 Simbología .....	54
Tabla No. 3 Determinación de la Cuota de Muestreo .....	56
Tabla No. 4 Muestreo por estratos .....	56
Tabla No. 5 Determinación de la Cuota de Muestreo .....	56
Tabla No. 6 Operacionalización variable Independiente .....	57
Tabla No. 7 Operacionalización variable dependiente .....	58
Tabla No. 8 Plan de recolección de la información de la investigación .....	61
Tabla No. 9 Procedimiento de Recolección de información.....	62
Tabla No. 10 Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.....	64
Tabla No. 11 Funcionarios Hospital Regional Docente Ambato.....	65
Tabla No. 12 ¿Considera usted a la compra de renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público? .....	66
Tabla No. 13 ¿En qué grado considera a la Compra de Renuncias Obligatorias una medida de carácter justo? .....	67
Tabla No. 14 ¿En su lugar de trabajo existen casos de empleados desvinculados bajo esta figura?.....	68
Tabla No. 15 ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por Compra de Renuncias Obligatorias? .....	69
Tabla No. 16 ¿En qué medida considera justos los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por compra de renuncias? .....	70
Tabla No. 17 ¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?.....	71
Tabla No. 18 ¿En qué medida considera, existen desocupación y subocupación en el Ecuador?.....	72
Tabla No. 19 ¿Cómo calificaría Ud. la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?.....	73
Tabla No. 20 ¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana? .....	74

Tabla No. 21 ¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato? .....	75
Tabla No. 22 Frecuencias Observadas .....	81
Tabla No. 23 Frecuencias Esperadas .....	81
Tabla No. 24 Cálculo Matemático .....	82
Tabla No. 25 Presupuesto .....	87
Tabla No. 26 Modelo Operativo .....	97
Tabla No. 27 Evaluación.....	100



## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente proyecto es un análisis de la reforma al Reglamento de Aplicación a la Ley Orgánica del Servicio Público, promulgado en el Decreto Ejecutivo 813; el mismo que con el afán de depuración y reordenamiento de las Instituciones Públicas, emite un artículo innumerado que faculta al Estado, a remover libremente de sus cargos a servidores públicos bajo nombramiento, escudado en una figura denominada COMPRA DE RENUNCIAS.

Escogí este tema, ya que me parece de trascendental importancia, sentar un precedente que evidencie la injusticia con que se ha manejado este tema, el dejar totalmente desprotegidos a los trabajadores del régimen del servicio público.

Si bien es cierto, la legislación ecuatoriana protege sobremanera a la clase trabajadora, con un sinnúmero de beneficios, la figura de la compra de renuncias, evade estas sobremanera.

El derecho al trabajo, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, y amparado en un sinnúmero de Tratados Internacionales; es considerado como el principal sujeto de transgresión.

Estoy totalmente de acuerdo con la inminente necesidad de depurar las instituciones públicas, en razón de la evidente corrupción con que se manejan en casi todas sus acciones, sin embargo no se puede combatir corrupción con injusticia.

Necesitamos un proceso normado y amparado por la ley, para todos y cada uno de los cambios que se decidan en pro de mejorar nuestra República.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está estructurado por capítulos, El primer CAPITULO denominado EL PROBLEMA, contiene un análisis Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática enfocado en un panorama Nacional, Provincial y cantonal respectivamente.

El CAPITULO II.- Denominado Marco Teórico se fundamenta en una visión: Filosófica, Crítica, Sociológica, Propositiva y Pedagógica.

El CAPITULO III.- Titulado metodología plantea que la investigación se realizara desde el enfoque critico propositivo, de carácter cuali - cuantitativo. La modalidad de la investigación es bibliográfica documental de campo de intervención social: de asociación de variables que nos permitirán estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario.

El CAPITULO IV.- Denominado: Marco administrativo incluye los recursos institucionales, humanos y materiales. Se concluye con una bibliografía tentativa y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaran en la investigación de campo.

Capítulo V.- Las conclusiones y recomendaciones parten exclusivamente de los resultados de la encuesta aplicada a los empleados bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato y se relacionan directamente con los objetivos del presente trabajo, constituyen el fundamento principal de mi propuesta.

Capítulo VI.- La propuesta de este trabajo de Investigación, es la derogatoria del artículo No. 8, del Decreto Ejecutivo No. 813, que se refiere a la Compra de Renuncias de carácter obligatorio. Propuesta que en la parte correspondiente de esta tesis, será sustentada.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **TEMA**

”LA RENUNCIA OBLIGATORIA COMO MODO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS EN EL RÉGIMEN DEL SERVICIO PÚBLICO, Y EL DERECHO AL TRABAJO CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO”

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **Contextualización**

##### **Contexto Macro**

La renuncia obligatoria es el procedimiento a través del cual opera la cesación de funciones de la servidora o servidor público, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las instituciones del Estado, siendo necesario para ello el establecimiento de planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización debidamente presupuestados.

Cronológicamente hablando, la renuncia obligatoria tuvo un fatídico antecedente, que fueron los procesos administrativos, que terminaron con la separación de manera definitiva de servidores públicos por actos llevados a cabo el «30S», estos actos administrativos, para muchos fue un claro abuso de autoridad y sobre todo de inobservancia a la seguridad jurídica del Ecuador, desconociendo principios Constitucionales, y garantías fundamentales como el derecho al trabajo; procediendo con la destitución de muchos servidores públicos.

Al Ecuador, y en el caso puntual de este trabajo de investigación, a la salud pública; la mencionada compra de renuncias obligatoria ha significado la desvinculación a nivel nacional de alrededor de 3.600 funcionarios de los cuales el 26% pertenecen a esta rama.

### **Contexto Meso**

En la provincia de Tungurahua por disposición del Ministerio del Interior se informó por escrito la renuncia obligatoria con indemnización a personas, que cumplían funciones de secretarios, asistentes, médicos residentes, directores, entre otros puestos de vital importancia para el funcionamiento del servicio público.

Los derechos fundamentales y las garantías constitucionales de estas personas, se verían amenazadas, ya que al no existir parámetros exactos, establecidos para apuntar a un candidato, las designaciones se realizarían al azar.

De esta acción se informó que la mayoría de los funcionarios que fueron cesados, no cumplían el perfil acorde a sus funciones, se indicó que en las entidades en cuestión; el trabajo era ineficiente y existían sinnúmero de quejas por irregularidades.

Resulta evidente que aún existe un gran número de contradicciones alrededor de esta medida. El gobierno resalta la buena intención de depurar las instituciones públicas, con el fin de mejorar en 180 grados el desempeño de estas entidades, sin embargo los trabajadores se reúsan totalmente, ya que resaltan la inconstitucionalidad del decreto ejecutivo del que nace dicha acción.

### **Contexto Micro**

En el Hospital Regional Docente Ambato, han sido destituidos más de 10 empleados, bajo la figura de la compra de renuncias obligatoria consagrada en el Decreto Ejecutivo 813.

En comparación al número de colaboradores destituidos en otras entidades, este, parecería mínimo; sin embargo, es importante tomar en cuenta el número de pacientes que eran atendidos a diario por los servidores públicos que no prestaran más su ayuda en el Hospital más importante del centro del país. La toma de esta medida, se debe a la intención de llegar a una reestructuración del régimen del servicio público, que permita implantar un desempeño eficiente, en todas las entidades del sector. Sin embargo muchos consideran a esta medida, demasiado estricta ya que afirman se violentan derechos de los ciudadanos.

El trabajo, es un derecho garantizado a los ciudadanos ecuatorianos en la Carta magna de la república, el sinnúmero de servidores públicos afectados por esta medida, aseguran, se ha violentado este derecho de gran importancia para el reconocimiento de la nuestra como una república justa y democrática, sin embargo se desconocen aún los lineamientos para hacer efectiva la compra de renuncias, por lo que, aun, no se puede asegurar la violación al derecho a trabajar de los implicados.

### **Análisis Crítico**

Existen límites de la actividad administrativa y dentro de estos existen derechos, garantías y principios que promueven la protección judicial del servidor público frente a la administración. La protección judicial existe hoy en día no solamente en el plano nacional sino también en el plano supranacional, esto lo podemos observar a través de las demandas presentadas a la Corte Interamericana de Derechos Humanos y demás tribunales supranacionales que puedan crearse.

Uno de los pilares esenciales del derecho administrativo es la protección del particular contra el ejercicio irregular o abusivo de la función administrativa; “si relegáramos este problema a ser uno de los aspectos secundarios de la disciplina, estaríamos quitándole a ésta una de sus notas características en el Estado de Derecho y por lo tanto su diferenciación con las normas administrativas totalitarias”.

Aquí nos referimos al carácter esencial de la revisión judicial, especialmente de la observación de los derechos, garantías y principios constitucionales de todos los actos estatales.

A los ecuatorianos (de manera particular a quienes conforman el sector público, incluyéndose al sistema judicial) nos cuesta mucho entender y aceptar el nuevo marco Constitucional en el que estamos inmersos, ya que de un Estado de Derecho como lo fue la Constitución anterior y en la cual el imperio de la ley era el motor de la misma; pasamos a un Estado constitucional de derechos y justicia, siendo este un nuevo orden jurídico en el cual se garantiza de manera expresa y clara la defensa primordial a la dignidad e igualdad entre ciudadanos, teniendo como base para el cumplimiento de estas y otras garantías fundamentales, a la seguridad jurídica prescrita en la misma Constitución; situación que no se ha adaptado a la realidad circundante, dando como consecuencia procesos y políticas extremistas que carcomen los pilares que promueven la Democracia.

### **Prognosis**

La compra de renuncias es una medida tomada por el ejecutivo con el fin de reestructurar el régimen del servicio público, sin embargo, la aplicación incorrecta de esta figura tendría el potencial de afectar el desempeño de los funcionarios, lo que vendría acompañado de una reducción en la calidad del servicio público.

Esto no fuera preocupante si es que los programas de compra de renuncias estuvieran dirigidos únicamente a los servidores poco eficientes, sin embargo la normativa no lo contempla así; por el contrario, los criterios para la compra de renuncias no están fijados y, por tanto, pueden ser altamente discrecionales. En consecuencia, no es impensable que al iniciar un programa de compras de renuncias, los servidores públicos se desmotiven y consiguientemente desatiendan en mayor o menor medida sus funciones regulares, ya sea para asegurar su permanencia en la institución a través de favores y medios políticos, o bien para empezar a buscar un nuevo trabajo para cuando su renuncia sea pedida.

Consecuentemente, un programa de compra obligatoria de renunciaciones podría traer dos consecuencias no previstas: en primer lugar, causaría que durante su vigencia haya una reducción en los resultados alcanzados por los servidores de la institución. Esto puede causar que, en segundo lugar, la disminución del número de funcionarios que el programa busca sea menor a la que en verdad se necesita, ya que la acumulación de trabajo que se presentará por todos los servidores que desatienden sus funciones llevará a creer que la institución requiere más empleados de los que usualmente serían necesarios.

Las reflexiones anteriores evidencian que la compra obligatoria de renunciaciones conlleva consecuencias importantes que deben ponderarse cuidadosamente antes de aplicarse. Sin embargo, esto no significa que la figura debe ser descartada en la totalidad de los casos, puesto que podrían existir instituciones en las que la situación del personal sea tan compleja que su uso se justifique.

Finalmente, debe notarse que para poder lograr la racionalización del talento humano, es decir, organizar el servicio público para aumentar su rendimiento, cualquier solución debe pasar por la fijación de reglas de juego claras y que se apliquen indiscriminadamente. Una propuesta inicial que merece estudiarse es adecuar las evaluaciones que se hacen a los servidores públicos, de manera que en lugar de ser realizadas en una fecha determinada se realicen de manera continua a lo largo del año, dando prioridad a los resultados obtenidos por el servidor como fruto de su labor.

## ARBOL DE PROBLEMAS



Gráfico No. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigador

Elaborado por: Victoria Pico



## **Formulación del Problema**

¿La Renuncia Obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público, incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato?

## **Interrogantes de la Investigación**

- ¿Es la renuncia obligatoria un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?
- ¿Qué es el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la República del Ecuador?
- ¿De qué manera la renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público, incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador?

## **Delimitación**

- Campo.- Derecho
- Área.- Constitucional - Laboral
- Aspecto.- Derecho al trabajo.

## **Unidades de Observación**

- Hospital Regional Docente Ambato
- Ministerio de Trabajo

### **Delimitación Espacial**

El Proyecto se realizará en el Hospital Regional Docente Ambato, ubicado en el cantón Ambato en la parroquia La Merced, Av. Unidad Nacional y Pasteur.

### **Delimitación Temporal**

El trabajo de investigación se realizará durante el periodo Enero – Marzo 2013, acudiendo eventualmente a los sitios de observación.

## **Justificación**

El gobierno nacional ejecuta un proceso de reestructuración y optimización del talento humano en el sector público que tiene como objetivo mejorar en eficiencia y eficacia.

La desvinculación laboral responde a una política enmarcada en la reforma del estado conducido a través del Ministerio de Relaciones Laborales, con apego a la ley y con respeto a la dignidad de las personas.

El proceso de compra de renuncias está contemplado en el Art. 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y en el Art. 8 del Decreto número 813, publicado el 7 de Julio del 2011.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores públicos será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y, hasta un valor máximo de 150 salarios.

Esto es \$39.600, para quienes se encuentran amparados en la LOSEP, y de \$79.200 para aquellos amparados en el Código de Trabajo.

Bajo estos parámetros considero importante desarrollar este tema de investigación ya que la depuración del Régimen de Servicio público que pretende realizar el gobierno nacional mediante la compra de renuncias obligatorias, es totalmente fundamentada por el mediocre desenvolvimiento que ha venido teniendo desde sus inicios. Sin embargo considero de vital importancia el respeto a los procesos, al sistema legislativo y por ende a la democracia del Ecuador.

En puntos expuestos más adelante demostrare de qué manera este decreto evade procesos y violenta derechos consagrados tanto en leyes nacionales como internacionales.

Aun cuando sea vital la obtención de una estructura eficaz y eficiente en el servicio público, principalmente el de salud que es el que trataremos en esta tesis, se lo deberá realizar mediante los procesos correctos y completos, si evadir ni violentar derechos tanto para los usuarios públicos como para sus ejecutores.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar si la renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar si la renuncia obligatoria es un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público.
- Analizar el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador.
- Determinar si la renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público, incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.
- Investigar el proceso de remoción obligatoria de funcionarios públicos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Realizando un recorrido por las principales bibliotecas de las universidades, de la ciudad de Ambato, que ofertan la carrera de Derecho, como lo son:

- Universidad Técnica de Ambato (UTA)
- Universidad de los Andes (UNIANDES)
- Universidad Tecnológica Indoamericana (INDOAMERICA)
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato (PUCESA)

Se ha encontrado documentos que servirán de apoyo en la presente investigación, más no referente a La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y la transgresión del derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato en el año 2011

#### **Fundamentación Filosófica**

La presente investigación se efectuará bajo la visión contextual del mundo con un paradigma crítico–propositivo como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que generan cambios profundos.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad

Para concluir el enfoque de la presente investigación, esta se orienta a establecer una explicación a la transgresión del derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador a causa de la renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público.

### **Fundamentación Legal.**

#### **Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3 señala:

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.

