

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA DERECHO CONSTITUCIONAL

Tema: EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN AMBATO.

Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación y Desarrollo Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional.

Autora: Abogada Jaqueline Alexandra Agudo Durán

Director: Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magister

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Doctor Jaime Tarquino Tipantasig Cando Magíster, Presidente y Miembro de Tribunal e integrado por los señores: Abogado Juan Pablo Montero Solano Magíster, Abogada Jeanette Elizabeth Jordán Buenaño Magíster, Miembros de Tribunal designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Trabajo de Titulación con el tema: **“EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN AMBATO”**, elaborado y presentado por la señorita Abogada Jaqueline Alexandra Agudo Durán, para optar por el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. Jaime Tarquino Tipantasig Cando, Mg.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ab. Juan Pablo Montero Solano, Mg.
Miembro del Tribunal

Ab. Jeanette Elizabeth Jordán Buenaño, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: **EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN AMBATO**, le corresponde exclusivamente a: Abogada Jaqueline Alexandra Agudo Durán, Autora bajo la Dirección del Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magister, Director del Trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ab. Jaqueline Alexandra Agudo Durán

CC.: 0503709024

AUTORA

Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Mg.

CC.: 1802605665

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ab. Jaqueline Alexandra Agudo Durán

CC.: 0503709024

AUTORA

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

	Págs.
PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato	ii
Autoría del Trabajo de Titulación	iii
Derechos de Autor.....	iv
Índice General de Contenidos.....	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Agradecimientos	x
Dedicatoria	xi
Resumen Ejecutivo.....	xii
Executive Summary	xiv
1. CAPITULO I.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Justificación.....	2
2. CAPITULO II	3
2.1 Estado del arte	3
2.1.1 Derecho fundamental al Trabajo.....	3
Análisis del derecho al Trabajo desde una perspectiva histórica.....	3
El derecho laboral ecuatoriano desde el contexto público y privado	9
Principios básicos del Derecho al Trabajo.....	16
Convenios y tratados internacionales relativos al Trabajo	23
2.1.2 La estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato	26
Estado ecuatoriano, organización y fines	27

Empresas públicas en el Ecuador.....	31
Servidores públicos: empleados y trabajadores	35
Normativa jurídica aplicable para empresas públicas.....	38
2.1.3 Derecho comparado	41
2.2. Objetivos	41
2.2.1. General.....	41
2.2.2. Específicos	42
3. CAPÍTULO III.....	43
3.1 Metodología.....	43
3.1.1 Tipo de investigación.....	43
3.1.2 Enfoque.....	44
3.1.3 Modalidad	44
3.2 Población y muestra	46
3.2.1 Población	46
3.2.2 Muestra	47
3.3 Operacionalización de las variables	48
3.4 Procedimiento para la recolección de la información	51
3.5. Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados.....	51
3.6 Aspectos éticos:.....	52
4. CAPÍTULO IV.....	53
4.1 Resultados	53
4.2 Análisis de resultados	68
4.2.1. Recursos	73
Institucionales	73
Humanos	73
Materiales.....	73

Económicos.....	73
4.2.2. Cronograma	74
5. CAPITULO V	75
5.1 Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones	76
6. BIBLIOGRAFÍA	78
7.- ANEXO 1	82

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 2. 1 Empresas públicas de la Función Ejecutiva.....	32
Tabla 3 1 Población.....	46
Tabla 3 2 Muestra.....	48
Tabla 3. 3 Variable Independiente: Derecho fundamental al trabajo.....	49
Tabla 3. 4 Variable Dependiente: Estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato.....	50
Tabla 4. 1 Datos informativos.....	53
Tabla 4. 2 Datos informativos.....	54
Tabla 4. 3 Datos informativos.....	55
Tabla 4. 4 Datos informativos.....	56
Tabla 4. 5 Pregunta 1	58
Tabla 4. 6 Pregunta 2	59
Tabla 4. 7 Pregunta 3	60
Tabla 4. 8 Pregunta 4	61
Tabla 4. 9 Pregunta 5	62
Tabla 4. 10 Pregunta 6	63
Tabla 4. 11 Pregunta 7	64
Tabla 4. 12 Pregunta 8	65
Tabla 4 13 Pregunta 9	66
Tabla 4. 14 Pregunta 10	67
Tabla 4. 15 Juicio de Expertos	68
Tabla 4. 16 Cronograma.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 2.1 Estructura de la Administración pública en el Ecuador.....	29
Figura 4. 1 Tabulación de edad	53
Figura 4. 2 Tabulación de sexo	54
Figura 4. 3 Régimen Laboral	55
Figura 4. 4 Tiempo de servicio	56
Figura 4. 5 Respuesta 1	58
Figura 4. 6 Respuesta 2	59
Figura 4. 7 Respuesta 3	60
Figura 4. 8 Respuesta 4	61
Figura 4. 9 Respuesta 5	62
Figura 4. 10 Respuesta 6	63
Figura 4. 11 Respuesta 7	64
Figura 4. 12 Respuesta 8	65
Figura 4. 13 Respuesta 9	66
Figura 4. 14 Respuesta 10	67

AGRADECIMIENTOS

Me van a faltar paginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial, la Universidad Técnica de Ambato por haberme brindado la oportunidad de seguir fortaleciendo mis conocimientos, a mi Tutor de Tesis Dr. Patricio Poaquiza quien a más de ser mi guía es un amigo, a mi esposo e hijas por ser el sostén de mi vida y por quienes he llegado a la culminación de esta meta.

Jaketita

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la capacidad y la fuerza necesaria para llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis Padres, por haberme dado la vida y ser el apoyo incondicional en todo momento. A mi esposo Oscar por ser mi apoyo y mi soporte en el diario vivir, además que es la persona que siempre está a mi lado. A mis hijas Blanquita, Melisa y Valentina por ser el motor de mi vida quienes me impulsan para ser cada día mejor.

Jaketita

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN AMBATO.

AUTORA: Abogada Jaqueline Alexandra Agudo Durán

DIRECTOR: Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magister

FECHA: 11 de marzo de 2020

RESUMEN EJECUTIVO

En la presente tesis se realiza el análisis y evaluación de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, mediante la regulación del derecho al trabajo en sus diversas modalidades y condiciones. Haciendo énfasis en la necesidad de conocer la normativa y encontrar una estrategia para canalizar los deberes y responsabilidades desprendidas del Estado para con los ciudadanos. Así mismo hace énfasis en la necesidad de contar con un análisis profundo como medio para canalizar y tener el éxito deseado en el entorno laboral con relación a la prestación de servicios públicos y privados, ya sean estos físicos o intelectuales. Los indicadores fueron empleados y comparados para mostrar la reacción de dependencia y las notorias diferencias entre las distintas formas de prestaciones de servicios intelectuales y físicas. Los indicadores permiten evidenciar las diferencias de intereses que hay en el sector público y privado. Los parámetros empleados en la elaboración de este documento de análisis crítico, permite clarificar que es necesario la reforma de la normativa, misma que permita establecer y delimitar de mejor manera la característica esencial de garantías de derechos y justicia social, como es la igualdad. Siendo precisamente la igualdad formal y material ante un aparatage normativo, legar y jurídico que permita

disminuir las diferencias que afectan al común de los trabajadores. Consecuentemente se describe el entorno en el que se desarrolla los derechos a los trabajadores, haciendo un recorrido hasta desencadenar en la realidad actual. Se plantea la problemática siendo motivo de análisis y desarrollo de este documento. Posterior a ello se realiza la tabulación de datos obtenidos que permite ampliar una visión más real de la problemática. Finalmente, en cumplimiento a los objetivos generales y específicos que presenta esta investigación se destaca las conclusiones y recomendaciones producto de la misma.

Descriptor: Derecho al Trabajo, Empleadores, Empresas Públicas, Estabilidad Laboral, Fines Estatales, Organización Estatal, Principios Fundamentales, Principios Laborales, Servidores Públicos, Trabajadores.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

THEME:

**THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK AND LABOR STABILITY OF
EMPLOYEES AND WORKERS IN THE MUNICIPAL PUBLIC
COMPANIES OF AMBATO CITY.**

AUTHOR: Abogada Lizbeth Karina Puyol Hernández

DIRECTED BY: Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magister

DATE: March 11th, 2020

EXECUTIVE SUMMARY

In the present thesis the analysis and evaluation of the labor relationships between workers and employers has been done through the regulation of the work right in all its modalities and conditions. Pointing out the need to know the regulation and find a strategy to canalize the duties and responsibilities which come from the State toward its citizens. Likewise, doing emphasis in the need to have a deep analysis as a mean to canalize and reach the desired success in the job market of public and privates services whether these are physical or intellectual. The indexes were used and compared to shown the dependence relations and the notorious differences between the several ways of provision of intellectual or physical services. This let to put on evidence the difference of interests which exist between the public and private sectors. The parameters used in this document of critical analysis let to clarify the need of a reform of the regulations. In this way, it is possible to establish and trace better limits to the essential features of rights guarantees and social justice such as equality. Precisely, the formal and material equality over a normative, legal and juridical apparatus allows minimizing the differences which affect to most of the workers. Next, a description of the

environment in which the workers' rights are developing is done. For this, a historical review is done until our days. Then, the problematic is established and this will be the main reason of the analysis and developing of this document. After that, the data analysis has been done to have a wide and realistic view of the problematic. Finally, the resulting conclusions and recommendations are presented to accomplish with the general and specific objectives of this research.

Keywords: Employers, Fundamental Principles, Labor Principles, Labor Stability, Public Companies, Public Servants, Right to Work, State Organization, State Purposes, Workers.

1. CAPITULO I

1.1. Introducción

El derecho al trabajo busca regular las relaciones entre trabajadores y empleadores en sus diversas modalidades y condiciones de trabajo. En el Ecuador, durante décadas esta relación ha sido una temática bastante cuestionada. Ahora bien, si se toma en consideración la parte débil de la relación laboral, resulta claro enfocarse en el grupo dependiente, y en ocasiones vulnerable, como es el caso de empleados y trabajadores. Para el desarrollo de la presente tesis, el investigador considera oportuno enfocarse en el estudio de las empresas públicas, tendiendo a desarrollar el tema titulado: “El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato”. Tomando en consideración que, las empresas públicas gestionan los sectores estratégicos y se encuentran reguladas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas (2009) estas ejercen sus actividades “dentro del ámbito local, provincial, regional, nacional o internacional” (Art. 5).