7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

**Art. 10.-** Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.
6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.
8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.
9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.



El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

### **Trabajo y seguridad social**

**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.

### **Tratados Internacionales**

#### **Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer**

La Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo número 11 señala:

**1.** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

### **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y culturales, señala:

**Art. 6.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

**Art. 7.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores;
- b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- c) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- d) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- e) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- f) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

## **Ley Orgánica del Servicio Público**

### **Cesación de Funciones.**

**Artículo 47.-** Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
- c) Por supresión del puesto;
- d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el

- puesto. La remoción no constituye sanción;
- f) Por destitución;
  - g) Por revocatoria del mandato;
  - h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
  - i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
  - j) Por acogerse al retiro por jubilación;
  - k) Por compra de renunciadas con indemnización;
  - l) Por muerte; y,
  - m) En los demás casos previstos en esta ley.

## **Reglamento de Aplicación a la Ley Orgánica del Servicio Público**

### **De los nombramientos**

**Art. 16.-** Nombramiento.- Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.

### **Decreto Ejecutivo 813**

El Decreto Ejecutivo 813 en sus Arst.8 y 11 señala:

**Art. 8.-** A continuación del artículo 108, añádase el siguiente artículo innumerado.

“Artículo...- Cesación de funciones por compra de renunciadas con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciadas obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo.

Las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

En el caso de la Provincia de Galápagos, el valor de la indemnización será calculado conforme a lo dispuesto en los numerales 1 y 2 de la Disposición General Primera de la LOSEP.

Se considerará para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar.

La compra de renuncias con indemnización no es aplicable para las y los servidores de libre nombramiento y remoción; con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.”

Artículo 11.- Añádase al final del segundo inciso del artículo 148, el siguiente texto:

“Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares, no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios, conforme lo establece la LOSEP y este Reglamento General”.

**Art. 44.-** El Estado formulará la política nacional de salud y vigilará su aplicación; controlará el funcionamiento de las entidades del sector.

El modelo actual de salud es técnicamente insostenible se continua un proceso medicalizado y asistencial que no incorpora la prevención de enfermedades, la promoción de la salud. Los estilos de vida y los condicionantes sociales de la salud fundamentales en el cambio de la gestión son desentendidos.

El modelo de atención asistencial enfocado en el derecho sin obligaciones sociales solidarias ha desmovilizado a las comunidades y el auto cuidado comunitario es marginal. No se evalúa la macro gestión en salud y se expone como merito el gasto, y no indicadores de resultado.

Se impulsa la evaluación de desempeño solo a los profesionales que actúan en condiciones desfavorables y no se evalúa ni la gestión central ni los procesos. La falta de un modelo de atención y de gestión solidario centrado en la comunidad con fortaleza en el primer nivel de atención con promoción educativa de la salud es el causante del colapso del sistema sanitario y no la acción heroica de los profesionales de la salud.

## **REVISIÓN DE LITERATURA**

### **Marco Conceptual del Derecho al Trabajo**

La aproximación a la conceptualización y actualización de los contenidos sobre el derecho al trabajo, conlleva la ventaja adicional de no centrarnos en una sola visión; más bien, a lo largo del recorrido iremos identificando, las líneas y perspectivas que lo han configurado, y este análisis puede ayudarnos a delimitar el objeto de estudio.

### **ANALISIS DOCTRINAL**

- **Grandi**, al realizar un profundo análisis en la primera edición de su libro, “El trabajo no es una mercancía”, apunta a que el derecho laboral interviene la mayoría de las veces, consagrando limitaciones estrictas a los ajustes contractuales y recubriendo los derechos bajo el principio de irrenunciabilidad.

Este autor al referirse a La intervención jurídico-laboral, recalca que esta, lejos de dejar operar al mercado libremente para la eficiente asignación de recursos, simplemente la hace imposible: “si los derechos no se pueden renunciar, entonces los derechos no están disponibles para ser transados en el mercado”.

- Por otro lado el gran maestro de la Universidad de Rosario de Argentina, el Dr. Alfredo J. Ruprecht, en su “Ensayo sobre la Estabilidad”(Primera Edición, México, 1987, p.p. 885 y 886); la define como “... el derecho que tiene el trabajador a permanecer en su empleo mientras dure su buena conducta laboral y no se den los casos previstos por la ley para autorizar su disolución”.

Tendencia que es compartida por Norma B. Moreno de Papa al señalar que el contrato de trabajo implica normalmente “un vínculo de naturaleza continua, que da al trabajador la expectativa de mantener su empleo.”

- Un seguimiento de la obra, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, (Mario de la Cueva, México – 1999), permite obtener una visión de lo que ocurre con el Derecho al Trabajo, y de manera más explícita con la estabilidad laboral, durante la década de los noventa, señalando:  
“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”.

Lo cual pone de relieve que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador que fluye de la naturaleza de la relación del trabajo como situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un empleador por la circunstancia de la prestación del trabajo.

Este tratadista distingue entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

“La **estabilidad absoluta**, entendida cuando el empleador está negado de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo a través de un acto unilateral de su voluntad y sólo es posible aquello por la existencia de una causa justificada que deberá ser probada en forma debida.

La **estabilidad relativa**, se produce cuando se autoriza al empleador, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”.

Así, el Autor considera que la estabilidad absoluta no sólo que se vuelve difícil sino casi imposible de lograrla; al igual que considera impropio una estabilidad relativa que llegare al extremo de conceder una libertad absoluta de la voluntad del empleador, ante lo cual advierte que ello sería una negación de la institución de la estabilidad y nos regresaría a los años de la vigencia plena del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, lo cual sería un grave retroceso histórico.

- Al abordar el derecho del trabajo en la Constitución Política del Estado Social, Vasquez Vialard Antonio, en su Tratado del Derecho del Trabajo (Ob. Cit., p.p. 251 a 254 Tomo 2, destaca la importancia de la estabilidad en el trabajo, que se enfrenta a la tesis de libre contratación y de libre disolución del vínculo laboral, destacando como el constitucionalismo social ha afirmado, en algunas constituciones, la protección contra el despido arbitrario, admitiendo únicamente el despido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.
- Américo Pla Rodríguez, en Los Principios del Derecho del Trabajo defiende al igual que Antonio Vásquez Vialard el principio de continuidad de la relación laboral, coincidiendo con Vásquez Vialard que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo “o sea que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo”



## **Categorías Fundamentales**

### **Variable Independiente: Compra de Renuncias Obligatorias**

#### **Compra de Renuncias Obligatorias.**

Denominamos Cesación de funciones o desvinculación, al proceso mediante el cual, “las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo.

Las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

La compra de renuncias con indemnización no es aplicable para las y los servidores de libre nombramiento y remoción; con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.”

#### **Modos de Terminación de los Contratos.**

Un contrato termina cuando este ha dejado de producir efectos jurídicos válidos hacia el futuro, como regla general. Por vía de excepción, algunas formas de terminación contractual crean “efectos retroactivos. Conforme al principio del Contrato – Ley, las partes pueden mediante cláusula expresa, calificar o precisar el tipo de culminación del contrato que los une; siempre que no verse sobre materia basada en normas imperativas o de orden público.

Los modos, medios o formas de terminación de los Contratos, son las siguientes:

1°- DISOLUCIÓN

2°- REVOCACIÓN

3°- RESOLUCIÓN

4°- RESCISIÓN.

5°.- NULIDAD.

### **Variable Dependiente: Derecho al Trabajo**

#### **Análisis Histórico:**

##### **Constitución de 1978**

La Constitución Política aprobada en el referendo, se publicó en el Registro Oficial No. 800 del 27 de marzo de 1979, y en ella se consagra como derechos de las personas (Art. 19, numeral 12) el de “asociación y libre reunión con fines pacíficos”; respecto del trabajo, se lo define (Art. 31) como “un derecho y un deber social” que “Goza de la protección del Estado” y que se rige por las siguientes normas fundamentales:

- a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social;
- b) El Estado propende a eliminar la desocupación y la subocupación;
- c) El Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adopta las medidas para su ampliación y mejoramiento.

##### **Reformas Constitucionales de 1993, 1996 Y 1997**

Para armonizar el nuevo modelo económico y social con el ordenamiento jurídico, fueron necesarias varias reformas constitucionales cuyo trámite, además serviría para entretener a los sectores políticos y crear la sensación en el pueblo de que buscaba el estado de bienestar y el desarrollo. En mayo de 1993 se realizó una primera codificación de la Constitución Política<sup>19</sup>, según la cual, el trabajo es:

“... un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al Trabajador el respeto a su dignidad. Se regirá principalmente por las siguientes normas fundamentales:

- a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
- h) Los derechos del trabajador son irrenunciables...
  - En 1996 se hace una nueva codificación de la Constitución Política de la República<sup>20</sup>, en la que básicamente se mantienen los preceptos de las anteriores. Así, el Art. 49 señala que:

“El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- a) Su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
- b) Los derechos del trabajador son irrenunciables.
- c) Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la Ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las entidades del sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización.”

### **Constitución de 1998**

Luego de la caída del Presidente de la República, abogado Abdalá Bucaram y de la consulta popular de mayo de 1997, se reunió una Asamblea Constitucional que luego se autodenominó Asamblea Nacional Constituyente y expidió una nueva Constitución Política<sup>22</sup>, con pocas innovaciones jurídicas en relación a nuestro tema de estudio. Así, el Art. 35 continúa definiendo al trabajo como:

“Un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado, que se rige por principios como:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
3. Los derechos del trabajador son irrenunciables.
4. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.”

Se garantizó la libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos.

Se definió al sector público como el integrado por:

1. Los organismos y dependencias de las Funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial.
2. Los organismos electorales.
3. Los organismos de control y regulación.
4. Las entidades que integran el régimen seccional autónomo.
5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de Servicios públicos.

Respecto de los servidores públicos se dispuso que la ley garantizará los derechos y Establecerá las obligaciones de éstos y regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación. Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la carrera administrativa, se harían mediante concursos de méritos y de oposición. Solo por excepción, los servidores públicos estarán sujetos a un régimen de libre nombramiento y remoción. Las remuneraciones que perciban los servidores públicos deberán ser proporcionales a sus funciones, eficiencia y responsabilidades.

## **Análisis del Decreto Ejecutivo No. 813**

### *Análisis importante realizado por Nelson Erazo y Vladimir Andocilla*

Es necesario establecer todo el camino recorrido por el gobierno nacional en materia laboral, para comprender los impactos sufridos por los obreros y trabajadores. Los despidos intempestivos que vienen efectuándose desde el último trimestre del año 2011 hasta los actuales momentos, son como consecuencia del abandono al proyecto de cambio por parte del gobierno de Correa y sus vínculos con las transnacionales y los grupos de poder.

La aplicación de estas medidas evidencian la pretensión de implantar con la fuerza un Estado acoplado a las nuevas necesidades del capital, y a la vez afirmar una militancia del sector laboral incondicional al régimen, pues a cambio de los miles de despedidos, se entregan contratos a un año plazo, a plazo fijo y hasta a prestación de servicios en muchas de las veces a gente ligada al movimiento gobiernista, basándose en la mala utilización del cambio generacional; los despedidos han sido principalmente quienes han venido laborado por más de 20 años en las diferentes entidades negándoles a la gran mayoría el derecho a la jubilación patronal, y por otro lado quienes acceden a estas formas precarias de contratación están impedidos de ejercer el derecho Constitucional a la Organización y peor aún a la Contratación Colectiva sintonizándose con las políticas de la llamada Larga noche neoliberal.

Las políticas de Estado lideradas por el economista Rafael Correa fundamentalmente para con el sector de los trabajadores y las trabajadoras del sector público evidencian en la actualidad una regresión en las garantías sindicales que se establecen en la Constitución y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT: Derecho a la Organización, Contratación Colectiva, el derecho a la Huelga e inclusive los derechos reproductivos de las trabajadoras.

De acuerdo al libro Programa Andino de Derechos Humanos, en el cual se realiza el Informe sobre Derechos Humanos en el Ecuador del 2011, auspiciado por la Universidad Andina Simón Bolívar, en el Capítulo sobre la Revolución Ciudadana y los Trabajadores establece que, “La política laboral aplicada en el país tiene similitudes a la que es implementada para los trabajadores en los demás países andinos, independientemente de las definiciones políticas de los gobiernos de turno, Los elementos comunes en Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia tiene que ver con la desigualdad como sujetos de derechos; con el reconocimiento jurídico parcial y la restricción real de la negociación colectiva con la injerencia gubernamental en las organizaciones sindicales y gremiales; con el hostigamiento hacia ellas por parte de los gobiernos y los empleadores, y con la evaluación del desempeño con carácter punitivo”.

Estas acciones que se han ejecutado desde el Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con la policía y el ejército nacional a más de mostrar el carácter prepotente, autoritario y represivo del actual régimen pretendiendo atemorizar, desmovilizar a los trabajadores y las trabajadoras del sector público, a la vez desestimulan la participación sindical del resto de trabajadores que aún no han sido despedidos, principalmente de los jóvenes quienes no han tenido una experiencia en las lides obreras por la defensa de sus derechos laborales, situación que se agrava con los fallos en contra de las y los trabajadores por parte de los Organismos pertinentes Corte Constitucional, Juzgados de lo Laboral como consecuencia del control que ejerce el presidente Rafael Correa.

Es de conocimiento público que estas acciones anti obreras, pro patronales de Correa se han aplicado en las distintas Instituciones del Sector Público tanto para servidores, profesionales, personal administrativo y hasta trabajadores amparados por el código del trabajo como podemos ver a continuación en el Ministerio de Salud salieron médicos, auxiliares, enfermeras, tecnólogos, personal de limpieza, alimentación, guardianía, lavandería y mantenimiento, trabajadores de los Ministerios de Justicia, Desarrollo Humano, Economía y Finanzas, Obras públicas, Educación, Bienestar Social, Desarrollo Humano, Gobierno, Minas y

Petróleos, Agricultura, así como en las distintas Gobernaciones del país, empresas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como Industrias Guapán, entre otras.

### **Decreto Ejecutivo 813, Regresión en Derechos:**

El gobierno del economista Rafael Correa Delegado, mediante Decreto Ejecutivo No. 813 publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 489 con fecha 12 de julio del 2011, reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en el Artículo 8 se procede a incorporar a continuación del artículo 108, un artículo innumerado que dice:

“Artículo....- Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de **compras de renuncias obligatorias** (subrayado nuestro) con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP...”

Como se ve en la cita anterior, se incorpora la figura de “**compra de renuncias obligatorias**”, reformando la Ley Orgánica de Servicio Público, que en el artículo 47 literal k) fija como forma de cesación de funciones la compra de renuncia, en ningún momento establece la figura de obligatoriedad, sino deja como opción voluntaria a los servidores públicos.

“Artículo 47.- Cesación definitiva.- La servidora o servidor del sector público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos k) Por compra de renuncia con indemnización;”

El Pleno de la Asamblea Nacional, durante el debate del veto realizado por el Presidente de la República a la Ley Orgánica del Servicio Público, el 28 de septiembre del 2010, con mayoría de 95 Asambleístas, se ratificó en el texto original y rechazó el contenido de la “disposición transitoria décima” incorporada por el Presidente de la República en dicho veto parcial, donde se establecía “**la**

**compra de renuncia obligatoria”.**

### **El Despido Intempestivo en el Sector Público**

El Presidente de la República, cuando presentó a la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley de Servicio Público, entre sus articulados estableció la figura del Despido Intempestivo. Esta pretensión no avanzó en la Asamblea, el gobierno ha buscado formas para imponerla en la normativa del país. El propio Secretario Jurídico de la Presidencia, Doctor Alexis Mera ha indicado que las reformas al reglamento de la LOSEP, lo que hace es establecer, lo que en el sector privado se conoce como despido intempestivo.

El Código del Trabajo en su artículo 188 establece la indemnización al empleador en los casos en que despidiera al trabajador violando la ley. Es un “error considerar que el empleador ha realizado un acto legal, siempre que pague una indemnización. Estas están establecidas como una sanción, y no como una simple alternativa que sustituya a la obligación de respetar la estabilidad del trabajador...”.

El derecho al trabajo, es considerado un derecho humano, asumido así, desde la firma del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el caso de América, el Protocolo de San Salvador, que en el artículo siete dice:

#### **“Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;



- b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de **justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;**
- e) La seguridad e higiene en el trabajo;
- f) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g) La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como a remuneración de los días feriados nacionales.”

Como podemos ver, el Protocolo de San Salvador prevé la necesidad de que la separación sea justa, y de no haberla se establece la necesidad de una sanción, sea esta la indemnización o la readmisión al trabajo; el artículo 8 del decreto 813 no establece el proceso justo para la separación, intenta positivizar una ilegalidad, la injusticia que intenta ser legal.

**Convenio 158 de la OIT:**

**Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

“**Artículo 4.-** No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

**Artículo 5.-** Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

**Artículo 6.-**

- 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
- 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

### **Artículo 13.-**

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
- b) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión «representantes de los trabajadores interesados» se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.”

La OIT en este Convenio establece la obligación del empleador de justificar el despido de los trabajadores, establecer un debido proceso y una justa indemnización. La aplicación de las reformas de la LOSEP no establecen nada de esto, es más, obliga a la renuncia según previo informe de la institución a la que pertenece el funcionario, por ello miles de servidores han sido despedidos, muchos de ellos con evaluaciones de setenta sobre cien, ese es el caso del genetista Milton Jijón quien con una evaluación de noventa y nueve sobre cien fue despedido de su cargo.

Este decreto genera una violación a los principios y la esencia del sistema de garantías que establece la Constitución, la carta magna aprobada en Montecristi es pro homine, pro derechos, no pro estado ni pro mercado. El Estado de derechos y justicia que caracteriza al Ecuador en su artículo primero, establece como centralidad del ordenamiento jurídico a los derechos y como mecanismos de exigibilidad las garantías, esto significa en palabras de Ávila que “todo poder, público y privado, está sometido a los derechos”, por ende, lo actuado en esta materia por el gobierno del economista Rafael Correa violenta la normativa ecuatoriana, desconoce la voluntad de los ciudadanos y ciudadanas expresadas en la Consulta Popular de septiembre del 2008, cuando por una gran mayoría se aprobó la Constitución de Montecristi.

Los miles de despidos producidos al amparo del decreto 813, configuran una flagrante contradicción, dado que el Estado está llamado a garantizar los derechos, es él quien ilegal e inconstitucionalmente los atropella, violentando el artículo tres de la Constitución que dice:

**“Artículo3.-** Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”

En base de los antecedentes anteriormente señalados, el 05 de agosto del 2011, en uso de los derechos constitucionales y legales, las organizaciones sindicales y sus representantes legales Mesías Tatamuez, Presidente de Turno del FUT y Presidente de la CEDOCUT, Nelson Erazo Presidente de la UGTE, Miguel García Presidente FEDESEP, Santiago Yagual Presidente CTE, Pablo Serrano Presidente CEOLS, Fernando Ibarra Presidente CEDOC-CLAT, presentaron la ACCION DE INCOSTITUCIONALIDAD del decreto 813; así como, el 26 de enero del 2012 se ingresó a trámite en la OIT una queja formal sobre el mismo decreto.

## **Tratados Internacionales.**

Los Tratados Internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar.

Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas y cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado e igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba Convenios y Recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo

## **Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo**

La OIT nace en el año 1919 junto a la Liga de las Naciones y después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, en virtud del Tratado de Versalles. La OIT se convertirá en el año 1946 en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas.

Su misión se centra en los siguientes objetivos: promover y cumplir los derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres que aseguren un empleo digno, aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos y fortalecer el tripartismo y el dialogo social.

Con el fin de lograr esos objetivos la OIT formulara políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, para mejorar las condiciones de trabajo y de vida y para aumentar las oportunidades de empleo, elaborara normas internacionales del trabajo que sirvan de orientación a las autoridades nacionales, formulara y aplicara programas de cooperación técnica que ayude a los países a llevar a la práctica políticas adecuadas con las normas internacionales, llevara a cabo capacitaciones, investigaciones y publicaciones que contribuyan a que estos esfuerzos progresen.

En 1944 la organización adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definieron nuevamente los fines y objetivos. La Declaración comprende los siguientes principios:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Función de la OIT:

La organización tiene una estructura tripartita, por lo tanto en sus órganos participan conjuntamente representantes de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos. Es dable considerar brevemente la problemática de “la representatividad”. Desde la perspectiva del estudio de las organizaciones internacionales el análisis pasaría por la composición de los distintos órganos de estas, el carácter de sesgo aristocrático o democrático que estos asumen de acuerdo a su composición, al número de los miembros y a quiénes representan cada uno de ellos.

La mayor cantidad de los miembros son representantes de los gobiernos, esto sugiere la fuerte posición del Estado y su fuerte presencia, como sujeto de derecho internacional.

Por otro lado sería interesante analizar “la representatividad” que tienen quienes representan a los trabajadores, por lo menos en el caso de nuestro país, donde es muy dudosa dicha representatividad en quienes tienen a su cargo la dirección de los sindicatos.

Aunque dicha problemática excede en mucho el objeto de este trabajo, sería un error dejar de hacer una mención de esta, de suma trascendencia para los representados en el seno de la organización.

Tres órganos constituyen la estructura orgánica de la OIT: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional se reúne una vez al año y constituye un foro de discusión internacional acerca de los problemas laborales y sociales de alcance mundial, adopta convenios y recomendaciones que constituyen las normas internacionales, y define las políticas generales de la organización. Cada Estado miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y uno trabajador, que tienen voz y voto en forma independiente.

Entre Conferencia y Conferencia, las actividades de la OIT son dirigidas por el Consejo de Administración, órgano compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. La Oficina Internacional es el secretariado de la organización y funciona como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración está descentralizada, en más de 40 países, en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en sus labores por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos y por comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la dirección, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación obrera y problemas especiales que afectan a los trabajadores.

#### Las normas internacionales del trabajo

Como expresáramos anteriormente, una de las funciones principales de la OIT es la adopción a través de la Conferencia Internacional del Trabajo de los convenios y recomendaciones, que constituyen las normas internacionales del trabajo. Cuando los Estados miembros ratifican los convenios estos son de aplicación obligatoria. Las recomendaciones brindan orientación sobre las políticas, la legislación y la práctica.

Desde 1919 se ha adoptado un número considerable de convenios y recomendaciones que abarcan las cuestiones más trascendentales del mundo del trabajo e incluye el tratamiento de ciertos derechos humanos fundamentales (como por ejemplo: la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo) y también consideran las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la seguridad y la salud en el trabajo.

Para garantizar la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, la organización estableció un procedimiento de control internacional que se basa en la evaluación por medio de expertos independientes de la manera en que se cumplen las obligaciones contraídas por los Estado miembros.

Este procedimiento de control es llevado a cabo por dos órganos: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CE) y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia..



La CE es un órgano técnico independiente, que tiene a su cargo el primer control de la aplicación de los convenios y las recomendaciones.

La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, de carácter tripartito, analiza y discute públicamente, sobre la base del informe de la CE, los casos que considera de mayor relevancia, para producir luego un informe que es sometido a la Conferencia para su aprobación.

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Para el estudio de este tema considero de gran importancia citar, algunos puntos acordados en las siguientes convenciones:

### **Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer.**

**Art. 11.-** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

### **Protocolo de San Salvador**

Como podemos ver, el Protocolo de San Salvador prevé la necesidad de que la separación sea justa, y de no haberla se establece la necesidad de una sanción, sea esta la indemnización o la readmisión al trabajo; el artículo 8 del decreto 813 no establece el proceso justo para la separación, intenta positivizar una ilegalidad, la injusticia que intenta ser legal.

### **Derechos Constitucionales.**

#### **Derecho al Trabajo**

El Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social, ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen de este el que mayor impacto tiene en la calidad de vida de la población. Tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral, tales como los derechos y las obligaciones de las partes.

La prestación de servicios cuando se realiza para otra persona siempre ha existido, pero la relación jurídica tenía otra normativa, fue con la Revolución Industrial y el surgir de una sociedad capitalista a través de la revolución burguesa cuando nació el derecho del trabajo.

## **Evolución del Derecho al Trabajo**

Este Derecho del Trabajo tiene un período de evolución histórica, que inicio en la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América. Este concepto arranca como tal junto con la Revolución Industrial. Los Obreros alzaron su voz a los maltratos laborales, forzando al Estado Intervenir, y es así que hoy en día hablamos de Derecho del Trabajo ó Derecho Laboral.

Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello, que se ven reflejadas en la leyes del 1928 y 1936.

Ya que el Derecho laboral, es tan amplio, se apoya en otras disciplinas de la misma rama, para así lograr dar fuerza según en caso. Los Derechos que se estrechan son el: Civil, Constitucional, Penal, Administrativo, Procesal.

## **Principios Generales del Derecho al Trabajo**

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

### **Principio protector.**

El principio protector parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla *in dubio pro operario*:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

### **Principio de Irrenunciabilidad de derechos.**

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

### **Principio de continuidad laboral.**

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

### **Principio de primacía de la realidad.**

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

### **Principio de razonabilidad.**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

### **Principio de buena fe.**

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe.

Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

### **Relación con otras Disciplinas.**

- Con el Derecho Constitucional: Que ha sido influido por el Derecho del Trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.
- Con el Derecho Administrativo: El Derecho del Trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio del Trabajo y sus dependencias.
- Con el Derecho Procesal: Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante la Ley Orgánica de

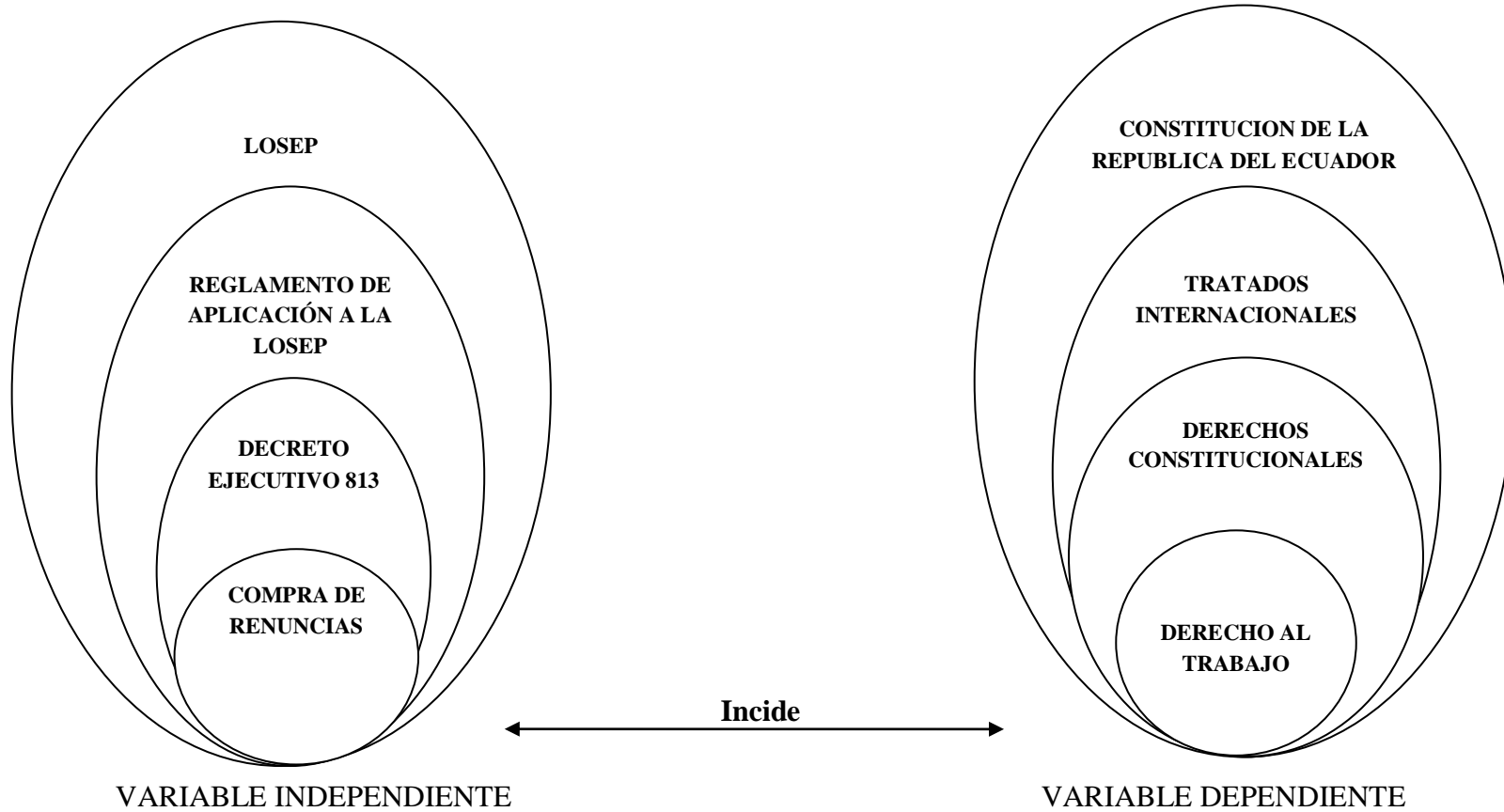
Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, el Derecho Procesal le sirve de fuente supletoria.

### **Acción de Protección.**

La Acción de Protección Constitucional, es considerada una garantía del derecho interno y reconocido por el derecho internacional, definida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la proclamación ya señalada “que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que le ampara contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la Ley”.

La Constitución del 2008, ha definido a la Acción de Protección como “el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”, acción que permite al ciudadano no solo recurrir por la violación de un derecho fundamental, sino por la vulneración de cualquiera de los derechos garantizados en la constitución, sin esperar que el acto se consuma o la omisión impida ejercer su derecho, definición constitucional que es recogida en la nueva Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la que más adelante describiremos de forma detallada en cada una de las características que rodean dicha acción.