Para el efecto, el Art. 18 de la norma citada identifica como servidores públicos de manera general a todas las personas que ejerzan un cargo dentro de la empresa pública, ya sea como libre nombramiento y remoción, servidores de carrera e incluso obreros. En el mismo cuerpo legal, se hace una distinción entre las labores de unos y otros; sin embargo, se generaliza la normativa a la que se deben remitir; creando así confusión y ambigüedad al momento de su aplicación. En este contexto, resulta necesario realizar un estudio pormenorizado acerca de la regulación de contratos de servicios ocasionales; esto abarca su inicio e interrupción, el otorgamiento de nombramientos provisionales, nombramientos permanentes, supresión de partidas, compra de renunciadas, así como también relación obrero patronal, mediante la verificación de registro de contratos de trabajo a través de la plataforma del Sistema Único de Trabajadores (SUT).

La situación descrita, forma parte de las diferentes modalidades en las que el servidor público desempeña sus labores; en tal virtud, de existir ambigüedades y

contraposiciones dentro del ordenamiento jurídico vigente podría generarse deterioro de la estabilidad laboral con la cual el servidor público cuenta. Lo descrito, motiva el interés por realizar un estudio respecto de la estabilidad y permanencia laboral del servidor público, ante la aplicación de recursos por parte del Estado que generan reacción y duda respecto a la aplicación de algunos principios que sustentan el derecho al trabajo según la Constitución Ecuatoriana.

1.2. Justificación

La importancia del presente trabajo investigativo radica en algunos aspectos:

Conveniencia: el desarrollo investigativo es novedoso, conveniente y adecuado porque su estudio doctrinario genera conocimiento para la ciudadanía en general. En consecuencia, se busca que los derechos y garantías consagrados en la constitución sean respetados en un marco de igualdad de condiciones.

Relevancia social: La investigación se enmarca dentro de los lineamientos de derechos fundamentales establecidos. Es por ello que se analizará la trascendencia del tema planteado. El tema descrito permite que los beneficiarios puedan adecuar la correcta aplicación de las normas jurídicas en beneficio de sus intereses.

Implicaciones prácticas: Considerar la necesidad de identificar los límites que el estado establece a ciertos derechos y a su vez verificar que se cumpla con la obligación de garantizar el derecho de los empleados y trabajadores de empresas públicas.

Valor teórico: El proyecto servirá como nexo de conocimiento en la materia para encaminar a nuevos investigadores que muestren interés en esta área. Se dispone de la suficiente información bibliográfica existente en diferentes sitios web, así como en las bibliotecas de la ciudad.

Utilidad o valor metodológico: Finalmente es preciso resaltar que el proyecto se vincula a la experiencia que se ha obtenido profesionalmente y a lo largo de la carrera universitaria, se contará con opiniones de expertos en la materia, así como el apoyo de docentes y demás profesionales del Derecho.

2. CAPITULO II

2.1 Estado del arte

El tema a desarrollarse en el presente estudio corresponde a “El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato”. En este contexto y para mejor comprensión de la temática descrita, se tomará en consideración antecedentes históricos e investigativos que permiten al autor situarse en la realidad social y mantener su postura teórica amparándose en el aporte conceptual, legal y doctrinario existente como se puede verificar a continuación.

2.1.1 Derecho fundamental al Trabajo

Análisis del derecho al Trabajo desde una perspectiva histórica

Las primeras nociones de trabajo por cuenta ajena se remontan desde la antigua Roma, en los siglos VI y V a.c. en donde los juristas romanos diseñaron algunas formas contractuales para este tipo de prestación de servicios. Tomando en consideración el incremento poblacional de la época surgió escases de esclavos, es así como hombres libres de baja condición económica prestaban sus servicios a cambio de una retribución económica. Así surge esta relación jurídico contractual, denominada servidumbre y amparada en la lógica del derecho civil. Esta modalidad de trabajo asalariado no sufrió transformaciones relevantes ya que desde una visión contemporánea resulta un poco complicado diferenciar la labor de los siervos con la de los esclavos (Boza Pró, 2014).

Posterior a la caída del imperio romano hasta la baja edad media, se conservó los rasgos descritos de esta modalidad de trabajo en donde predominaba el feudalismo. A medida que iba desapareciendo este tipo de organización política predominante en la época, la sociedad europea permitió la evolución del trabajo asalariado hacia nuevas unidades productivas denominadas talleres artesanales. Surgen así los primeros gremios y organizaciones que buscaban mejorar las condiciones laborales mediante la negociación. Cuando el mercado deja de ser

artesano toma relevancia el capitalismo industrial debido al crecimiento y aparición de nuevos sistemas de producción (Romagnoli, 1997, pág. 43).

Por otra parte, la noción de derechos humanos como tal, históricamente hacen referencia a “la dignidad de la persona frente al Estado” (Nikken, 1994) es decir el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos consagrados en las normas supremas de cada sociedad. Precisamente de la dignidad humana se desprenden muchos otros derechos que por su naturaleza no son considerados innatos al hombre, sin embargo, han sido adquiridos mediante conquistas sociales, consecuencia de largos procesos históricos. Las primeras declaraciones de Derechos que poseen fuerza legal son producto de las revoluciones: norteamericana y francesa; las cuales han permitido reconocer y garantizar los derechos del ser humano. Se entiende por derecho fundamental a todo aquel que se inscriben dentro de la constitución; en palabras de Carpizo “son los derechos humanos constitucionalizados” (2011, pág. 14).

Estos derechos se han clasificado en tres grandes generaciones; en la primera destacan los civiles y políticos; en la segunda los económicos, sociales y culturales y en la tercera: justicia, paz y solidaridad. Ahora bien, las diferentes constituciones han reconocido derechos positivizando los mismos en varios tratados y convenios internacionales. Inmersos dentro de los derechos fundamentales de segunda generación, se encuentran: la salud, la educación, el trabajo. Es así que en el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece el derecho que toda persona tiene a elegir libremente su trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

A lo largo de la historia el trabajo se ha convertido en una actividad permanente que permite no únicamente subsistir, sino también mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Tutelar este derecho ha sido uno de los principales objetivos de las constantes luchas revolucionarias e industriales. De este modo, se consiguió incorporar reformas a las jornadas laborales, derechos para las mujeres, los adolescentes y hasta los niños cuya labor era precarizada. Si bien es cierto, la corriente europea ha tenido gran influencia y repercusión en el curso de la historia

mundial. Debido al surgimiento de grandes cambios: tecnológicos, económicos y socioculturales; se fue remplazando a pasos agigantados la mano de obra y convirtiendo al hombre en rehén de la maquinaria. Tal es así, que a inicios del siglo XIX surge en Inglaterra las primeras luchas en favor de reivindicaciones laborales (Hobsbawm, 1997).

Así mismo, en Chicago a partir del 1 de mayo de 1886 empezaron masivas protestas que cobraron la vida de miles de trabajadores y dirigentes sindicales que exigían la reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias y en condiciones justas. Este levantamiento de masas industriales impulsó a que millones de trabajadores a nivel mundial busquen agremiarse. En consecuencia, la victoria obtenida generó que sectores patronales accedan otorgar a sus obreros la jornada solicitada, permitiendo que se cumplan las demandas del proletariado. Por consiguiente, no se puede pasar por alto que los números enfrentamientos, masacres y disturbios en la historia de todas las sociedades hasta nuestros días es en palabras de Marx & Engels “una lucha de clases” (pág. 43).

Por otra parte, en el Ecuador desde la época incásica el trabajo ha sido considerado fundamental y obligatorio, tal es así, que hasta en la actualidad se mantienen algunos rasgos como el: “ama quilla, ama llulla, ama shua” no mentir, no ser ocioso, no robar. En sus inicios no fue acertado contemplar la existencia de legislación alguna debido a que la ocupación principal de la época era la agricultura basada únicamente en la costumbre. Sin embargo, a lo largo de la historia constitucional se puede resaltar etapas importantes para la vida republicana y el desarrollo del derecho laboral. La primera etapa, surge a partir de 1830 con la creación de la primera constitución que otorga a la nación características propias de un estado legal, conservador y laico; sin que hasta entonces surja reconocimiento alguno al derecho en mención (Avila Santamaría, 2012).

Con la expedición del primer Código Civil ecuatoriano en 1861 se incorpora una figura denominada “el contrato de arrendamiento de criados, domésticos y jornaleros” (Cevallos Salas, 1982, pág. 10) en el que se establecían algunas

cláusulas referentes a esta relación contractual. Las relaciones laborales de la época estaban amparadas en el marco de la ley y la voluntad o libertad absoluta para obligarse y contratar; fijándose indemnizaciones mutuas en caso de incumplimientos. Sin mayores cambios se mantuvo vigente la normativa citada hasta el año 1926 en que se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo que se encargaría de velar por que se respeten los derechos de la clase trabajadora.

Posteriormente, el Estado ecuatoriano como ente encargado de proteger los derechos laborales expidió un conjunto de normas que permitían el cumplimiento de mandatos y regulaciones constantes en la propia Ley. Entre las principales se establecen las siguientes: Ley de prevención de accidentes de trabajo, Ley sobre contrato individual de trabajo, Ley de la duración máxima de la jornada de trabajo y descanso semanal; Ley de trabajo de mujeres y menores y protección a la maternidad, Ley de desahucio del trabajo, Ley sobre la responsabilidad por accidentes de trabajo, Ley para el procedimiento de las acciones del trabajo; esta última ley otorga por primera vez a los inspectores de trabajo la potestad de conocer y resolver conflictos así como también emitir informes previos a todo fallo judicial (Cevallos Salas, pág. 11).