## Categorías Fundamentales

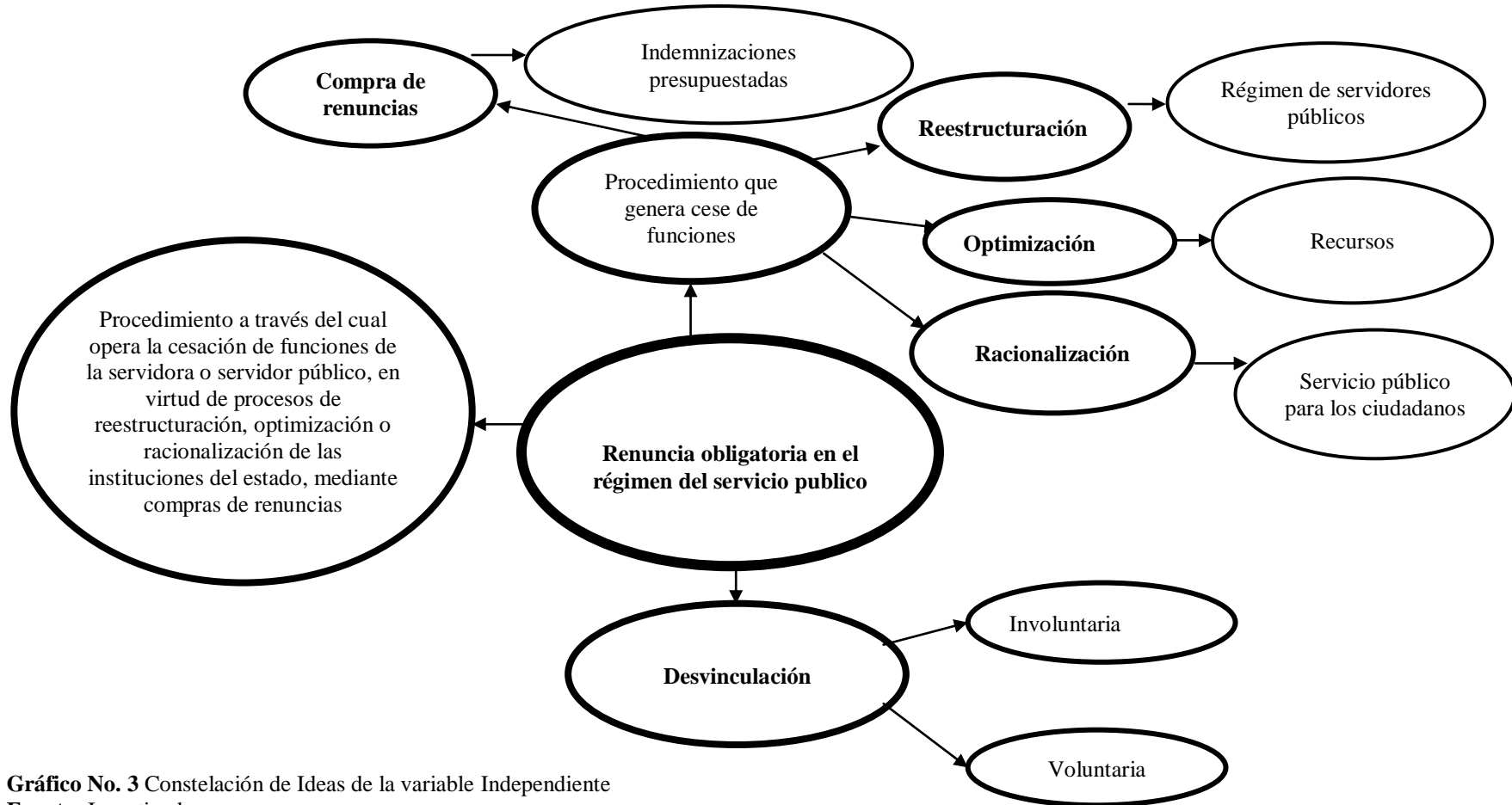


**Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales**

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Victoria Pico

### Constelación de Ideas de la variable Independiente



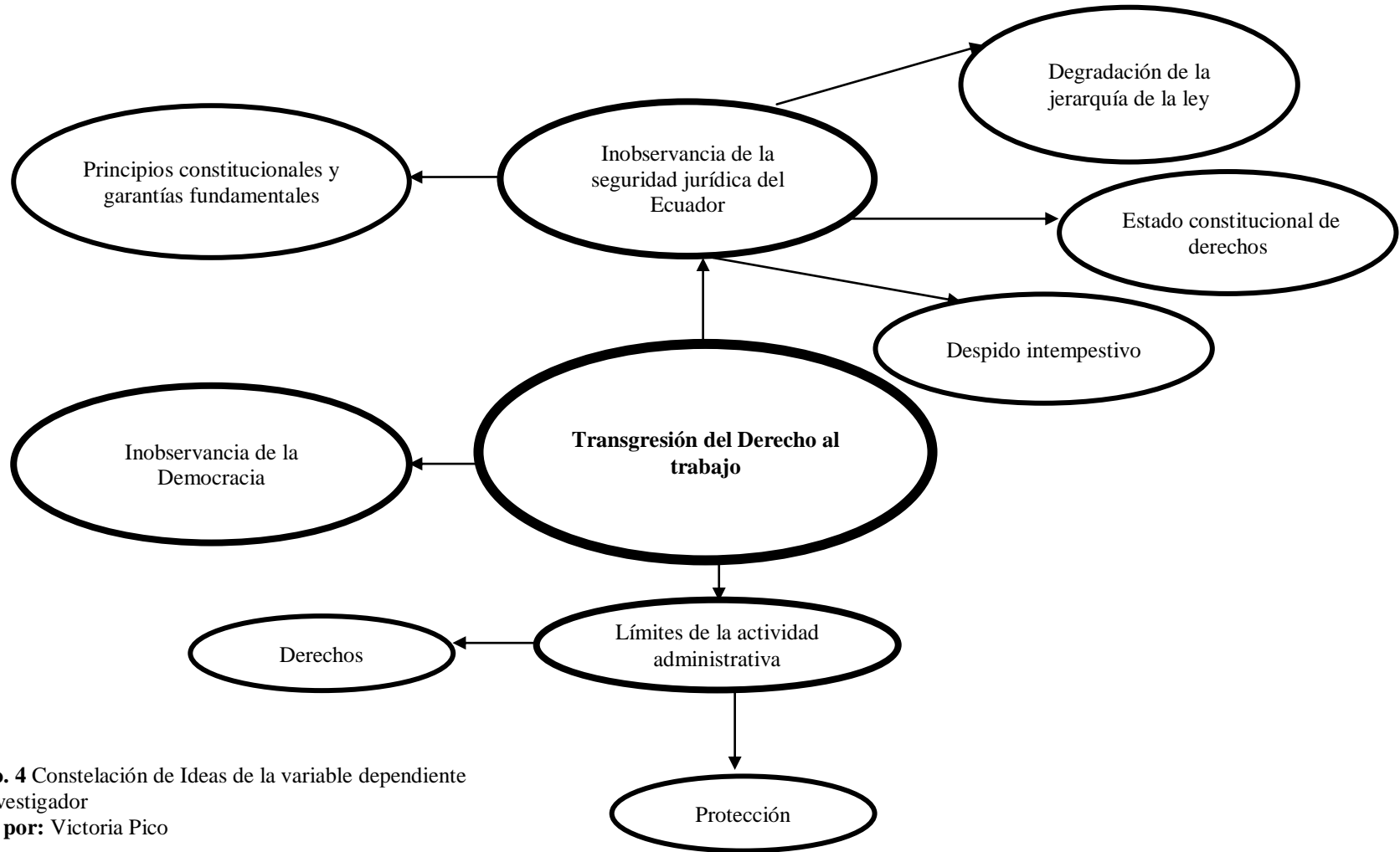
**Gráfico No. 3** Constelación de Ideas de la variable Independiente

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Victoria Pico



### Constelación de Ideas de la variable dependiente



**Gráfico No. 4** Constelación de Ideas de la variable dependiente  
**Fuente:** Investigador  
**Elaborado por:** Victoria Pico

## **Hipótesis**

La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

### **Señalamiento de las variables de la Hipótesis:**

- **Variable independiente:** La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público.
- **Variable dependiente:** El derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la investigación**

La presente investigación se efectuará bajo la visión contextual del mundo con un paradigma crítico–propositivo como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

#### **Modalidad de la Investigación**

##### **Investigación Bibliográfica-Documental.**

Esta modalidad de investigación tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos como fuentes primarias; así como de libro, revistas, periódicos y otras publicaciones, como fuentes secundarias.

##### **Investigación De Campo**

La investigación de campo es un proceso sistemático, dirigido y organizado que tiene como objetivo fundamental la búsqueda de conocimientos válidos y confiables realizada en lugares que corresponden al medio en donde se encuentran los sujetos o el objeto de la investigación, donde ocurren los hechos o fenómenos investigados; de este modo al realizar el estudio del problema el investigador acudirá a estos lugares a recabar información para poder actuar en el contexto y transformarlo en una realidad.

## **Estudios de Documentación**

El trabajo de grado tendrá información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, internet, datos estadísticos, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

### **Nivel o tipo de investigación**

#### **Exploratorio**

La presente investigación incluye revisión de fuentes secundarias de datos, entrevistas informales y entrevistas orientadas a grupos a fin de examinar el problema de investigación y proveer un mejor entendimiento del mismo para con ello tomar alternativas que conlleven al fortalecimiento del Ecuador como un estado de derecho fundado en la democracia.

#### **Descriptiva**

La investigación descriptiva es aquella que estudia, analiza o describe la realidad presente, actual, en cuanto a hechos, personas o situaciones, tales como: estudio de comunidades, estudio de costumbres, análisis de documentos, estudios comparativo – causales, análisis de casos; mismos que constituyen el problema a investigarse, y en base a ello determinar una solución respecto a los conflictos de legalidad y procedibilidad evidenciados por la renuncia obligatoria.

#### **Asociación de Variables:**

Según **Luis Herrera & otros (2000: pág. 106)**: afirma que la asociación de variables evalúa las variaciones de comportamiento de una variable en función de variaciones de otra variable. Lo que permite medir el grado de relación y determinar tendencias.

En esta investigación permitirá establecer la relación existente entre la variable dependiente e independiente del problema en la que respecta el origen y desarrollo de este trabajo de investigación, el mismo que facilitará tendencia de la medición y posterior evaluación.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Denominamos población o universo a todo un grupo de personas u objetos que poseen una característica común. Igual denominación se da al conjunto de datos que se han obtenido en una investigación.

El termino población sirve para designar la parte del universo a la que el investigador tienen acceso.

Para la sociología se trata de un conjunto de individuos o cosas sometidas a una evaluación estadística mediante la realización de un muestreo.

Según **Mario Tamayo Tamayo (1997; pág. 114)** Es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Cuando no es posible medir cada uno de los individuos de una población se toma una muestra representativa de la misma

En la presente investigación el marco muestral será:

### **1.- Población de Empleados bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato.**

**Tabla No. 1 Determinación de la Población**

<b>ITEM</b>	<b>POBLACION HOMBRES</b>	<b>POBLACION MUJERES</b>	<b>POBLACION TOTAL</b>
<b>EMPLEADOS BAJO NOMBRAMIENTO HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO</b>	56	163	219

**Elaborado:** VICTORIA PICO F.

**Fuente:** DIRECCION HRDA

### **Muestra**

Según **Mario Tamayo Tamayo (1997; pág. 115)**, “La muestra es la parte del universo o población que va a ser estudiado, a fin de facilitar la investigación, esta debe ser representativa y, además ofrecer la ventaja de la practicidad. Se fundamenta en el principio básico de que las partes representan al todo, por tanto los resultados de la muestra tomada para realizar la investigación son aplicados a la población.”

La muestra debe reunir ciertas condiciones, que son:

- Que compartan parte del universo, y no la totalidad de este.
- Que su amplitud sea estadísticamente proporcionada a la magnitud del universo. Esta condición se haya estrechamente vinculada con el aspecto práctico de determinación del tamaño de la muestra.
- La ausencia de distorsión o desviación en la elección de los elementos de la muestra.
- Que sea representativa o reflejo fiel del universo, de tal modo que reproduzca sus diversas características.

El tipo de muestra empleado es la estratificación aleatoria simple que no es otra cosa que la determinación de la muestra al azar que en otras palabras quiere decir que cualquiera de las unidades o elemento que componen el conjunto tienen la misma probabilidad de quedar incluidos en la muestra; esto en lo referente aleatorio.

Al hablar de estratificado se lo hace con el propósito de mejorar la representatividad de la muestra, cuando se conocen ciertas características del conjunto o universo, se procede a dividirlo en categorías o clases ( estratos), dentro de los cuales se realiza una división al azar. Como se señala en los siguientes cuadros:

### **Determinación del tamaño de la muestra**

Determinación del tamaño de la muestra, en base al tipo de muestreo aleatorio simple y por cuota de muestreo. La muestra estratificada aleatoria simple consiste en extraer de una población finita de **N** unidades, sub poblaciones de un tamaño fijado de antemano. Si todas las unidades son indistinguibles, el número de muestra de tamaño **n** viene dada para este tipo de muestreo por la siguiente determinación estadística:

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

**Dónde:**

**Tabla No. 2 Simbología**

<b>SIMBOLOGIA</b>	
<b>N</b>	MUESTRA
<b>n</b>	POBLACION
<b>e</b>	ERROR MAXIMO DE MUESTREO 10%

**Elaborado por: VICTORIA PICO**  
**Fuente:** Cuadro N° 1

### **Tamaño de la muestra:**

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

$$n = \frac{219}{1 + 219(0.10)^2}$$

$$n = \frac{219}{3.19}$$

$$n = 68 \text{ ENCUESTAS}$$

### **Determinación de la cuota de muestreo**

El muestreo estratificado aleatorio simple es un método de selección de **n** unidades obtenidas de **N**, de tal manera que cada una de las muestras tiene la misma probabilidad de ser elegida. En la práctica una muestra aleatoria es extraída numerando las unidades de la población del 1 al **N**, y por medio de una tabla de números aleatorios o colocando los números 1 a **N** en una suma, se extraen sucesivamente **n** números, a su vez son seleccionados al azar conforme se presente la oportunidad de ser parte de la investigación, las unidades que se presentan al azar se constituyen en la muestra.

El método elegido debe verificar que en cualquier fase de la obtención de la muestra cada individuo que no ha sido sacado previamente, tienen la misma probabilidad de ser elegido.

Para que el muestreo sea igualitario se proceda a determinar la cuota de muestreo en base a la representatividad de la población, donde se aplicó la investigación, como se detalla en el cuadro siguiente:



**Tabla No. 3 Determinación de la Cuota de Muestreo**

ITEM	DETALLE	# HABITANTES	% REPRESENTATIVIDAD
1	HOMBRES	56	26%
2	MUJERES	163	74%
<b>TOTAL</b>		<b>219</b>	<b>100%</b>

**Elaborado:** Victoria Pico

**Fuente:** HRDA

### MUESTREO POR ESTRATOS

**Tabla No. 4 Muestreo por estratos**

MUESTREO POR ESTRATOS	
HOMBRES	MUJERES
$c = \frac{n \cdot N(\text{ESTRATO})}{N}$	$c = \frac{n \cdot N(\text{ESTRATO})}{N}$
$c = 68 \cdot \frac{56}{219}$	$c = 68 \cdot \frac{163}{219}$
$c = 17.38$	$c = 50.61$
$c = 17$	$c = 51$

**Elaborado:** Victoria Pico

**Fuente:** HRDA

**Determinación de las cuotas de muestreo por sexo, en base a la representatividad de la población:**

**Tabla No. 5 Determinación de la Cuota de Muestreo**

ITEM	DETALLE	# PERSONAS	% REPRESENTATIVIDAD	MUESTRA
1	HOMBRES	56	26%	17
2	MUJERES	163	74%	51
<b>TOTAL</b>		<b>219</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>

**Elaborado:** Victoria Pico

**Fuente:** HRDA

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

### Matriz De Operacionalización de Variables

**Tabla No. 6 Operacionalización variable Independiente**

VARIABLE INDEPENDIENTE				
CONCEPTUALIZACION	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Procedimiento a través del cual opera la cesación de funciones de la servidora o servidor público, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las instituciones del estado, mediante compras de renuncias con indemnizaciones presupuestadas.	CESACION DE FUNCIONES DEL SERVIDOR PUBLICO	QUE CONOCIMIENTO TIENE UD. SOBRE LA COMPRA DE RENUNCIAS?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	PROCESOS ADMINISTRATIVOS	EN QUE GRADO CONSIDERA A LA COMPRA DE RENUNCIAS UNA MEDIDA JUSTA DE DESVINCULACION?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	REESTRUCTURACION DEL SERVICIO PUBLICO	EN SU LUGAR DE TRABAJO, EXISTEN CASOS DE EMPLEADOS DESVINCULADOS BAJO ESTA FIGURA?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	RACIONALIZACION DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES	QUE CONOCIMIENTO TIENE SOBRE LOS MONTOS PRESUPUESTADOS POR EL ESTADO PARA LA COMPRA DE RENUNCIAS?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	INDEMNIZACIONES PRESUPUESTADAS	EN QUE MEDIDA CONSIDERA JUSTOS LOS MONTOS PRESUPUESTADOS PARA ESTA MEDIDA?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS

**Elaborado:** Victoria Pico

**Fuente:** INVESTIGACION

### Matriz de Operacionalización de Variables.

**Tabla No. 7 Operacionalización variable dependiente**

VARIABLE DEPENDIENTE				
CONCEPTUALIZACION	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
El trabajo es un derecho y un deber social, protegido por el Estado, el mismo que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y un remuneración justa	PRINCIPIO SOCIAL	QUE CONOCIMIENTO TIENE UD. SOBRE EL TRABAJO COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	ELIMINACION DE LA DESOCUPACION Y SUBOCUPACION	¿EN QUE MEDIDA CONSIDERA, EXISTEN DESOCUPACION O SUBOCUPACION EN EL ECUADOR?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	PRINCIPIO DE ESTABILIDAD	¿COMO CALIFICARIA UD. LA ESTABILIDAD LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	¿EN QUE MEDIDA CONSIDERA UD, QUE EL TRABAJADOR ESTA PROTEGIDO POR LA LEGISLACION ECUATORIANA?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS
	JUSTAS REMUNERACIONES	COSIDERA JUSTAS LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR LOS SERVIDORES PUBLICOS?	ENCUESTA	CUESTIONARIO
			ENTREVISTA	GUIA DE PREGUNTAS

**Elaborado:** Victoria Pico  
**Fuente:** INVESTIGACION

## **Técnicas e Instrumentos**

### **Encuesta.-**

Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación.

Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada en este caso por los empleados bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato, Institución Pública donde se desarrollara la investigación; con el fin de conocer estados de opinión y características de este hecho específico.

### **Entrevista.-**

La entrevista es una técnica de interrogatorio que se caracteriza por su aplicación interpersonal.

Ésta se utiliza con el fin de obtener información en forma amplia y detallada, por ello las preguntas suelen ser abiertas y se aplica a quienes poseen datos y experiencias relevantes para el estudio.

La entrevista es muy útil cuando se requiere información especializada.

Por último, la entrevista puede ser estructurada cuando el entrevistador prepara previamente una guía de preguntas con un orden definido.

Y no estructurada cuando no se cuenta con suficiente información sobre el tema. Si bien se define previamente un objetivo, las preguntas se formulan conforme transcurre el proceso de entrevista.

En este tema de investigación la entrevista se realizara a ex empleados del Hospital Regional Docente Ambato removidos de sus cargos a causa de la compra de renuncias obligatorias.

**Observación.-**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

**Validez y confiabilidad.-** La validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de error maestro de 0,05.

## Plan de procesamiento de la información

**Tabla No. 8** Plan de recolección de la información de la investigación

Preguntas Básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué persona u objetos?	Empleados bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Compra de Renuncias Obligatorias y El Derecho al Trabajo
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Autor
5.- ¿Cuándo? ¿Dónde?	Hospital Regional Docente Ambato
6.- ¿Cuántas veces?	Una evaluación
7.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas - Entrevistas
8.- ¿Con qué?	Cuestionario
9.- ¿En qué situación?	Horarios de oficina

**Elaborado:** Victoria Pico  
**Fuente:** INVESTIGACIÓN

Metodológicamente para **Luis Herrera E. & otros (2002: 174-178 y 183-185)**, la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información. Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información. La presente investigación requiere de las siguientes técnicas de investigación entrevistas y guías de observación.

Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación. Los instrumentos en la presente investigación han sido diseñados encuestas (cuestionarios). (Ver anexos).

- Explicitación de procedimientos para la recolección de información, como se va a aplicar los instrumentos, condiciones de tiempo y espacio, etc.

#### **Procedimiento de recolección de información.**

**Tabla No. 9 Procedimiento de Recolección de información**

<b>TÉCNICAS</b>	<b>PROCEDIMIENTOS</b>
<b>Encuesta</b>	El método inductivo Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.
<b>Entrevista</b>	La entrevista es una técnica de interrogatorio que se caracteriza por su aplicación interpersonal. Ésta se utiliza con el fin de obtener información en forma amplia y detallada, por ello las preguntas suelen ser abiertas y se aplica a quienes poseen datos y experiencias relevantes para el estudio.

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Victoria Pico

## PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

### Plan de procesamiento de información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza e información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.
- Representaciones gráficas. En la presente investigación se utilizara el grafico de pastel.

**Gráfico No. 5** Frecuencia



### Análisis e interpretación de resultados.

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.



- Comprobación de hipótesis. El método estadístico para comprobar la hipótesis será CHI Cuadrado según Esta prueba puede utilizarse incluso con datos medibles en una escala nominal. La hipótesis nula de la prueba Chi-cuadrado postula una distribución de probabilidad totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

**Tabla No. 10 Establecimiento de conclusiones y recomendaciones**

Objetivos Específicos	Conclusiones	Recomendaciones
Determinar si la renuncia obligatoria es un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público.		
Establecer de qué manera se transgrede el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador.		
Proponer un método efectivo y justo de depuración del régimen de servicio público.		

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Victoria Pico Fiallos

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

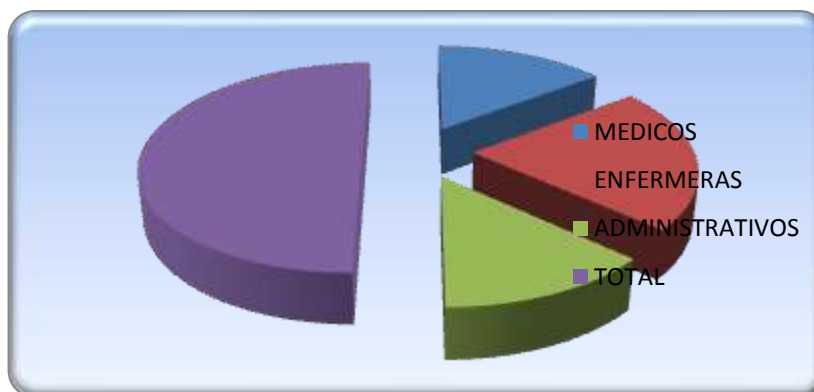
Luego de realizar las encuestas a las personas seleccionadas, se recogieron y procesaron los datos, de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Funcionarios bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato.**

**Tabla No. 11** FUNCIONARIOS HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MEDICOS	20	29%
ENFERMERAS	30	44%
ADMINISTRATIVOS	18	26%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 6** FUNCIONARIOS HOSPITAL REGIONAL DOCENTE AMBATO



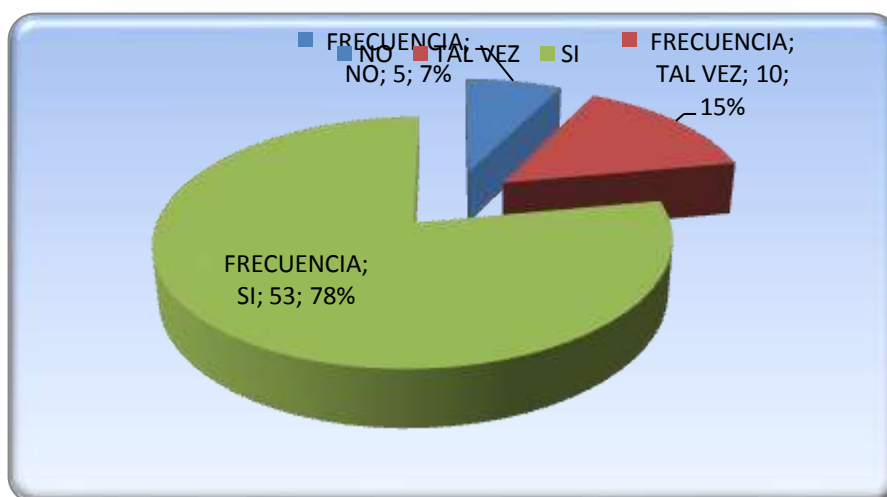
**Pregunta 1:**

¿Considera usted a la compra de renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?

**Tabla No. 12** ¿Considera usted a la compra de renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	7%
TAL VEZ	10	15%
SI	53	78%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 7** ¿Considera usted a la compra de renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?



**Análisis e interpretación:**

Esta medición muestra que el 7% de la muestra estudiada, no considera la compra de renuncias como un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público; el 5%, apunta a una tal vez como respuesta; y el 78% afirma que esta medida es un modo de culminación de contratos de carácter unilateral.

Así concluimos que la mayoría de la población encuestada coincide con el carácter unilateral de esta medida como medio de desvinculación del Servidor Público.

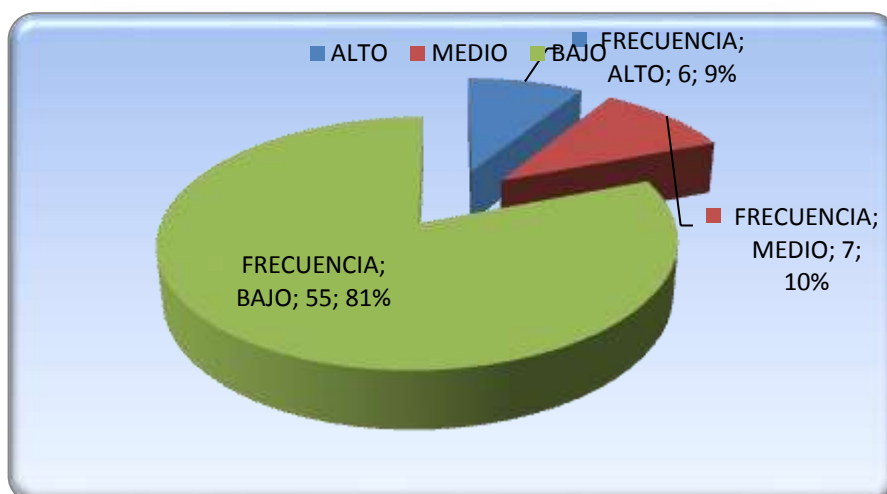
**Pregunta 2:**

¿En qué grado considera a la Compra de Renuncias Obligatorias una medida de carácter justo?

**Tabla No. 13** ¿En qué grado considera a la Compra de Renuncias Obligatorias una medida de carácter justo?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	6	9%
MEDIO	7	10%
BAJO	55	81%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 8** ¿En qué grado considera a la Compra de Renuncias Obligatorias una medida de carácter justo?



**Análisis e interpretación:**

La medición de las encuestas realizadas a la pregunta número 2, muestran que el 9% de la muestra considera a la compra de renuncias obligatorias como una medida de carácter justo; el 10% considera a esta figura medianamente justa, mientras el 81%, califica a la compra de renuncias obligatoria de injusta.

Estas estadísticas evidencian el descontento de la población ante la decisión de depurar al servicio público, mediante este decreto ejecutivo, de carácter mandatorio.

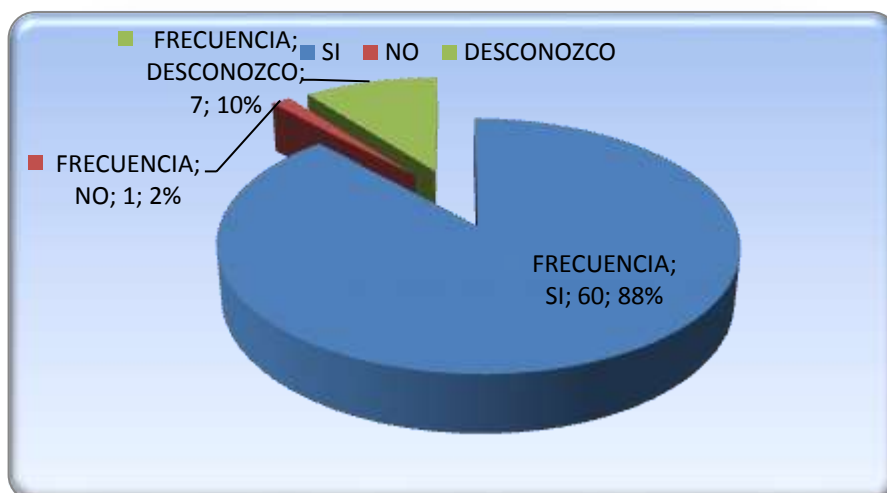
**Pregunta 3:**

¿En su lugar de trabajo existen casos de empleados desvinculados bajo esta figura?

**Tabla No. 14** ¿En su lugar de trabajo existen casos de empleados desvinculados bajo esta figura?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
SI	60	88%
NO	1	1%
DESCONOZCO	7	10%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 9** ¿En su lugar de trabajo existen casos de empleados desvinculados bajo esta figura?



**Análisis e interpretación:**

Analizando la pregunta número 3, constatamos que el 88% de la muestra medida asegura que en el Hospital Regional Docente Ambato, han existido casos de compras de renuncias obligatorias; el 1% niega la aplicación de esta medida en la institución, y el 10% desconoce sobre esta situación.

Aun cuando el desconocimiento sobre esta medida se presenta en un índice bajo, resulta preocupante que los trabajadores no estén al tanto de la realidad de los procesos de desvinculación que se llevan a cabo en su lugar de trabajo. La mayor parte conocía los casos que se presentaron y era evidente el descontento que mostraron al tocar este tema.