De esto modo, se va configurando un modelo social de derecho que comienza otorgando garantías para las clases asalariadas. Así mismo, en 1938 el Derecho laboral ecuatoriano adquiere para si una fisonomía propia, promulgándose por primera vez un Código de Trabajo, el mismo que a la fecha sigue vigente, siendo objeto de algunas modificaciones, permitiendo así otra de las principales conquistas laborales. Por la manifestado, se considera que las condiciones de trabajo, organización y producción se han ido convirtiendo en la parte medular del derecho jurídico laboral. En lo que respecta a organización sindical, que es otro aspecto característico del estado social, cabe señalar que surge como resultado del pacto social presente en la transformación de todo estado.

En consecuencia, los principios básicos de derecho social y derecho laboral se incorporan paulatinamente en la constitución. Una de las características principales que se implementan en este cuerpo legal es la “irrenunciabilidad” de

los derechos del trabajador; siendo estos de interés público y objeto de protección especial por parte del Estado. El trabajo ha sido considerado de índole obligatorio y remunerado, garantizando a los individuos la libertad de escoger su oficio. Estos principios sirvieron de base para la conquista de la justicia social permitiendo una constante lucha entre los trabajadores y la oligarquía ecuatoriana, en busca de transformaciones estructurales de liberación y justicia.

Si bien, en el contrato de trabajo se genera una relación de subordinación jurídica es preciso que este no afecte a los derechos inherentes a la persona humana; tales como: dignidad, honor e intimidad (Boza Pró, pág. 13). Por consiguiente, recapitulando aspectos históricos se puede evidenciar que los cambios surgen precisamente por la búsqueda de mejores condiciones salariales y el reconocimiento de derechos vulnerados. Por esta razón y tomando como referencia el concepto dado por Pérez Botija (1952, pág. 4) se entiende por derecho laboral “al conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado”, es decir en esta relación tripartida corresponde al estado la protección y tutela de derecho laboral.

Cabe resaltar que, diferentes constituciones a nivel mundial han implementado en sus artículos el derecho al trabajo, otorgando garantías derechos y estabilidad a la clase obrera. Ahora bien, en lo que respecta al reconocimiento del derecho al trabajo es preciso señalar que este parte de “la constatación fáctica de una relación desigual entre trabajador y empresario, por lo que se busca restablecer el equilibrio o atenuar la desigualdad” (Boza Pró, pág. 18). Sin embargo, la frecuente necesidad de flexibilizar el ámbito laboral producto de posturas e ideológicas y políticas de turno, generan un conflicto mercantil con la mano de obra. En el proceso de expansión del reconocimiento de derechos económicos y sociales surgen algunas variantes legales que desestabilizan y modifican las formas de contratación, los horarios, las prestaciones salariales, las indemnizaciones, entre otros derechos.

Igualmente, cada país mantiene su propia historia, cultura e ideología que en contexto le ha permitido crear su propia normativa de acuerdo a necesidades

particulares. En este orden de ideas, al hacer referencia a la legislación laboral Argentina se conoce que este derecho surge en la Constitución de 1853 que categorizó al derecho al trabajo en el mismo rango que la propiedad privada, la industria y el comercio. Topet afirma que el neoliberalismo flexibilizador se ocupó en mayor medida por salvaguardar el interés de las empresas en lugar de tutelar los derechos de las personas (2015). Se establece que en la actualidad designar expertos en relaciones laborales a fin de proponer normas que regulen de manera más amplia la protección al trabajo.

Al respecto, haciendo referencia al trabajo investigativo de Ugarte Cataldo (2007) el autor manifiesta que, en Chile se concibe el derecho al trabajo como un mecanismo para profundizar las democracias capitalistas. Así mismo sostiene que en la tradición jurídica americana predominaba la concepción constitucional legalista y formalista, en este sentido los derechos fundamentales eran considerados principios y no reglas lo que imposibilitaba que tengan fuerza normativa en sede constitucional. Afirma también que el neoconstitucionalismo permite la eficacia horizontal los derechos y en el plano laboral se regula no únicamente la relación estado persona sino también el trato entre particulares. Por tal razón, siendo el trabajo un derecho de fuente constitucional está protegido por la acción de tutela judicial efectiva con el objetivo de garantizar que quien la ejerza no sea sujeto de represalias en el ejercicio de sus derechos fundamentales, legales y contractuales.

En el caso de Venezuela, Richter (2013) en su artículo investigativo denominado “El trabajo en el derecho del trabajo” aborda la protección laboral y las transformaciones legales de este derecho desde el aspecto social hacia la legislación laboral. Así mismo se hace referencia a las consecuencias de las reformas laborales flexibilizadoras que han generado conflicto obrero patronal dentro de la estructura social. De manera análoga se aborda el reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar resaltando el carácter productivo del trabajo doméstico en busca de la universalización de derechos. Así mismo, ensanchando el modelo de trabajo asalariado de los servidores públicos se destaca su inserción laboral en la categoría de trabajadores con alta protección. En conclusión, la

centralidad del trabajo asalariado y su proceso de organización responde a la lucha por un pacto social que sustenta un Estado de derecho.

Así mismo, en el Ecuador la regulación legal e implementación de códigos y leyes en favor de los trabajadores han otorgado contenido a estos derechos, empezando por la seguridad social y la libertad sindical como aspectos con relevancia central. Sin embargo, la legislación vigente no ha tomado en consideración de manera objetiva la relación laboral y formas de empleo existentes; partiendo desde el punto de vista del trabajo autónomo y subordinado. No obstante, los derechos establecidos han ido generando efectos expansivos al salir de la esfera de lo privado y posteriormente otorgar a los servidores públicos derechos referentes a la estabilidad y la remuneración, conjugando así la labor del trabajador y el empleado. Por ende, se puede corroborar que a pesar que diversos sistemas jurídicos han adoptado medidas y convenios que se adecuen al reconocimiento de la igualdad y no discriminación aún existen brechas jurídicas por subsanar.

La actual Constitución ecuatoriana (2008) busca regular de manera positiva y armónica la relación entre empleadores y trabajadores respetando la naturaleza del trabajo humano como fuente de subsistencia y productividad. La misión del estado es tutelar la libertad de trabajo y contratación, en particular velando por el respeto a los sectores vulnerables como son: personas con discapacidad y mujeres embarazadas. Igualmente se reconoce algunas prerrogativas como son el acceso a una remuneración justa, la regulación de las jornadas de trabajo y descanso, la compensación por horas extraordinarias, suplementarias, despidos, entre otros. Es así que se ha desarrollado diferente normativa para regular la situación laboral regida bajo algunas modalidades, al amparo de los diferentes principios fundamentales del trabajo.

El derecho laboral ecuatoriano desde el contexto público y privado

En las últimas décadas, la legislación ecuatoriana ha contemplado significativos y permanentes cambios que de una u otra buscan fortalecer la protección de los derechos laborales. De la revisión histórica realizada por Palomeque (2015, págs. 23-28) se encuentra que a partir del año 1979 hasta 1991 Ecuador vivió una época

de flexibilización laboral, en este período se instaura un emolumento adicional denominado décimo quinto sueldo, que posteriormente se elimina en la reforma laboral 2005. Así mismo, se aprueba la contratación por horas que no genera relación de dependencia, se regula los contratos temporales, la semana laboral de cuarenta horas, se fija techos para el reparto de utilidades, se regula el derecho de huelga, se implementan los contratos eventuales, se elimina la contratación por horas y se establece la jornada parcial, entre otros muchos cambios laborales existentes. Entendiéndose que son múltiples las variantes que en materia laboral se han establecido en los últimos años, se procederá a detallar los principales beneficios con que cuenta el trabajador y el empleado que labora en el estado ecuatoriano. Para el efecto, se debe considerar que:

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”. (Código de Trabajo Art. 79)

De manera general, la política salarial se constituye en objeto de crítica debido a la disparidad de salarios en instituciones estatales con relación a las instituciones reconocidas como privadas, si se analiza este particular es por la base salarial, es decir a todos aquellos que prestan servicios directos para las instituciones estatales denominados servidores públicos fungen en torno al bienestar de todos los ciudadanos y por ende estos se convierten en responsables en cubrir sus salarios, esto hace que las arcas del Estado de las recaudaciones que generan tasas impuestos y aréceles se designe valores para la retribución mensual de aquellos que prestan servicios, físicos e intelectuales para la ciudadanía en general. Con el propósito de garantizar los derechos del trabajador “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo, Art. 5).

Esto facilita la estabilidad laboral, genera garantías indispensables para mantener una calidad de vida estable y optima en relación de dependencia directa, cuando hablamos de

prestación de servicios entre privados, no se cuenta con las mismas garantías, debido a la inexistencia de esa base monetaria generada por la ciudadanía, es el empleador privado el encargado de generar rubros no estatales para poder subsanar pago de sueldos y salarios a empleados que presten servicios físicos e intelectuales en relación de dependencia, adicional a ello es un ente generador de tasas presupuestaria que también se designa a empleados públicos en relación a recaudaciones estatales. En este punto, cabe resaltar: “En caso de duda sobre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código de Trabajo, Art. 7).

Ahora bien, el acceso y permanencia en un empleo, conforme la regulación normativa ecuatoriana se desarrolla bajo los siguientes parámetros:

Configuración de la relación laboral: la relación de dependencia laboral se configura por el cumplimiento de algunos requisitos que para efectos de su aplicación puede considerarse expresa y tácita dependiendo de la existencia o no de un contrato de trabajo, esto se aplica con el afán de regular arbitrariedades y abusos por parte de algunos empleadores.

Vinculación laboral: Una de las solemnidades sustanciales dentro de una relación laboral es el contrato de trabajo, se entiende como tal al “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005). El contrato propiamente dicho puede ser verbal o escrito, y a su vez va a ser firmado por las dos partes intervinientes en el mismo, que son empleador y trabajador. El contrato escrito se debe registrar obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo, a través de la plataforma denominada SUT (sistema único de trabajadores) en el plazo máximo de treinta días posterior a la suscripción del mismo.