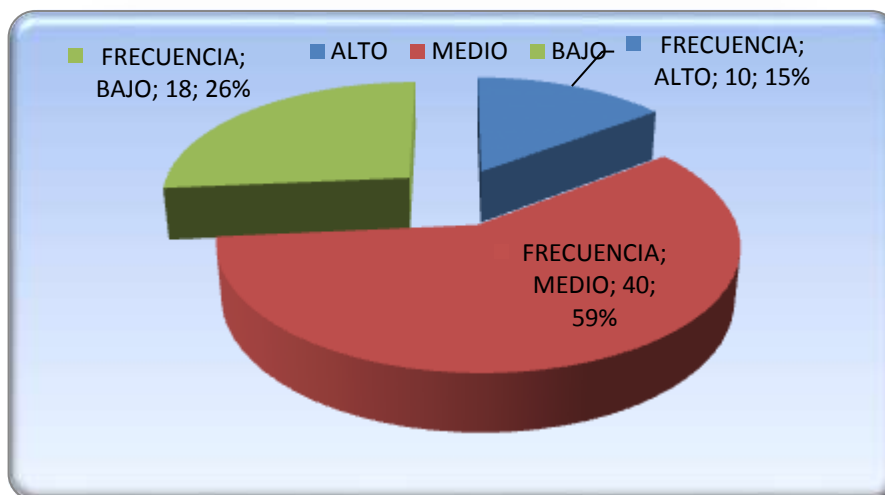
**Pregunta 4:**

¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por Compra de Renuncias Obligatorias?

**Tabla No. 15** ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por Compra de Renuncias Obligatorias?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
ALTO	10	15%
MEDIO	40	59%
BAJO	18	26%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 10** ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por Compra de Renuncias Obligatorias?



**Análisis e interpretación:**

El 15% de la muestra tiene un nivel alto de conocimiento sobre los montos presupuestados por el Estado, para las indemnizaciones por compra de renuncias obligatorias; el 59% afirma tener un conocimiento medio y el 26% no conoce sobre los montos en mención.

Al igual que en la pregunta anterior resulta preocupante el desconocimiento sobre una medida tan importante y que afecta directamente al servidor público en caso de llegar a ser sujeto de la misma.

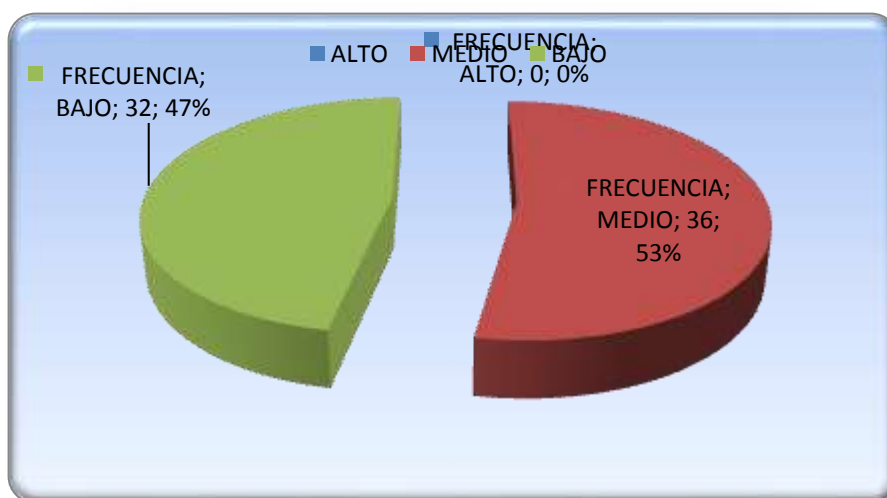
**Pregunta 5:**

¿En qué medida considera justos los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por compra de renunciias?

**Tabla No. 16** ¿En qué medida considera justos los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por compra de renunciias?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
ALTO	0	0%
MEDIO	36	53%
BAJO	32	47%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 11** ¿En qué medida considera justos los montos presupuestados por el Estado para las indemnizaciones por compra de renunciias?



**Análisis e interpretación:**

Del grupo de personas que conocen sobre los montos presupuestados para la indemnización, por renuncia obligatoria, el 53% los considera medianamente justos, y el 47%, los considera injustos; afirman que su estabilidad laboral no tiene precio alguno.

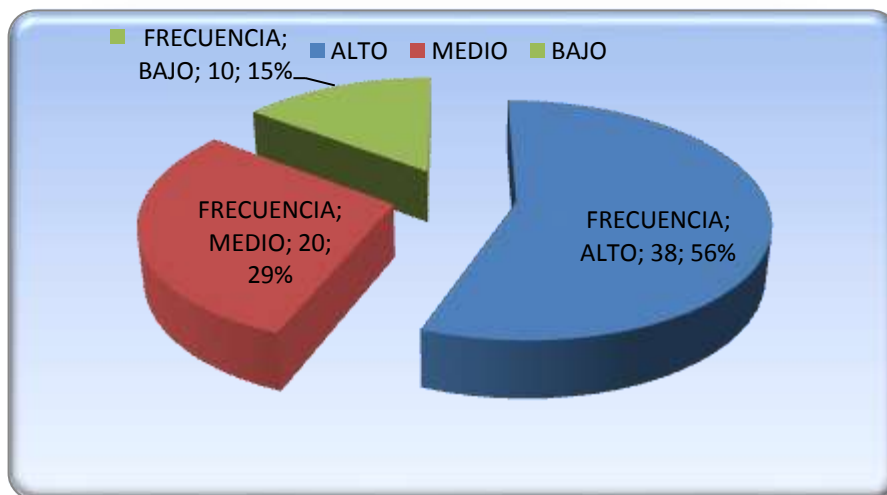
**Pregunta 6:**

¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renunciaciones obligatorias?

**Tabla No. 17** ¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renunciaciones obligatorias?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	38	56%
MEDIO	20	29%
BAJO	10	15%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 12** ¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renunciaciones obligatorias?



**Análisis e interpretación:**

El 56% de la muestra encuestada afirma que el nivel de transgresión del derecho al trabajo a partir de la compra de renunciaciones, es alto, 29% lo califica como medianamente transgredido, y el 15% niega dicha transgresión.

A pesar de que el nivel de desconocimiento es bajo, este incide de manera determinante al ser sujeto de una compra de renuncia obligatoria, ya que los derechos del trabajador se ven vulnerados sin posibilidad de defensa.



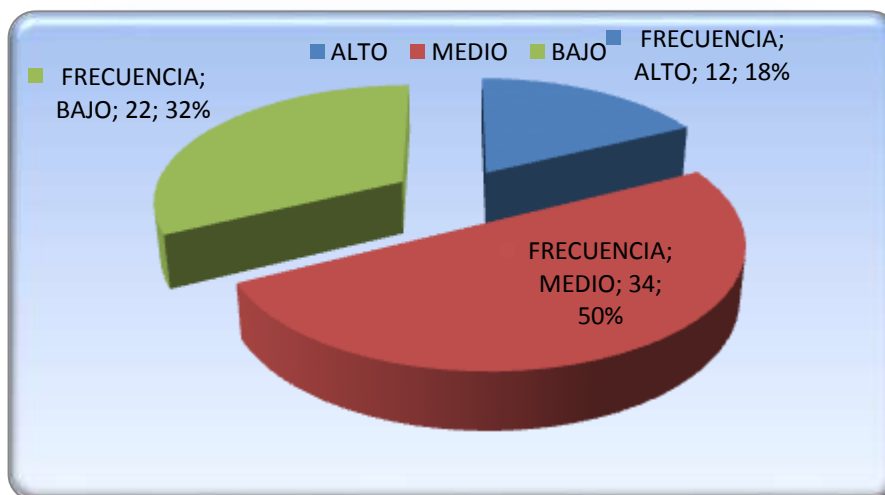
**Pregunta 7:**

¿En qué medida considera, existen desocupación y subocupación en el Ecuador?

**Tabla No. 18** ¿En qué medida considera, existen desocupación y subocupación en el Ecuador?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
ALTO	12	18%
MEDIO	34	50%
BAJO	22	32%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 13** ¿En qué medida considera, existen desocupación y subocupación en el Ecuador?



**Análisis e interpretación:**

En el caso de esta pregunta el 18% de la muestra considera que en el Ecuador existe un alto nivel de desocupación y subocupación; el 50% afirma que existen niveles medios y el 32% considera a estos niveles bajos.

Al inclinarse la tendencia mayoritaria por la opción de desocupación y subocupación, en un nivel medio, es evidente que la compra de renuncias obligatorias en el régimen público, acrecienta el descontento de la población trabajadora.

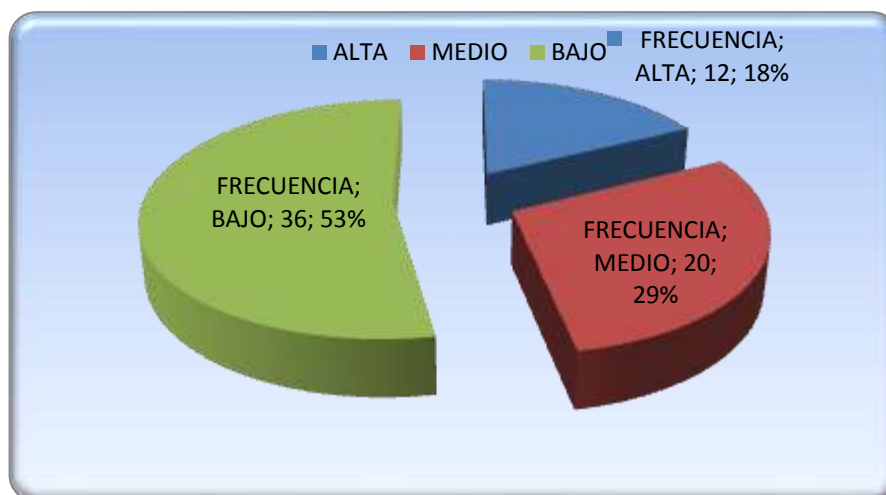
**Pregunta 8:**

¿Cómo calificaría Ud. la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?

**Tabla No. 19** ¿Cómo calificaría Ud. la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAGE
ALTA	12	18%
MEDIO	20	29%
BAJO	36	53%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 14** ¿Cómo calificaría Ud. la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?



**Análisis e interpretación:**

El 18% de la muestra, considera alto el índice de estabilidad laboral en el Hospital Regional Docente Ambato, el 29% lo considera medio y el 53% lo califica como bajo.

Esto evidencia una inseguridad notoria en los funcionarios de esta institución, debido a la alta inestabilidad laboral.

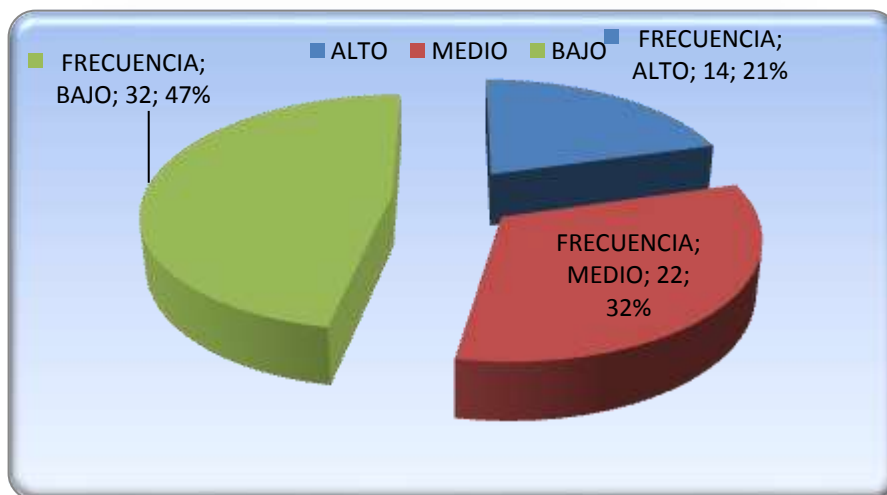
**Pregunta 9:**

¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana?

**Tabla No. 20 ¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana?**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	14	21%
MEDIO	22	32%
BAJO	32	47%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 15 ¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana?**



**Análisis e interpretación**

El 21% de la población encuestada, se considera altamente protegida por la legislación ecuatoriana, el 32% se considera medianamente protegida y el 47% se considera desprotegido por la legislación ecuatoriana.

Aun cuando las leyes de nuestro país amparan fuertemente al trabajador, notamos como el decreto presidencial 813, deja a los funcionarios públicos en total descontento al sentirse desamparados por una legislación inaplicable.

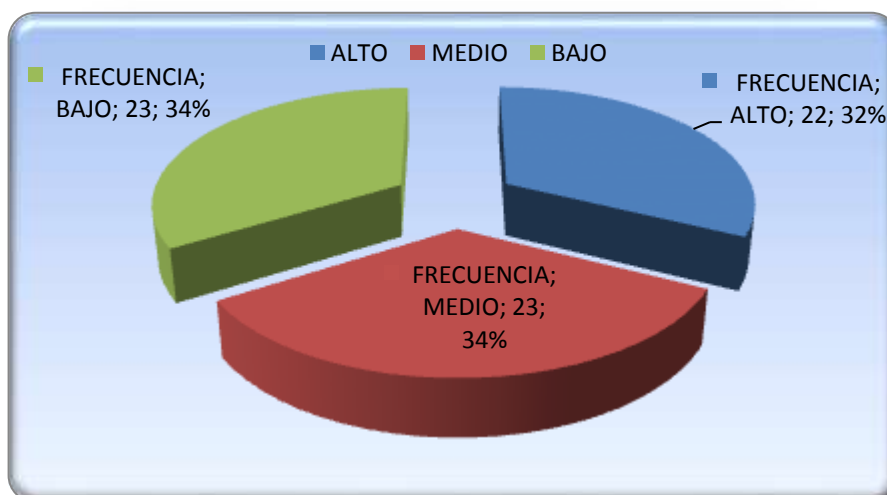
**Pregunta 10:**

¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato?

**Tabla No. 21 ¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato?**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	22	32%
MEDIO	23	34%
BAJO	23	34%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 16 ¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato?**



**Análisis e interpretación**

El 32% de los trabajadores del HRDA, consideran justas, las remuneraciones que perciben en su lugar de trabajo: el 34% las considera medianamente justas y el 34% las considera injustas.

Aun cuando tenemos porcentajes similares como resultado de esta medida, notamos el descontento de un gran número de servidores, tanto por la remuneración, sin importar el monto, como por dejar de percibirla en caso de ser sujetos de esta medida.

## **ANALISIS DE ENTREVISTAS**

Se realizan entrevistas a casos puntuales de Compra de Renuncias Obligatorias, en el Hospital Regional Docente Ambato, las mismas que considero importante anotar ya que nos conducen a esclarecer la investigación.

### **Entrevista No. 1**

**ENTREVISTADO:** Dr. Carlos Castillo

**ENTREVISTADOR** Victoria Pico Fiallos

**LUGAR Y FECHA** Ambato,2013

**OBJETO DE ESTUDIO** La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador

### **ENTREVISTA**

#### **1.- ¿Qué conocimiento tiene Ud. Sobre la compra de renuncias?**

El conocimiento que tenía sobre la compra de renuncias era nulo, hasta que fui notificado como sujeto de esta medida, por obvias razones me preocupe mucho al saber que perdería mi trabajo y busque un abogado que me pudiera informar mejor sobre el tema y como este se desarrollaría.

#### **2.- ¿Considera a la Compra de Renuncias una medida justa de terminación de contratos?**

Para nada la considero una medida justa, ya que en mi caso personal terminó con una larga carrera en el Hospital Regional, en muchos de los casos tengo pleno conocimiento de que las indemnizaciones no fueron pagadas y aun cuando esto se hubiera cumplido, el hecho de terminar con la estabilidad laboral de un profesional a mi parecer es totalmente injusto.

**3.- ¿Sobre los montos presupuestados para las indemnizaciones en casos de Compra de Renuncias, conoce Ud. De estos, los considera justos?**

De manera general sé que los presupuestos para estas indemnizaciones eran altos y hasta podían sonar agradables, sin embargo en muchos casos estos nunca fueron pagados; personalmente aun cuando el monto sea alto, repito no justifica el hecho de terminar con la carrera de un profesional en esta institución, ninguna cantidad de dinero por atrayente que pueda sonar, compensa el hecho de no poder regresar a una institución a la que entregue gran parte de mi vida y donde me consolide como profesional de la salud.

**4.- ¿Qué conocimiento tiene Ud. del trabajo como un Derecho Constitucional?**

Sabía de manera muy general de los derechos de los ecuatorianos, entre ellos obviamente cuenta también el derecho a trabajar, sin embargo como lo explique anteriormente, luego de ser sujeto de la compra de mi renuncia obligatoria, me empapé de todo el conocimiento posible para poder defender mi caso. Claro está desde un principio que como no era mi rama no dominaba este tema

**5.- ¿Qué nos puede decir sobre la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?**

Antes de la existencia de esta medida, el ministerio público era considerado entre las mejores plazas de trabajo, hasta me atrevería a decir que era la más segura. A raíz del decreto presidencial 813, la estabilidad laboral desapareció por completo, ya que uno como empleado en este caso del Hospital no sabe cuánto durara en su cargo ni mucho menos a qué atenerse, aun cuando haya dado lo mejor de su esfuerzo en su labor diaria, ni siquiera el tiempo de trabajo y la experiencia son una garantía, en mi caso peor aún, ni mi alto perfil profesional tuvo mayor peso.

**6.- ¿Considera al trabajador ecuatoriano, protegido por la legislación ecuatoriana?**

En este caso al servidor público, de ninguna manera.

**7.- ¿Considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos?**

Las remuneraciones en la mayoría de los casos son buenas dependiendo del cargo que tenga el sujeto, lo que no me parece justo es la periodicidad con que se realizan los pagos, ya que algunos meses los empleados quedan impagos y los retrasos son muy frecuentes.

**Entrevista No. 2**

<b>ENTREVISTADO:</b>	Abogado HRDA
<b>ENTREVISTADOR</b>	Victoria Pico Fiallos
<b>LUGAR Y FECHA</b>	Ambato,2013
<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la República del Ecuador

**ENTREVISTA**

**1.- ¿Qué es la compra de renunciaciones obligatorias?**

Es un modo de terminar con el contrato de un servidor público, de manera unilateral por parte del empleador, que en este caso es el estado, a cambio de una remuneración.

**2.- ¿En qué grado considera a la compra de renuncias una medida justa de desvinculación?**

La compra de renuncias no me parece una medida justa de desvinculación ya que, al ser de carácter unilateral, no permite al empleado defenderse de manera alguna. Aun cuando esta medida contempla indemnizaciones, estas no justifican el desestabilizar la vida laboral y profesional del sujeto de la renuncia.

**3.- ¿En su plaza de trabajo, existieron compras de renuncias?, ¿Cómo se desarrollaron estos casos?**

Han existido algunas, no sabría decir el número exacto de casos pero si han existido. Principalmente creo que han afectado a la estabilidad laboral del trabajador ya que de la noche a la mañana, les dieron a conocer que no formaban más, parte del hospital al que habían entregado gran parte de su vida y su labor.

**4.- ¿Luego de tomar esta medida (compra de renuncias obligatorias), considera a los trabajadores, protegidos por la legislación ecuatoriana?**

La legislación ecuatoriana protege a los trabajadores de muchas formas, sin embargo en este caso los empleados públicos se ven totalmente desprotegidos, ante el que sería un despido intempestivo, ya que no tienen la menor oportunidad de defenderse ante esta figura.

**Análisis e Interpretación de Entrevistas.**

Considero de vital importancia para el desarrollo de esta investigación, apuntar las entrevistas realizadas al Dr. Carlos Castillo, quien se desempeñó como Médico Especialista en Traumatología del hospital Regional, y fue removido de su cargo a través de una compra de renuncias.



En el caso de esta primera entrevista, es evidente el mal estar del servidor público, ya que al ser notificado de su remoción del Hospital, donde ha laborado desde el inicio de su carrera, y sin poder defenderse bajo ninguna medida legal, afirma sentirse totalmente desprotegido por la legislación Ecuatoriana; esto se evidencia dice, con el proceso seguido en contra del Ministerio de Relaciones Laborales, del cual aún no ha tenido ninguna respuesta favorable, encontrándose este en una Sala Especializada como resultado a la apelación de la negativa recibida en primera instancia.

La segunda entrevista fue realizada al Abogado del Hospital Regional, quien conoció de los casos de remoción a través de Compra de Renuncias Obligatorias en el Hospital Regional, y principalmente el del Dr. Castillo, antes mencionado. El entrevistado recalca el descontento de los empleados de esta entidad al ser sujetos de esta medida. Afirma de primera mano, consideraron vulnerados sus derechos como trabajadores, de una entidad a la que pertenecieron, la mayoría, durante mucho tiempo; es el caso de los servidores bajo nombramiento.

Ambas entrevistas coinciden en que, para quienes fueron sujetos de esta medida (Compra de Renuncias Obligatorias), el Derecho al Trabajo se ve claramente vulnerado, principalmente al no poder apelar de ninguna manera, esta figura.

## **VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

La verificación de la hipótesis planteada se generará a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los funcionarios bajo nombramiento del Hospital Regional Docente Ambato, por lo cual se utilizará el método Chi – cuadrado.

El cálculo de la tabla de frecuencia, se lo realiza a partir de los valores cuantitativos de la Preguntas N° 2 y 6 aplicadas en las encuesta, las mismas que guardan relación con las variables estudiadas.

**Tabla No. 22 Frecuencias Observadas**

PREGUNTAS	SI/BAJO	TAL VEZ/MEDIO	NO/ALTO	
¿Considera usted a la Compra de Renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?	5	10	53	68
¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?	38	20	10	68
<b>TOTAL</b>				<b>136</b>

Fuente: Investigación de Campo 2013

Elaborado por: Victoria Pico

**Tabla No. 23 Frecuencias Esperadas**

PREGUNTAS	SI/BAJO	TAL VEZ/MEDIO	NO/ALTO	
¿Considera usted a la Compra de Renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?	21,5	15	31,5	68
¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?	21,5	15	31,5	68
<b>TOTAL</b>				<b>136</b>

Fuente: Investigación de Campo 2013

Elaborado por: Victoria Pico

### Formulación de la hipótesis.

**HO:** La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público NO incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

**HI:** La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

### Elección de la Prueba Estadística.

Chi – cuadrado.

### Nivel de significación.

$\alpha$  0.05 equivalente al 5 %

$\alpha$  = probabilidades

### Distribución muestra.

$$Gl = K - 1$$

$$Gl = (f - 1)(c - 1)$$

$$Gl = (2 - 1)(3 - 1)$$

$$Gl = (2)(1)$$

$$Gl = 2$$

f = columnas de la tabla

c = hileras de la tabla

gl = grados de libertad

Por tanto, con 2 Grados de Libertad, tenemos un valor de la tabla Estadística de 5.99

### Cálculo matemático

**Tabla No. 24 Cálculo Matemático**

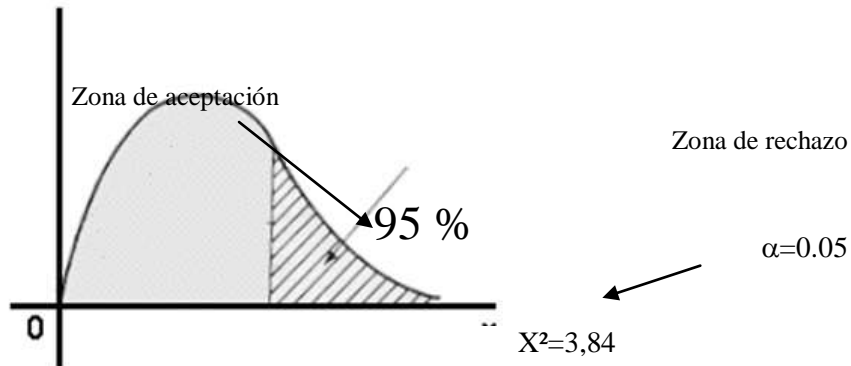
PREGUNTAS	O OBSERVAD A	E ESPERADA	(O-E)	(O-E)(O-E)	(O-E)(O- E)/E
¿Considera usted a la Compra de Renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?	5	21,5	-16,5	272,25	12,6627
¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?	38	21,5	16,5	272,25	12,6627
¿Considera usted a la Compra de Renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?	10	15	-5	25	1,6666
¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?	20	15	5	25	1,6666
¿Considera usted a la Compra de Renuncias un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público?	53	31,5	21,5	465	14,7619
¿En qué medida considera usted, que el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador se ve transgredido, a partir de la compra de renuncias obligatorias?	10	31,5	-21,5	465	14,7619
<b>TOTAL</b>					<b>58,1824</b>

Fuente: Investigación de Campo 2013

Elaborado por: Victoria Pico

## Zona de rechazo

Gráfico No. 17 Zona de rechazo



## Decisión y conclusión

Si  $X^2$  calculado  $\geq X^2$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

**6.18 > 5.99**, por lo que se rechaza  $H_0$  i se acepta  $H_1$

Por lo tanto:

La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público incide en el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador en el Hospital Regional Docente Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

Tomando en consideración los objetivos planteados, y en función del análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de datos en El Hospital Regional Docente Ambato, así como en los procesos específicos obtenidos, se concluye lo siguiente:

- La compra de renuncias obligatoria, constituyen un modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público; ya que no existe figura alguna que permita al servidor público alegar de manera eficaz el decreto ejecutivo 813
- Se evidencia que el derecho al trabajo, en el caso de los servidores públicos sujetos de compras de renuncias obligatorias, se ve transgredido.
- No existe normativa alguna que pueda reglamentar el decreto ejecutivo 813; de manera que la depuración de instituciones públicas se realice mediante un proceso justo, amparado por la legislación ecuatoriana.
- La modificación del decreto ejecutivo 813, que trata de la compra de renuncias obligatorias en el régimen del servicio público, necesita una modificación, con el fin de conseguir un servicio público de calidad, resultado de una remoción justa de servidores deficientes.

## RECOMENDACIONES

- Es aconsejable que las autoridades tomen en cuenta la problemática social que nos atañe en la actualidad y se busque viabilizar una legislación congruente, acorde a los mandatos constitucionales; para facilitar el bienestar de la sociedad en general.
- Es inminente una depuración del régimen del servicio público, debido a la nefasta atención que reciben los usuarios a diario; sin embargo la corrupción se debe combatir con procesos justos amparados por la legislación ecuatoriana.
- Es imprescindible analizar y debatir acerca de una reforma urgente al Decreto Ejecutivo 813, sobre la compra de renuncias obligatorias en el régimen del servicio público.
- Es vital para la democracia y la ciudadanía, resguardar un derecho tan importante como, el derecho al trabajo, ya que su transgresión significaría, el inicio de la vulneración de los derechos como ciudadanos.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **DATOS INFORMATIVOS**

**Título** “Proponer una reforma al Decreto Ejecutivo No. 813, que contempla la Compra de renunciaciones obligatorias como modo de terminación unilateral de los contratos en el Régimen del Servicio público, con el fin de resguardar el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

**Beneficiarios:** Servidores públicos bajo nombramiento.

**Ubicación:** Provincia de Tungurahua cantón Ambato.

**Tiempo estimado para la ejecución:** Fecha de Inicio: Noviembre 2013

Fecha Final: Julio 2014

#### **Equipo Técnico Responsable:**

- Investigador: Victoria Pico
- Tutor: Dra. Sandra Camacho

**Costo** \$1000,55 dólares americanos

#### **Presupuesto**

El presupuesto estimado para el desarrollo de la propuesta de este trabajo investigativo se detalla a continuación.

**Tabla No. 25 Presupuesto**

<b>RECURSOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HUMANOS</b>			
<b>Investigador</b>	1	\$ 292,00	\$ 292,00
<b>Tutor</b>	1	\$ 316,00	\$ 316,00
<b>MATERIALES</b>			
<b>Fotocopias</b>	500	\$ 0,04	\$ 20,00
<b>Trasporte</b>	30	\$ 0,25	\$ 7,50
<b>Materiales de Escritorio</b>	2	\$ 100,00	\$ 200,00
<b>Internet</b>	3	\$ 25,00	\$ 75,00
<b>SUBTOTAL</b>			\$ 910,50
<b>(+)10% IMPREVISTOS</b>			\$ 90,05
<b>TOTAL GENERAL</b>			\$ 1000,55

Fuente: Investigación de campo 2013.

Elaborado por: Victoria Pico

### **ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

Una vez efectuada la investigación, es necesario analizar los aspectos que componen la problemática principal de este tópico tan polémico. La compra de renuncias obligatorias nace del afán de realizar una reestructuración, optimización o racionalización de las entidades públicas.

El gobierno toma como causa principal para la toma de esta decisión, la nefasta atención y forma de trabajo que han venido desempeñando los funcionarios públicos.

La corrupción y falta de ética con que se desenvuelven a diario estas entidades, fueron el aliciente para la ejecución del Decreto Ejecutivo No.813 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 489, con fecha 12 de Julio del 2011, el mismo que reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.



## **JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación fue hecha con el afán de reivindicar el derecho al trabajo de los servidores públicos, que ha sido vulnerado en nombre de un decreto ejecutivo, cuyo fin está totalmente justificado por su afán de llevar al servicio público, a un proceso de evolución; un plan de renovación que consiste en un giro de 180 grados hacia la eficiencia.

Es de vital importancia notar que no se puede terminar con años de ineficiencia, corrupción y pésimo servicio a través de un proceso que no resulte justo para quienes antes que servidores públicos deben ser considerados ciudadanos.

Considero indispensable y estoy totalmente de acuerdo con la decisión de depurar las entidades públicas, sin embargo el método y los procesos que deben seguirse para la consecución de esta meta, deben ser debidamente pensados, preparados y sobre todo legalmente constituidos; por tanto mi propuesta se dirige a reformar el Decreto Ejecutivo 813, a partir de la derogatoria de su artículo 8.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Contribuir al progreso del orden público mediante reforma al Decreto Ejecutivo No. 813, que contempla la Compra de renunciaciones obligatorias como modo de terminación unilateral de los contratos en el Régimen del Servicio público, con el fin de resguardar el derecho al trabajo consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

### **Objetivos Específicos**

- Examinar los presupuestos legales necesarios para que se realice una reforma al Decreto Ejecutivo No. 813, que contempla la Compra de

renuncias obligatorias como modo de terminación unilateral de los contratos en el Régimen del Servicio público.

- Identificar los principios, derechos elementales y garantías constitucionales que se verían protegidos, con esta reforma.
- Exponer una reforma al Decreto Ejecutivo 813, con el fin de resguardar el derecho al trabajo de los funcionarios públicos bajo nombramiento.