El contrato de trabajo puede ser: a) expreso y tácito, verbal o escrito b) sueldo, jornal, participación y mixto c) Por tiempo indefinido, temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del

negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo. Para el efecto, en los contratos que se considere de tiempo indefinido, la estabilidad y permanencia del trabajador se configura posterior a cumplir los noventa días que son considerados de prueba.

Por otra parte, la vinculación de empleados públicos amparados por el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público determina que el ingreso a las diferentes entidades que conforman el sector público puede ser de dos modalidades: nombramiento o contrato legalmente expedido por la autoridad nominadora. Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) permanentes b) provisionales c) de libre remoción y nombramiento d) período fijo. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Para el efecto, los nombramientos permanentes, garantizan la estabilidad servidor público, el mismo que previo a su ingreso debe ser declarado ganador mediante un concurso de méritos y oposición que realiza la institución requirente y pasar un período de tres meses de prueba.

La LOEP (2009), clasifica el talento humano en tres categorías: a) Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, que ejercen funciones de dirección, representación, asesoría y de confianza; b) Servidores Públicos de Carrera, que ejercen funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas y, c) Obreros, que incluirá los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.

La remuneración: En cuanto a este factor, existe una diferencia relevante entre el sector público y privados, desde la distinción entre obreros y trabajadores hasta la distinción de asalariados y a sueldo. Es importante comprender que, si bien desde las bases constitucionales se distingue entre lo público y privado, en cuestión de prestación de servicios, un sector claramente tiene una estrecha relación con el Estado, generando relación de dependencia directa con el sector público. No obstante, es el sector privado el que se debe adaptar con ligeras singularidades para poder generar una relación laboral en la que la intervención del Estado no es directa, más bien se convierte en regulatoria.

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria: Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Código de Trabajo)

Mediante decretos suscritos por el ejecutivo en reiteradas ocasiones se ha procedido a la reducción y reajuste salarial. Así mismo se debe destacar que desde el año 2010 se ha congelado el incremento de sueldos en el sector público. La coexistencia de varias normas regulatorias y la separación entre privados y públicos, generan brechas difíciles de superar en relación de generar una igualdad formal y material como lo decreta la ley, entre estos grupos de prestadores de servicios físicos e intelectuales. Precisamente estas desigualdades generan una serie de irregularidades que están permitidas por la ley, y no se contraponen de forma expresa a la constitución ya que no evidencian de forma directa una anomia o antinomia. No obstante, se debe tener muy en cuenta los siguientes conceptos:

“Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables”. (Código de Trabajo)

Horas extras y suplementarias: son las horas de trabajo comprendidas y realizadas fuera de la jornada establecida. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la

remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno, además cae indicar que el trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

“La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”. (Código de Trabajo, Art. 47)

Décimo tercer y cuarto sueldo: El décimo tercer sueldo se implementó para beneficiar a los trabajadores durante las navidades se denominaba aguinaldo. Y posteriormente bonificación navideña. Para el cálculo de este bono se debe sumar el sueldo percibido por el trabajador incluido todos los beneficios generados desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año presente y dividirlos para doce. Para el cálculo se excluye: utilidades, fondo de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, decimocuarto.

El décimo cuarto sueldo consiste en una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, tal como lo estipula el artículo 113 del Código de Trabajo. Esta prerrogativa toma el nombre de bono escolar debido a que se entrega en los meses previos al inicio del año escolar en las diferentes regiones; es decir, en marzo para la Costa e Insular; y en agosto para Sierra y Amazonía.

Si el trabajador o empleado lleva laborando por un lapso menor a un año debe necesariamente recibir el proporcional de lo percibido. Con la disposición emitida por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar, vigente desde 2015, estas bonificaciones pueden ser acumuladas o mensualizadas según acuerdo entre las partes.

Fondos de reserva: conocido también como trabajo capitalizado, se constituye en el derecho que posee todo trabajador que preste servicios por más de un año para que su empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por

cada año completo posterior al primero de sus servicios. “Art. 196.- Derecho al fondo de reserva: Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior” (Código de Trabajo).

Utilidades: este derecho está garantizado únicamente a los trabajadores del sector privado. De este modo, de las utilidades líquidas que declare la empresa o empleador durante el año fiscal, se tiene la obligatoriedad de repartir un quince por ciento de las mismas en beneficio a sus trabajadores. De este rubro se entrega directamente el diez por ciento a todos los trabajadores sin distinción y el cinco por ciento restantes únicamente en proporción a sus cargas familiares. Así lo determina el Art.97 (Código de Trabajo). El Art. 25 de la LOEP establece: “ninguna utilidad ni ningún excedente será objeto de reparto entre el talento humano que labore en las empresas públicas y mixtas”.

Vacaciones: El Código de trabajo otorga para el trabajador, quince días de vacaciones anuales; la Ley de Servicio Público otorga treinta días para los servidores bajo este régimen. La Ley de Empresas públicas faculta la potestad reglamentaria al Directorio de cada empresa para expedir normas internas en las que se regule el tiempo de vacaciones que se otorga a cada servidor.

Terminación de la relación laboral: Amparados en el Código de trabajo vigente la desvinculación laboral de trabajadores responde a diferentes causales: renuncia voluntaria, despido intempestivo, despido ineficaz en el caso de mujeres en estado de gestación y visto bueno que puede platear el empleador o el trabajador respectivamente, previo informe favorable de un inspector de trabajo como autoridad competente.

En el sector público, es aceptable la renuncia como forma de terminación de la relación laboral. Adicionalmente, si se trata de un servidor de carrera que ha cometido faltas que contravienen a la norma se puede configurar como causal de sumario administrativo. Si el servidor público se encuentra prestando sus servicios ocasionales o mediante nombramiento provisional su cese se realiza a través de

una notificación o acción de personal en la que se le informa que la relación laboral ha fenecido.

Oras formas de terminación laboral que se establece en las empresas públicas es el llamado retiro voluntario, facultad que permite que servidores u obreros que se acojan a este beneficio reciban como compensación un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios. Adicionalmente, cabe acotar que el derecho laboral ecuatoriano otorga prerrogativas como: el derecho a la huelga, a suscribir contratos colectivos, así como crear asociaciones de obreros; jubilación patronal, jubilación por enfermedad catastrófica o invalidez; a los que todo trabajador puede acogerse.

Principios básicos del Derecho al Trabajo

El derecho laboral contemporáneo, es el resultado de una construcción progresiva, junto con el de la propia organización productiva, dentro de un marco nacional. No obstante, los derechos naturales comúnmente se consideran inalienables y de propiedad de los individuos. A medida que el derecho o la ley los reconocen y garantiza su vigencia estos se consideran propiedades personales. Evidentemente se debe distinguir entre posesión personal y la propiedad privada por cuanto la segunda implica el título de enajenar lo que se posee. Para poder hablar significativamente de posesión de derechos inalienables, tomando el concepto de Locke, “poseemos un derecho inalienable a la vida y la libertad precisamente porque no somos dueños de nuestras vidas y libertades” (Ackerman, 2015, pág. 122). En tal razón, podemos alienar a nuestra persona, o nuestra capacidad de trabajo, precisamente porque es nuestra propiedad privada, resultando los derechos ser propiedades individuales. En consecuencia, el derecho laboral, ha sido fuertemente marcado por el modelo capitalista, mediante relaciones binarias, entre empleadores y empleados.

Resulta bastante complejo destacar la naturaleza esencial del reconocimiento del trabajo como componente de identidad personal o fuente de motivación y satisfacción. De hecho, opera como factor en el desarrollo personal dentro del

núcleo social y profesional. Siendo el trabajo un eje de salud mental, su reconocimiento juega un papel importante en el éxito y la duración de las transformaciones organizacionales. Cuando una persona proporciona trabajo para otro, esta relación puede analizarse en dos ejes desde un punto de vista económico y desde un punto de vista legal.

La doctrina laboral permite también esclarecer algunos conceptos que se han ido construyendo en la medida que esta rama del derecho ha ido desarrollándose, en este sentido. Así el tratadista ecuatoriano Cevallos (2007) destaca entre otros los siguientes principios: a) primacía de la realidad: con el fin de evitar que el empleador evada obligaciones amparado en la falta de documentación, debiéndose dar mayor importancia a los hechos suscitados, b) razonabilidad: en virtud de que las partes actúen entorno a la razón sin menoscabar el derecho de la parte más débil, c) buena fe: resulta fundamental que durante toda la relación laboral se verifique este principio en beneficio de las dos partes.

Posteriormente, con el objetivo de velar por el respeto a los derechos sociales del trabajador, se ha ido configurando una relación tripartita entre estado, patrono y empleado, mediante el aporte de un fondo mensual que entre las partes suman el equivalente de un veinte por ciento del salario o sueldo percibido por el trabajador. Por otra parte, el Art. 326 de la Constitución ecuatoriana establece entre otros los siguientes principios: irrenunciabilidad e intangibilidad, indubio pro operario, igualdad, ambiente adecuado, salud, integridad, seguridad, higiene, bienestar, libertad de organización y asociación para empleadores y trabajadores, diálogo social para la solución de conflictos, transacción ante autoridad administrativa o judicial competentes, derecho a la huelga de trabajadores y paro de empleados respectivamente. Así mismo se garantiza a los servidores públicos la posibilidad de organizarse en defensa de su bienestar.

En el marco de lo establecido, se conoce que el derecho laboral contiene diferentes normas jurídicas que van encaminadas a la búsqueda y protección del derecho de los trabajadores como un medio de tutela para todo tipo de trabajo existente, sea que se realice por cuenta propia o por cuenta ajena. En este sentido

se conoce que la legislación laboral enmarcada en principios generales, cumple funciones fundamentales: por un parte, cuando existen vacíos o lagunas legales denominados anomias, actúan como fuente supletoria del derecho y su aplicación va generando precedente. Así mismo, cuando la normativa existente es confusa ambigua o se presta para varias interpretaciones aparece la función interpretativa basada en los principios que se describen a continuación.

Principio protector del derecho al trabajo: se destaca en primer lugar, por cuanto su objetivo es la protección adecuada de los derechos laborales. Considerando que: “Históricamente el derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación (...) inclusive las más abusivas e inicuas” (Plá Rodríguez, 1978, pág. 25). De modo que, se plantea este principio como discriminación positiva que busca alcanzar no una igualdad propiamente dicha, sino un equilibrio material. Encaminándose en la búsqueda del descrito equilibrio, el derecho se enfoca en proteger al trabajador por su condición misma de subordinación y a su vez equiparar este derecho con la otra parte. Por lo tanto, en el Art. 33 de la actual Constitución (2008) se establece:

“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”.

Esta protección, es básicamente la columna que sostiene al derecho laboral y contiene tres reglas esenciales para su correcta y efectiva aplicación: a) Favorabilidad: ante la concurrencia de normas, se debe aplicar la que sea más favorable para el trabajador b) Condición más beneficiosa: cuando existe una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene el trabajador. c) In dubio pro operario: si una norma tiene diversas interpretaciones, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador. En su contexto, el Código laboral ecuatoriano (2005), ratifica lo expuesto en su Art. 7, al tenor de: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

Irrenunciabilidad: Este principio supone una limitación a la autonomía de la voluntad. La Constitución ecuatoriana protege al trabajador en caso de pretender renunciar a los derechos y beneficios que por mandato legal le corresponden, aún en contra de sus propios actos, de esta manera se busca evitar que, por desconocimiento, amenaza e incluso violencia pueda salir perjudicado, siendo considerado la parte as débil de la relación laboral. Por lo tanto, el Art. 326 de la Constitución en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo determinan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. Este principio constituye un beneficio para toda persona que se presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Por lo expuesto, entiende que, si una persona renuncia a percibir su salario, al goce de vacaciones, al pago de beneficios legales como horas extraordinarias, suplementarias, decimos utilidades, indemnizaciones y demás prerrogativas; esta renuncia carece de efectos jurídicos.

Por lo tanto, “de la irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza del orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores”. El principio de irrenunciabilidad tiene por objeto la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior pero que le resuelve una necesidad urgente e inmediata. Se observa, entonces, que “la figura de irrenunciabilidad tiene desarrollo legal suficiente, con fundamento en el carácter de orden público que reconoce a las normas del trabajo, vale decir, que el cumplimiento de ellas es estimado como esencial para la conservación del orden social”, así lo establece Escobar Henríquez (1991, pág. 77), en el texto titulado, los principios del derecho laboral en la nueva Constitución.

Primacía de la realidad: este principio se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal. Es así que existen derechos a los cuales contractualmente no se puede renunciar, por cuanto tienen prioridad para su aplicación. En el evento de surgir controversias entre documentos

existentes y los hechos el juzgador tiene la potestad de realizar una debida valoración de la prueba, sujeto a este principio. En tanto se concibe que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que se figuren formalmente en acuerdos o documentos. En otras palabras, “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Plá Rodríguez, pág. 243).

Como se puede evidenciar, este principio está vinculado el principio protector, por cuanto el legislador, propende a tutelar los derechos de los trabajadores. De este modo se supone la existencia una relación laboral tácita; en caso de conflictos individuales de trabajo, se dispone invertir la carga de prueba, y es el supuesto empleador quien tiene la obligatoriedad de desvirtuar la existencia de la supuesta relación laboral. Así, el Art. 593 del Código de Trabajo establece “El juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida” y añade “siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares” (2005).

Principio de Razonabilidad, se debe tener en cuenta que tanto el trabajador como el empleador están en la potestad de ejercer sus derechos y obligaciones conforme a razonamientos lógicos y de sentido común, básicamente, esto se refiere a que no deberían incurrir en conductas abusivas dentro de las potestades que el derecho confiere a cada uno de ellos. Por lo tanto, “este principio destaca que en casos de sanciones las medidas correctivas que se determinen estarán en proporción a la falta por la que se aplica” (Escobar Henríquez, pág. 67). Este principio constituye un freno para algunas facultades lo que impide el desarrollo de la arbitrariedad normando situaciones particulares que responden a características propias de cada relación laboral.

El concepto de principio de razonabilidad se hace visible cuando se busca referir un criterio que permite regular el ejercicio de los derechos. Así “La noción refiere

a la necesidad de lograr que la lógica y el sentido común imperen a la hora de la aplicación de las normas” (Definicion.es). Esta figura no debe confundirse con la discrecionalidad, que es potestad del juzgador. En aplicación a la norma pertinente, el empleador o el trabajador están en la facultad de dar por terminada la relación laboral cuando se configure una o más de las causales estipuladas en los Art. 171 y 172 del Código de Trabajo, previo realizar el debido trámite de visto bueno. Asimismo, la sentencia N.º 211-16-SEP-CC, caso N. 0777-10-EP, señaló que la razonabilidad “implica la observancia y aplicación por parte de los operadores de justicia de normas constitucionales legales y/o jurisprudenciales pertinentes y acordes a la naturaleza de la acción puesta en su conocimiento”

Principio de Buena fe: en materia laboral en una figura que debe ser considerada durante toda la relación laboral, se aplica basándose en la confianza recíproca que debería existir entre trabajadores y empleadores. Este principio laboral quizás tiene orígenes muy remotos debido a que el mismo ya se conocía en el famoso “*honeste vivere*” de las tres reglas de Ulpiano. El Código. Ahora bien, como un principio del derecho laboral: “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”. (Lalanne, 2005, pág. 173)

Precisamente, porque la conducta honesta y leal, es propia de aquel que no provoca daños, o peor aún incurre en abusos. Así en el Art. 45 literal h) del Código de Trabajo se dispone: “Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta”.

No discriminación: precisamente sujetos a esta condición, se debe tener en cuenta el trato igual a los trabajadores que se encuentren en desigualdad de condiciones. Este derecho “lleva implícita la prohibición de toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole” (Lalanne, pág. 176). Esta condición surge del derecho de

igualdad formal que tenemos las personas. Así lo prescribe el Art. 79 del Código de Trabajo:

“A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

Así también, al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, viene implícito la acogida que el derecho ecuatoriano le da a los asuntos relacionados con los derechos humanos como aspecto fundamental del bloque constitucional. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que permiten la identificación de las personas con discapacidad y su integración como grupos de atención prioritaria, que como su nombre lo indica, son de interés y protección especial. Por lo tanto, dentro de la Constitución vigente se garantiza que la discapacidad requiere atención especial y ayuda técnica, que permita la inserción en el ámbito educativo, social, cultural y laboral. De forma que la inserción laboral permite mejorar las condiciones de vida, de las personas con discapacidad y su entorno familiar, en igualdad de condiciones.

En amparo al principio de no discriminación de personas con discapacidad, el Código de Trabajo establece también la obligatoriedad de contratación bajo prevenciones legales, que en caso de incumpliendo de procederá a sancionar a los empleadores con multa equivalentes a diez remuneraciones básicas del trabajador en general y que se encuentren vigentes la fecha del incumplimiento. Así:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” (Art. 42 numeral 33)

Principio de continuidad: Se estima que una relación laboral se prolongará en el tiempo, debido a que su temporalidad ofrece estabilidad para quien la posee. De aquí, se infiere la naturaleza de la indemnización por despido por parte del

empleador con la finalidad de resarcir pecuniariamente el derecho menoscabado. Este principio se relaciona directamente con el derecho a una estabilidad laboral.

Haciendo referencia a la publicación de Durval Fuentes denominada: “La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores, un derecho de nuestros pueblos” (2016) se puede resaltar que el autor hace referencia a las constantes violaciones del derecho a la estabilidad laboral por parte de los gobiernos hacia los trabajadores del sector público en países de la región. Su investigación apunta a determinar que el verdadero problema no surge del reconocimiento formal de derechos laborales sino de la falta de exigibilidad de los mismos. Se sustenta además que “los trabajadores del Estado servimos a nuestros pueblos no a nuestros gobiernos”. Bajo esta importante postura, el investigador afirma que la construcción de un Estado democrático, eficiente, moderno, eficaz y al mismo tiempo garante del bien común; es compromiso de todos.

Por consiguiente, se puede afirmar que actualmente la estabilidad laboral no constituye una prerrogativa del trabajador público, más bien es una condición ineludible que no depende necesariamente del mérito o la capacidad laboral. Dicho esto, cabe señalar que a pesar de que el derecho a la estabilidad está contemplado constitucionalmente, con frecuencia se sujeta a la arbitrariedad y conveniencia de los gobernantes de turno. No obstante, los constantes cambios de las administraciones apuntan a tomar los puestos como mercancía disponiendo arbitrariamente de los mismos para su propio beneficio y como prebenda para sus adherentes. Bajo estas condiciones se requiere mayor compromiso por parte del Estado para hacer cumplir con las disposiciones legales existentes y fomentar un acceso transparente al empleo en el sector público.

Convenios y tratados internacionales relativos al Trabajo

En materia laboral, los principios y derechos favorables a clase subordinada también se consagran en diferentes instrumentos internacionales como son los convenios y tratados; y, a su vez son reconocidos en el Ecuador como fuente del Derecho del trabajo; por cuanto, la actual Constitución así lo dispone en su Art. 417: “En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos

humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”. De modo que, se puede resaltar los siguientes:

La Organización Internacional del Trabajo, vigente desde 1919, y encargada de fijar normas internacionales del trabajo. Esta institución surge producto de la convicción de que la justicia social puede garantizar la paz universal; por lo que, en los momentos actuales, su principal función está encaminada a:

“prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo” (Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1960, pág. 132)

Declaración Universal de los Derechos Humanos: en su Art. 4 sostiene que “nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; (...) la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” se manifiesta. Así también en el Art. 23 determina que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” se destaca el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, así como una existencia conforme a la dignidad humana, por cualquier otro medio de protección social. Finalmente, en su Art. 25 se habla de los derechos a la seguridad social y el desempleo, por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Naciones Unidas, 1948)

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: este instrumento que fue adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1966, consagra algunos derechos, entre ellos: a) el trabajo b) una remuneración mínima c) un salario igual por igual trabajo, sin discriminación d) igualdad de oportunidades para ser promovido e) descanso, vacaciones y la libertad de hacer uso de las mismas f) igualmente se

garantiza el derecho a la huelga, la sindicalización y la seguridad social. (Pacheco, 1997, págs. 147-157)

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, Adoptada en 1969, entre otros derechos prohíbe la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y, admite la libertad de asociación con fines laborales.