## **ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

### **Jurídica**

Existe factibilidad jurídica debido a la posibilidad de presentar la propuesta como un proyecto de ley ante la Asamblea Nacional para que se de conocimiento, debido proceso o trámite.

En caso de que sea aprobado el proyecto de ley, la Asamblea enviará al Presidente de la República, Ec. Rafael Correa Delgado, para que se dé cumplimiento con el veto parcial o total del proyecto de forma motivada y fundamentada. Si no se notifica dentro del plazo de treinta días posteriores a la recepción por parte del Presidente de la República, se promulgará las reformas a la ley, y se publicará en el Registro Oficial.

### **Socio-Cultural**

En la sociedad se evidencia un desconocimiento total a cerca de los derechos que respaldan a los trabajadores y en este caso a los servidores públicos, desconocimiento que desencadena en la indefensión en casos como este, de compra de renuncias obligatorias, situación que afecta no solamente en el ámbito laboral sino, como en este caso particular, en el servicio de salud que proporciona el HRDA a la ciudadanía ya que como resultado de esta medida, en su tiempo el hospital más grande de la ciudad de Ambato se quedó sin especialistas, por ende, el sistema de salud del centro del país colapso.

## **Económica**

El presente trabajo de investigación tiene factibilidad económica para desarrollar la propuesta, ya que los gastos e inversión económica son autofinanciados por el autor, adicionalmente cabe mencionar que la presente proposición es teórica y no demanda un gasto excesivo.

## **FUNDAMENTACIÓN**

### **Legal**

#### **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

El amparo legal de la propuesta planteada se encuentra respaldado por la Constitución de la República del Ecuador en los siguientes artículos:

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

**Art. 10.-** Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.
8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.
9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarios y funcionarias, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos. El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

**Art 13.** Las resoluciones de los poderes públicos que afecten a las personas, deberán ser motivadas. No habrá tal motivación si en la resolución no se enunciaren normas o principios jurídicos en que se haya fundado, y si no se explicare la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.

Al resolver la impugnación de una sanción, no se podrá empeorar la situación del recurrente. Los trabajadores cesados no fueron previamente notificados y no existieron exposición de motivos en el acto. El gobierno procedió a aplicar una injusta y moralmente insostenible renuncia voluntaria que se ejecutó con ejercicio de la fuerza.

En los hospitales públicos, se ha procedido a desalojar violentamente a médicos en momentos que se encontraban hasta en consulta.

El presidente y su ministro de relaciones laborales son responsables de daño coadyuvante por interrupción de terapias y procedimientos a pacientes necesitados

Se violenta todo la Sección segunda del capítulo Del trabajo

### **Trabajo y seguridad social**

**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.

**Art. 35.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración.
2. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores

Se ha tratado a los servidores públicos como delincuentes y se orienta lealtades no al servicio público sino al servicio político, no hacia el estado sino hacia el gobierno.

### **Supremacía de la Constitución.**

**Art. 425.-** El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:

La Constitución los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

## TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

### El Convenio 158 de la OIT

El Convenio 158 de la OIT establece:

**“Art 4.-** No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5.- Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.



## **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

### **Artículo 6**

- 1.** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
- 2.** Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

## MODELO OPERATIVO

**Tabla No. 26 Modelo Operativo**

<b>FASES</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
1	Examinar los presupuestos legales necesarios para que se realice una reforma al Decreto Ejecutivo 813.	Reunión tutor y autor.	Materiales	Autor	Agosto
2	Identificar los principales, derechos elementales y garantías constitucionales que se verían protegidos, con la reforma del Decreto Ejecutivo 813	Reunión tutor y autor	Materiales	Autor          Tutor	Septiembre
3	Exponer una reforma al Decreto Ejecutivo 813, con el fin de resguardar el derecho al trabajo de los funcionarios públicos bajo nombramiento.	Planificar exposición y organizar agenda.	Materiales	Autor	Octubre

Fuente: Investigación de campo 2012.

Elaborado por: Pablo López

**Propuesta de reforma al Decreto Ejecutivo 813**

**DECRETO EJECUTIVO 813**

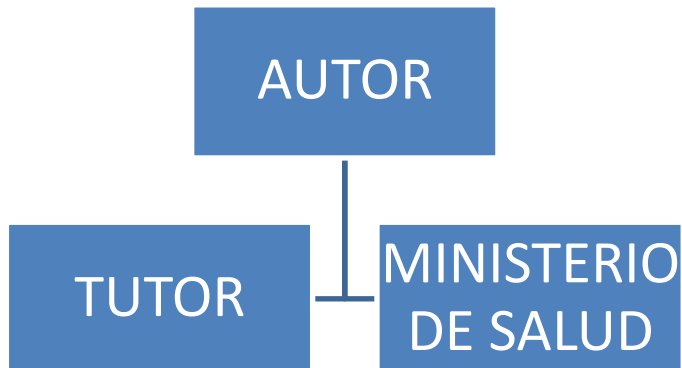
**REFORMA AL REGLAMENTO DE APLICACIÓN A LA LEY  
ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

Elimínese el Artículo No. 8 del Decreto Ejecutivo 813

## Administración de la Propuesta

Personas que interviene en mi propuesta.

**Gráfico No. 18 Administración de la Propuesta**



Fuente: Investigación de campo 2013.  
Elaborado por: Victoria Pico

## EVALUACIÓN

**Tabla No. 27 Evaluación**

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN</b>	
<b>ASPECTOS PARA EL PLAN DE EVALUACIÓN</b>	<b>ELEMENTOS Y/O RECURSOS TÉCNICOS EN LE PROCESO DE EVALUACIÓN</b>
Interesados en evaluar	Ciudadanía en General
Razones que justifican la evaluación	Prevenir desajustes en la implementación
Objetivos del plan de evaluación	Examinar los presupuestos legales necesarios para que se realice una reforma al Decreto Ejecutivo 813
	Identificar los principios, derechos elementales y garantías constitucionales que se verían protegidos, con esta reforma.
	Exponer una reformar a la Ley de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas ante la Asamblea Nacional para que se dosifique el consumo máximo,
Aspectos a ser evaluados	Transgresión de derechos
Personal encargado de evaluar	Investigador
Periodos de evaluación	Métodos operativos permanentes.
Proceso Metodológico	Identificación de aspectos críticos
Recursos	Entrevistas, Matrices de Análisis

Fuente: Investigación de campo 2013.  
Elaborado por: Victoria Pico

## BIBLIOGRAFÍA

**ALMOGUERA, Joaquín** (1995): "Lecciones de Teoría del Derecho", Madrid, Reus.

**ARZON VALDEZ, E., y LAPORTA, Fco.** (eds.) (1996): "El derecho y la justicia", Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía, Madrid, CSIC-BOE-Trotta.

**ATIENZA, Manuel** (1985): "Introducción al Derecho", Barcelona, Barcanova.

**BALLESTEROS, Jesús** (1984): "Sobre el sentido del Derecho". Introducción a la Filosofía jurídica, Madrid, Tecnos.

**BUEN, Néstor** "Derecho del Trabajo" Tomos 1 y 2.

**CEVALLOS SALAS, Jorge:** "Derecho Laboral Ecuatoriano", La Tierra Ediciones, Quito 2007.

**DE LA CUEVA, Mario** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomos 1 y 2.

**FERNANDEZ, Eusebio** (1990): "Estudios de Ética Jurídica", Madrid, Debate.

**GARCIA SAN MIGUEL, Luis** (1975): "Notas para una crítica de la razón jurídica", Madrid, Facultad de Derecho de la Univers. Complutense, 2ª edic.

**HART, H.L.A.** (1963): "El concepto de Derecho", trad. cast. por G. Carrió, Buenos Aires, Abeledo Perrot.

**KELSEN, Hans** (1979): "Teoría pura del Derecho", trad. cast. por R. Vernengo, México, U.N.A.M.

**LERMA, Héctor Daniel.** “Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto”. Ed ECOE, Tercera edición, Bogotá, 2003 (págs. 36-40)

**LEON, Guadalupe:** “Vademecum Laboral”, Ecuador 2006.

**MAYORGA, Rodríguez Carolina** “Metodología de la investigación.” Ed Ilustrada, Primera edición, Bogotá, 2003 (pág.85)

**MONTALVO LANDIN, Luis:** “Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano”, 2007Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Guayaquil 2012

**ORELLANA, Fernando:** ”Comentarios al Nuevo Proceso Laboral”; Librotecnia 2009

**ROJAS, Irene:** “Manual de Derecho del Trabajo”; Lexis Nexis 2004

**SAGUES, Néstor Pedro,** "Compendio de Derecho Procesal Constitucional", Editorial Astrea.

**THAYER ARTEAGA, William:** “Manual de Derecho del Trabajo Tomo III”; Editorial Jurídica de Chile, 2008

**VASQUEZ LOPEZ, Jorge:** “Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2007

**VELA MONSALVE, Carlos:** “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Fondo de cultura Ecuatoriana

## **CUERPOS LEGALES**

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica del Servicio Publico
- Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público
- Tratados internacionales OIT

## **LINCOGRAFIA**

- [books.google.com/bkshp?hl=es&tab=wp](https://books.google.com/bkshp?hl=es&tab=wp)
- [www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&view=article  
&id=9&Itemid=114](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=114)
- [www.monografias.com/trabajos33/medios-de-solucion/medios-de-solucion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos33/medios-de-solucion/medios-de-solucion.shtml)



# ANEXOS

## ANEXO 1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ENCUESTA**

<b>ENCUESTADOS:</b>	Funcionarios del Hospital Regional Docente Ambato
<b>ENCUESTADOR</b>	Victoria Pico Fiallos
<b>LUGAR Y FECHA</b>	Ambato, 2013
<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador

### INSTRUCCIONES:

- Lea y conteste con la veracidad posible.
- En las siguientes preguntas escoja una sola alternativa.

### DATOS PERSONALES:

Edad:                      Sexo:                      Tiempo de trabajo:  
Cargo:                      Posgrado:



9.- ¿En qué medida considera Ud. al trabajador, protegido por la legislación ecuatoriana?

ALTO

MEDIO

BAJO

10.- ¿En qué medida considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos, en el Hospital Regional Docente Ambato?

ALTO

MEDIO

BAJO

Gracias por su colaboración.

## ANEXO 2



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ENTREVISTA**

**ENTREVISTADO:**  
**ENTREVISTADOR**  
**LUGAR Y FECHA**

Dr. Carlos Castillo  
Victoria Pico Fiallos  
Ambato, 2013

**OBJETO DE ESTUDIO**

La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la república del Ecuador

### **ENTREVISTA**

#### **1.- ¿Qué conocimiento tiene Ud. Sobre la compra de renuncias?**

El conocimiento que tenía sobre la compra de renuncias era nulo, hasta que fui notificado como sujeto de esta medida, por obvias razones me preocupo mucho al saber que perdería mi trabajo y busque un abogado que me pudiera informar mejor sobre el tema y como este se desarrollaría.

#### **2.- ¿Considera a la Compra de Renuncias una medida justa de terminación de contratos?**

Para nada la considero una medida justa, ya que en mi caso personal termine con una larga carrera en el Hospital Regional, en muchos de los casos tengo pleno conocimiento de que las indemnizaciones no fueron pagadas y aun cuando esto se hubiera cumplido, el hecho de terminar con la estabilidad laboral de un profesional a mi parecer es totalmente injusto.

**3.- ¿Sobre los montos presupuestados para las indemnizaciones en casos de Compra de Renuncias, conoce Ud. De estos, los considera justos?**

De manera general se que los presupuestos para estas indemnizaciones eran altos y hasta podían sonar agradables, sin embargo en muchos casos estos nunca fueron pagados; personalmente aun cuando el monto sea alto, repito no justifica el hecho de terminar con la carrera de un profesional en esta institución, ninguna cantidad de dinero por atrayente que pueda sonar, compensa el hecho de no poder regresar a una institución a la que entregue gran parte de mi vida y donde me consolide como profesional de la salud.

**4.- ¿Qué conocimiento tiene Ud del trabajo como un Derecho Constitucional?**

Sabia de manera muy general de los derechos de los ecuatorianos, entre ellos obviamente cuenta también el derecho a trabajar, sin embargo como lo explique anteriormente, luego de ser sujeto de la compra de mi renuncia obligatoria, me empape de todo el conocimiento posible para poder defender mi caso. Claro está desde un principio que como no era mi rama no dominaba este tema

**5.- ¿Qué nos puede decir sobre la estabilidad laboral en su lugar de trabajo?**

Antes de la existencia de esta medida, el ministerio público era considerado entre las mejores plazas de trabajo, hasta me atrevería a decir que era la más segura. A raíz del decreto presidencial 813, la estabilidad laboral desapareció por completo, ya que uno como empleado en este caso del Hospital no sabe cuánto durara en su cargo ni mucho menos a qué atenerse, un cuando haya dado lo mejor de su esfuerzo en su labor diaria, ni siquiera el tiempo de trabajo y la experiencia son una garantía, en mi caso peor aún, ni mi alto perfil profesional tuvo mayor peso.

**6.- ¿considera al trabajador ecuatoriano, protegido por la legislación ecuatoriana?**

En este caso al servidor público, de ninguna manera.

**7.- ¿considera justas las remuneraciones percibidas por los servidores públicos?**

Las remuneraciones en la mayoría de los casos son buenas dependiendo del cargo que tenga el sujeto, lo que no me parece justo es la periodicidad con que se realizan los pagos, ya que algunos meses los empleados quedan impagos y los retrasos son muy frecuentes.

### ANEXO 3



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ENTREVISTA**

**ENTREVISTADO:** Abogado HRDA  
**ENTREVISTADOR** Victoria Pico Fiallos  
**LUGAR Y FECHA** Ambato, 2013

**OBJETO DE ESTUDIO** La renuncia obligatoria como modo de terminación unilateral de los contratos en el régimen del servicio público y el derecho al trabajo consagrado en la constitución de la República del Ecuador

#### ENTREVISTA

##### 1. ¿Qué es la compra de renuncias obligatorias?

Es un modo de terminar con el contrato de un servidor público, de manera unilateral por parte del empleador, que en este caso es el estado, a cambio de una remuneración.

##### 2. ¿En qué grado considera a la compra de renuncias una medida justa de desvinculación?

La compra de renuncias no me parece una medida justa de desvinculación ya que, al ser de carácter unilateral, no permite al empleado defenderse de manera alguna. Aun cuando esta medida contempla indemnizaciones, estas no justifican el desestabilizar la vida laboral y profesional del sujeto de la renuncia.



**3. ¿En su plaza de trabajo, existieron compras de renunciadas?, ¿Cómo se desarrollaron estos casos?**

Han existido algunas, no sabría decir el número exacto de casos pero si han existido. Principalmente creo que han afectado a la estabilidad laboral del trabajador ya que de la noche a la mañana, les dieron a conocer que no formaban parte del hospital al que habían entregado gran parte de su vida y su labor.

**4. ¿Luego de tomar esta medida (compra de renunciadas obligatorias), considera a los trabajadores, protegidos por la legislación ecuatoriana?**

La legislación ecuatoriana protege a los trabajadores de muchas formas, sin embargo en este caso los empleados públicos se ven totalmente desprotegidos, ante el que sería un despido intempestivo, ya que no tienen la menor oportunidad de defenderse ante esta figura.