Convenio Simón Rodríguez de integración Socio Laboral, suscrito por los Ministros de Trabajo del Área Andina, en Caracas, en 1972, su objetivo es adoptar estrategias y planes de acción que orienten la actividad de los organismos subregionales y nacionales. En este convenio se destaca la armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social; la coordinación de políticas y acciones, tanto en el campo de la seguridad social, como conducentes de una adecuada utilización de los recursos humanos y a la solución de los problemas del desempleo y subempleo; el establecimiento de un régimen que facilite la movilidad de la mano de obra Subregión; la participación de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo y la integración subregional.

El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, Vigente desde 1999, en materia laboral señala en su Art. 6 que: a) toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o acepta. b) El compromiso de adaptar medidas que garanticen la plena efectividad al derecho al trabajo, así las referidas al logro del pleno empleo, adecuada atención familiar, prevención a la mujer. En su Art.7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. (Pacheco, págs. 271-283)

La Carta de la Organización de Estados Americanos: en lo concerniente a las normas sociales en su capítulo VIII se dispone: la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) “El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud” b) Desarrollo de una

política eficiente de seguridad social. Este tratado conmina a los Estados miembros “armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos”, esta normativa está encaminada a ejecutar los máximos esfuerzos para alcanzar sus objetivos. (Caicedo, 1970, págs. 557-559)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en esta declaración se consagran los siguientes derechos de los trabajadores: a) trabajo en condiciones dignas en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo b) una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí y su familia c) seguridad social que proteja contra la desocupación, vejez y la incapacidad proveniente de causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia. (Principales instrumentos internacionales , 1960, págs. 123-128)

2.1.2 La estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato

Para mejor comprensión de la segunda variable delimitada dentro del presente proceso investigativo es preciso abordar en forma amplia la situación jurídica y laboral de las mencionadas instituciones estatales. En la historia constitucional ecuatoriana, es sabido que el estado ha transitado por diferentes etapas, desde sus inicios en la época republicana de 1830 hasta la actualidad. Estos períodos marcados por diferentes regímenes y formas de gobierno desde un plano conservador, posteriormente laico, luego social y finalmente de derechos y justicia conforme se reconoce en la actual constitución, han ido marcando el desarrollo nacional. El neoconstitucionalismo instituyó a incorporar el reconocimiento de nuevos derechos y garantías, así como también regular de manera diferente la organización estatal y demás aspectos inherentes a las formas de estado.

Como bien se ha venido manifestando al respecto, a partir de la entrada en vigencia de la actual Constitución (2008) se ha podido evidenciar grandes cambios en el aparataje estatal. En este sentido, se procederá con la descripción

del actual régimen que regula el funcionamiento de las empresas estatales, a través del estudio de análisis de diferentes parámetros conforme se establece a continuación:

Estado ecuatoriano, organización y fines

Estado: Las primeras nociones de Estado tienen bases muy antiguas, producto de varias etapas, desde el apareamiento de las polis en Grecia, el surgimiento del imperio romano hasta el hoy conocido estado moderno. Siendo así, con el devenir del tiempo los Estados se han encontrado en constante evolución y no únicamente desde el aspecto conceptual, e histórico sino también en cuanto a su forma de organización. Como antecedente principal se conoce que durante la edad media parte de la población antigua se encontraba sometida al feudo y otra parte luchaba por su libertad creando precarias ciudades que se denominaban comunidades de hombres libres. Como respuesta a la progresiva necesidad de organización surgen la consolidación de los denominados Estados, que desde ese entonces ya contenían elementos característicos propios como son: territorio, población, ejército.

Antes de la separación de la corona, los Estados se encontraban bajo un régimen de absolutismo, posteriormente surge un movimiento social llamado burguesía, que tras enfrentar y derrotar a la nobleza mediante revoluciones como la americana y la francesa da paso a la aparición de un Estado liberal. En relación al concepto de Estado, se ha discutido varias teorías sustentadas doctrinariamente por diversos tratadistas. Por una parte, dentro de la corriente del pensamiento de Weber, el concepto de Estado se considera “un tipo particular de organización política gobernante, caracterizada por el elemento de la territorialidad y por la existencia de un órgano administrativo que monopoliza el uso legítimo de la violencia física” (1974, pág. 152).

Al hacer referencia al origen etimológico de la palabra Estado, surge el término italiana *stato*, el francés *état*, el alemana *Staat* y el inglés *state*; todos ellos provenientes del vocablo latino *status*, que era utilizado para designar la situación jurídica de una persona, en lo relacionado a sus derechos y sus obligaciones. En

consecuencia, se conoce al Estado como “una comunidad política total, es decir, gobernantes y gobernados que forman la sociedad jurídicamente organizada sobre un territorio determinado” mientras que el gobierno “comprende solamente el conjunto de órganos que ejercen el poder estatal” (Justo López, 1973, pág. 220). De manera semejante, se puede concebir al Estado como “una organización jurídica, política y administrativa, integrada por un conjunto de órganos revestidos de capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones” (Sampay, 2008, pág. 956).

Históricamente aparece la república como expresión directa de la voluntad de algunos o todos los individuos que integran la comunidad, es decir la organización en el sistema republicano surge de una base social. Posteriormente se concibe las siguientes formas de Estado: unitario, federal, autocrático y democrático. En el Estado unitario el territorio consolida una sola unidad, posee un gobierno central y dentro de su aparataje estatal todos las personas naturales y jurídicas se vinculan por las mismas leyes; mediante una centralización política en el orden legislativo, ejecutivo y judicial de la estructura central de gobierno.

En el caso ecuatoriano se reemplazan estos tres poderes por una nueva estructura que establece la existencia de cinco funciones. Por otra parte, los Estados federales se crean bajo principios de descentralización política, dividiendo el territorio en unidades autónomas. Al hablar de Estados Autocráticos, todas las potestades se concentran de manera total en el gobernante. Finalmente, la forma democrática de Estado es una forma de Estado abierta y libre. Ahora bien, una vez esclarecido los conceptos que se manejan en temas referentes a Estado, viene a bien confirmar lo planteado por el Art. 1 de la actual Constitución (2008): “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”

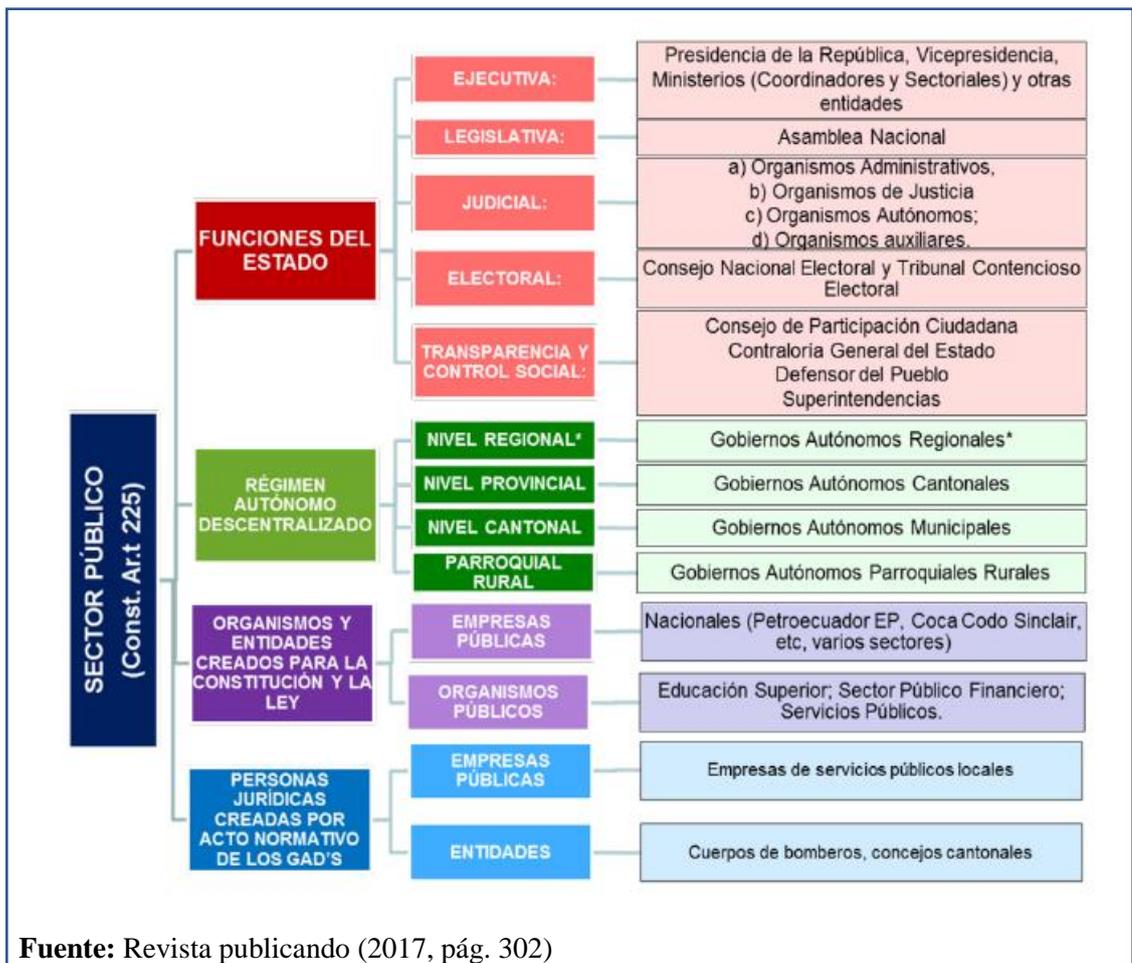
Organización: conforme lo establecido, A su vez, el sector público en el Ecuador de acuerdo a lo establecido en el Art. 225 de la actual Constitución (2008) mantiene la siguiente estructura:

225.- El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. 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.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

La administración pública, por tanto “constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”. (Art. 227)

Figura 2.1 Estructura de la Administración pública en el Ecuador



Ecuador, se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La descentralización consiste “en un conjunto de acciones tendientes a mejorar y ampliar la base de toma de decisiones, trasladándolo a otros entes distintos o autónomos del Estado” por lo tanto, existen múltiples formas en las que el territorio se descentraliza: por ejemplo, de manera: política, territorial, jurídica o administrativo.

Volviendo al tema de la descentralización, en el artículo 3, de la norma suprema se establece que los deberes primordiales del Estado entre otros, será “promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización” (Constitución, 2008). En el marco de lo expuesto el Art. 238 establece:

“Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los consejos regionales.”

Fines: los fines del Estado se plasman en forma de normas y aparece descrito en la constitución de cada Estado. Si bien cada Estado persigue sus propios fines, de manera general se podría decir que todos en conjunto buscan afianzar la justicia, promover el bienestar general, asegurar la libertad, consolidar la paz, promover la defensa de su soberanía, planificar el desarrollo nacional, en definitiva, se habla siempre del Sumak Kawsay o bien común como aspecto relevante en la Constitución ecuatoriana. Para el cumplimiento de los fines del Estado, se cuenta con la siguiente disposición constitucional:

“Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”

Por esta razón surge la idea de que el estado puede garantizar la estructura de los intereses que colisionan en la sociedad civil. Sin embargo, el bien común ha sido objeto de la crítica más radical del filósofo y el economista alemán Karl Marx, quien, por el contrario afirmó: “que son los fuertes poderes de la sociedad civil, por ejemplo, los económicos, que degradan el estado al mero ejecutor de sus intereses particulares” (Martín & Lafuente, pág. 57). La rectoría en materia económica es fundamental para promover y garantizar el desarrollo estatal, este objetivo se basa en la planificación y ejecución de políticas públicas (Constitución, Art. 275). Sin embargo, se genera un amplio debate en torno al nivel de participación del Estado en la economía del país.

Ahora bien, dentro del aspecto económico uno de los principales roles del Estado es promover el desarrollo social, mediante la aplicación y regulación de políticas públicas, leyes y demás normativa que permita armonizar y conciliar la participación de los diferentes agentes económicos en la búsqueda de armonía entre el capital y el trabajo. Al respecto, haciendo referencia a los fines que debe cumplir el estado, el constitucionalista ecuatoriano Borja Cevallos afirma que:

“consiste esencialmente en averiguar las finalidades que toca cumplir a ese complejo organismo social que se llama Estado, en descubrir las razones últimas de su existencia y en valorar tales razones en función de las necesidades humanas, para saber si el Estado responde a una demanda socialmente sentida o es acaso una entidad inútil en la vida de los hombres” (1991, pág. 78)

Empresas públicas en el Ecuador

Las primeras empresas estatales hicieron su aparición alrededor del año 1949 con la facultad otorgada por el Art. 146 de la constitución vigente a la época (1945) de “expropiar empresas privadas con la finalidad de ejercer y reglamentar su administración”. De este modo, el país en miras de desarrollo y enfocándose en la industria fue creando empresas estatales, así como gestionando y regulando servicios de interés general con el apoyo de la CEPAL (Comisión económica para América Latina, creada en 1948). El crecimiento capitalista de la época exigía expansión económica, en el ámbito de la exportación e importación de gran variedad de productos incluyendo el petróleo.

De esta forma se robustecía el aparato productivo, exigiendo al estado una reestructura socioeconómica, debido al aumento de brechas sociales que devino en una crisis económica. Es así que se expide la llamada “Ley de modernización del Estado” en 1993 (actualmente derogada) con el objetivo de privatizar algunos servicios mitigando cargas económicas para el Estado ecuatoriano (Ayala Mora, 2008, pág. 38). El principal reconocimiento a este tipo de organización se otorga en el año 2008 con la promulgación de la actual constitución. Tal es así, que en el Art. 315 de la norma citada el Estado está facultado para constituir empresas públicas: “para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas”.

Conforme cifras proporcionadas por Senplades el Ecuador cuenta con 28 empresas pertenecientes a la Función Ejecutiva, conforme se detalla:

Tabla 2. 1 Empresas públicas de la Función Ejecutiva

Sectores Estratégicos	
Hydrocarburos	EP Petroecuador Petroamazonas EP Flota Petrolera Ecuatoriana Flopec EP Refinería del Pacífico CEM Operaciones Río Napo CEM
Minería	Empresa Nacional Minera Enami EP Gran Nacional Minera Mariscal Sucre CEM
Electricidad	Corporación Eléctrica del Ecuador Celec EP Corporación Nacional de Electricidad Cnel EP Eléctrica de Guayaquil EP Cocasinclair EP Hidrolitoral EP
Telecomunicaciones	Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP Televisión y Radio de Ecuador EP RTV Ecuador Correos del Ecuador EP
	Ecuador Estratégico EP
Otros Sectores	
Productivo	Tame EP Ferrocarriles del Ecuador EP Empresa Pública Cementera del Ecuador EPCE Infraestructuras Pesqueras del Ecuador EP Unidad Nacional de Almacenamiento EP Empresa Pública Importadora EPI EP
Seguridad	Astilleros Navales del Ecuador Astinave EP Empresa de Municiones Santa Bárbara EP Fabricamos Ecuador Fabrec EP
Social	Empresa Nacional de Fármacos Enifarma EP Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos
Conocimiento y talento humano	Yachay EP

Fuente: Senplades (2013, pág. 42)

De las empresas indicadas, de las cuales 25 de ellas son 100% de propiedad estatal y las tres restantes corresponden a economía mixta, con participación accionaria menos al 51%. Con respecto a las empresas creadas por los GAD, existen alrededor de 212 empresas a nivel nacional, así como también en el caso de las universidades se cuenta con diez empresas públicas legalmente reconocidas (2013, pág. 41). Se debe tener en consideración que: “Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características” (Art. 52 Constitución).

Con este antecedente, se establece que “el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recurso naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas”. Esta administración conforme a la potestad otorgada por la propia constitución: Art. 261.- “El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre: (...) 12. El control y administración de las empresas públicas nacionales”. Asimismo, en los planes del buen vivir (2007-2010/2009-2013/2013-2017) se destaca el rol de las empresas públicas permitiendo el reconocimiento de las mismas como agentes de transformación productiva (Senplades, 2013, pág. 17). Para el efecto:

“Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado”. (LOEP, 2009 Art. 4)

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Empresa Públicas (2009) se fortalecen los principios constitucionales y se establecen directrices para la creación y funcionamiento de las mismas. Ahora bien, por su naturaleza misma

las empresas públicas como personas jurídicas de derecho y destinadas a la prestación de servicios públicos, pueden ser locales, nacionales e internacionales.

La creación de empresas públicas se hará:

“1. Mediante decreto ejecutivo para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva;

2. Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados; y,

3. Mediante escritura pública para las empresas que se constituyan entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, para lo cual se requerirá del decreto ejecutivo y de la decisión de la máxima autoridad del organismo autónomo descentralizado, en su caso”. (LOEP, 2009 Art. 5)

Teniendo en consideración, que las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales”. (Art. 315 Constitución). Como se ha establecido, en octubre de 2009, con el propósito de dar cumplimiento a la disposición constitucionales se expide la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), misma que se encarga de regular “la constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local”

La administración de las empresas públicas, para el efecto está presidida por dos órganos principales: a) Directorio; y, b) Gerencia General. en este orden de ideas, “Los directorios de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, sus miembros serán preferentemente los responsables de las áreas sectoriales y de planificación del gobierno autónomo descentralizado relacionado con el objeto de la empresa pública” (LOEP, Art. 7 literal b). por otra parte, “La Gerencia General de la empresa pública será designado por el Directorio, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa

y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa”. (LOEP, Art. 10)

Servidores públicos: empleados y trabajadores

En relación a la situación jurídica y el régimen laboral ecuatoriano “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas” (LOEP, Art 18). Por consiguiente, la prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación: (LOEP, Art 18)

- a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción: Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;
- b. Servidores Públicos de Carrera: Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública: y,
- c. Obreros: Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.

Así mismo, con respecto a la situación laboral de las empresas públicas encontramos una obra del Dr. Gonzáles Calle (2017) denominada “Las Empresas Públicas en el Ecuador, su situación jurídica y su régimen laboral”. En la misma el autor desarrolla algunas temáticas que resaltan las diferentes actuaciones en el sistema laboral con respecto a pronunciamientos y controversias surgidos en el ámbito del estudio de las empresas públicas. El texto lo desarrolla en conformidad con el análisis de disposiciones legales y fundamento doctrinario. Como principal conclusión en su trabajo investigativo determina que en las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas existen graves conflictos para identificar el

carácter público o privado, así como la competencia en el ámbito civil, laboral y contencioso administrativo.

En lo que respecta a la organización estatal, la actual Constitución (2008) en su Art. 225 establece la estructura de las entidades que conforman el sector público. Para el efecto se considera servidores públicos a: “todas las personas que trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Art. 229 ibidem) con excepción de obreros y obreras que se encuentran sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo. Ahora bien, En diciembre del año 2015, la Asamblea Nacional aprobó un paquete de enmiendas constitucionales (Registro Oficial 653) en las que entre otras se dispone suprimir el tercer inciso del Art. 229 que establece: “las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”. Con la entrada en vigencia de la reforma planteada los servidores públicos que ingresaron posteriormente quedan sujetos a la normativa que regula la administración pública (LOSEP).

Por consiguiente, tras el planteamiento de inconstitucionalidad de las enmiendas, varios colectivos argumentaron que se está desnaturalizando la historia y doctrina fundamental los derechos de los trabajadores públicos. Entre los principales derechos menoscabados constaban la negociación colectiva, la restricción del derecho a la huelga, la asociación sindical, así como también beneficios de alimentación y transporte. Posterior al respectivo procedimiento la Corte Constitucional mediante sentencia 18-18-SIN-CC de 01 de agosto (2018), resuelve aceptar las acciones planteadas y declarar la inconstitucionalidad por forma de las acciones planteadas. En consecuencia, durante la vigencia de las enmiendas constitucionales, se ha podido evidenciar la existencia de una clara discriminación en contra de un determinado grupo de trabajadores mismos que en la actualidad aún conservan su vínculo laboral bajo el dominio de la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público).

La norma suprema imposibilita que los derechos otorgados en la misma contengan un carácter regresivo; así mismo, se instituye que los derechos de los trabajadores sean irrenunciables e intangibles. En aplicación a lo dispuesto; el

Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 373-2019 de 17 de diciembre, emite directrices para la aplicación de la sentencia signada en líneas anteriores. En este acuerdo se dispone que los contratos de servicios ocasionales, y nombramientos provisionales suscritos a partir de la expedición de la sentencia constitucional 18-18-SIN-CC necesariamente están sujetos al cambio de régimen laboral. Así pues, se deja un vacío normativo respecto de la relación obrero patronal de los servidores públicos que ingresaron a laborar durante la vigencia de la enmienda constitucional, y que continúan bajo el régimen de la LOSEP dejando en indefensión y tela de duda su situación jurídica.

Concatenar una ley con la Constitución de la República del Ecuador, pareciera obra fácil, ya que en principio solo correspondería en analizar los derechos a respetar, las garantías a seguir y los principios a proteger, pero al tener una constitución meramente interpretativa esta genera diversos criterios, quizá sería más funcional si se cuenta con una constitución reglamentaria en la que no se dé cavidad a la libre interpretación, de forma especial en la generación de normas y leyes que ayudan mantener el orden y el equilibrio, y de varias modos a salvaguardar las igualdades entre otros principios fundamentales. Al no contar con este particular, se generan precisamente estas controversias, en las que no se puede establecer con claridad el cobijamiento de la constitución en relación a la protección de Derechos laborales que es el caso que nos ocupa, si bien los trabajadores cuentan con un conjunto de normas que intentan generar políticas que permitan la no explotación, la estabilidad y las condiciones humanas necesarias para salvaguardar la integridad humana, no se puede plasmar esa igualdad en la ejecución de estas mismas normas y leyes, y al hablar de derechos y precios siendo muy generales, a simple vista no se estaría infringiendo en una vulneración.

Es así que se prueba que no se puede aplicar varias normas y leyes para un mismo fin, incluso si ninguna de estas se contrapone a la constitución, si bien uno de los derechos fundamentales que se lo ha plasmado como constitucional, es la igualdad, no se puede tener dos normativas aparentemente iguales que rijan a un mismo sector que sería el sector trabajador de la nación, independientemente si

este es público o privados preste servicios físicos o intelectuales, el Estado es el responsable directo de generar las condiciones necesarias para el desarrollo laboral, y si este no lo hace, no existe una designación que permita que otros entes funjan de regulatorios. Al no existir una protección de la igualdad, se puede hablar del planteamiento de una inconstitucionalidad, y no precisamente por la generación directa de una anomia o antinomia, sino algo más interpretativo, que se cuestionaría los alcances constitucionales en materia laboral y evidencia la falencia estatal en el acoplamiento de los ciudadanos a entes rectores, que permitan la garantía de derechos promulgador de garantías. Es así que se evidencia la necesidad de generar una igualdad formal y material en relación al ámbito laboral y a la estabilidad jurídica que permita reglar las normas de forma garantista y colectiva.

Normativa jurídica aplicable para empresas públicas

Como se ha venido exteriorizando a lo largo del presente texto, se deja en evidencia que la estructura y funcionamiento de las empresas públicas estatales se caracterizan por tener cierta particularidad en lo que al régimen presupuestario, personal, laboral y contractual se refiere. Es así, que la aplicación simultánea del derecho público al igual que el derecho privado plantea un grado de incertidumbre en lo que a la adquisición de derechos laborales. La Constitución (2008) en su Art. 229 califica como servidores públicos a todas las personas que presten sus servicios o ejerzan un cargo dentro del sector público; esto en concordancia con el Art. 225. En tal virtud, se infiere que se encuentran incluidas las personas que ejercen funciones dentro de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados.

Entre la normativa aplicable en el ámbito de empresas públicas en Ecuador se encuentra principalmente la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), la cual fue promulgada con el propósito de velar por la organización y funcionamiento de las mismas. En lo concerniente a las diferentes modalidades de contratación del talento humano en los Arts. 17 y 18 se hace referencia a que los procesos de selección y prestación de servicios se someterán a esta ley, a las leyes que regulan la administración pública (LOSEP) y al Código de trabajo. De la misma manera,

cabe mencionar que en las empresas públicas coexisten tres tipos de modalidad de vinculación: a) personal de libre nombramiento y remoción, b) servidores públicos, bajo la modalidad de nombramiento permanente o provisional y contratos ocasionales, y c) obreros; que corresponden a contratos individuales o colectivos respectivamente. Ahora bien, dentro de los principales inconvenientes que institucionalmente surgen en la aplicación de la norma se ha evidenciado que la ley Orgánica de Empresas Públicas limita ciertos derechos conferidos a los servidores públicos en comparación a lo establecido por la Ley Orgánica del servicio público. De modo que la referida Ley para el cálculo de décimo tercero y fondos de reserva resta los emolumentos adicionales en virtud de subrogaciones que el servidor público ha recibido durante el curso del año. Así el Art. 30 de la norma citada en su Art. 2 establece: “No forma parte de la remuneración: a) Los valores correspondientes al componente variable por cumplimiento de metas; b) Las décima tercera y cuarta remuneraciones, viáticos, subsistencias y movilizaciones; y, c) Los valores por las subrogaciones y encargos”

Ante dicha disposición que afecta de manera general a los servidores bajo este régimen, empresas públicas nacionales tales como Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP y Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas EMMOP respectivamente; proceden a solicitar el criterio y pronunciamientos al Procurador General del Estado. Conforme a las atribuciones conferidas por la Constitución en el Art. 237, así como la Ley de la Procuraduría General del Estado, esta entidad tiene la potestad de absolver consultas vinculadamente. Los pronunciamientos emitidos al respecto por parte del señor Procurador General del Estado, por su carácter vinculante que poseen y por su efecto de obligatorio cumplimiento declaran que, como servidores de empresas públicas los funcionarios no tendrían derecho a la compensación por subrogación conforme a lo legalmente establecido. En su parte pertinente se manifiesta:

Oficio 13430

“(…) De conformidad con el Art. 280 de la Ley de seguridad Social y la disposición transitoria de la ley para pago mensual de fondos de reserva que establece que dicho fondo se calcula en base de la remuneración de aportación o materia gravada, se concluye que los valores que perciben los

servidores públicos de empresas públicas por concepto de subrogaciones o encargos, no deben ser considerados para las aportaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el cálculo de los fondos de reserva, ya que la letra c del numeral 2 del Art. 30 de la Ley Orgánica de empresas públicas excluye los rubros percibidos por encargo y subrogación de la remuneración y no son ingresos regulares, en los términos del inciso primero del Art. 11 de la Ley de Seguridad Social antes citada”.

Oficio 07663

“(…) Por lo expuesto, en atención a los términos de su consulta se concluye que, para calcular el valor correspondiente a la décima tercera remuneración de los servidores de las empresas públicas, se debe aplicar la previsión contenida en la letra c) del numeral 2 de| artículo 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que expresamente excluye del concepto de remuneración a los pagos efectuados por encargos y subrogaciones”.

Es así a más de evidenciar que la coexistencia de normativas no solo permite la violación no tacita de derechos, sino que abre camino a una serie de sacrificios de derechos que están implícitos en las diversas contrataciones, incluso impulsan al ciudadano común a escoger entre la estabilidad laboral con una baja prestación salarial, o por el contrario se intenta subsanar la inestabilidad salarial con el incremento de la prestación salarial, la duda razonable evidente es, si esta se convierte o no en una forma de sacrificar principios básicos de los trabajadores en general, y se condiciona la clara diferenciación que se realiza entre la prestación directa de servidores al Estado y la generación de recursos por parte de los denominados sector privado.

Otra manifiesta inquietud que surge en aplicación a la normativa vigente es precisamente el tema de vacaciones que rige en las empresas públicas. Como se ha considerado en líneas anteriores la conjugación de dos sistemas laborales dentro de una misma empresa, genera la necesidad de una regulación adecuada. Como ejemplo de regulación interna: La empresa pública estratégica CELEC, mediante resolución EP-GGE-0262-13 emite un reglamento para goce de vacaciones sujeto a la aplicación de servidores públicos y obreros en general en el cual se limita el goce de vacaciones a quince días conforme las directrices del Código de Trabajo.

El sacrificio implícito de derechos, principios y garantías constitucionales en torno al trabajo, no se puede fundamentar en la coexistencia de normativas regulatorias, en las que lejos de generar igualdad formal y material, proporciona desequilibrio y desigualdad entre los cuidados que son parte de un misma nación, que prestan servicios físicos e intelectuales a un mismo Estado, y que están condicionados a declives económicos o de estabilidad, impidiendo de una forma o de otra el desarrollo óptimo para así alcanzar lo que se denomina el buen vivir, y mantener un estándar de vida óptimo, esto sin ahondar en temas de desigualdad más notorios y que no están del todo regulado con el sub empleo y el desempleo.

2.1.3 Derecho comparado

La situación laboral de las empresas públicas es un tema controversial en varios países de América latina, es así que Argentina a partir de los años noventa tuvo que realizar una reestructuración económica y social basada en una política de privatización de empresas públicas. Para el efecto, se cuenta con el trabajo investigativo de Duarte (2001) en el que se analizan los antecedentes de la reestructuración laboral, así como también las consecuencias del proceso de privatización de las empresas públicas. De manera análoga, se aborda la temática del desempleo consecuencia de las graves crisis económicas del país en contraposición a las reformas laborales que otorgaron el reconocimiento de nuevos derechos en beneficio de los trabajadores privados. Como principal conclusión de este artículo se resalta el incremento de niveles de desocupación debido a la reducción de personal mediante. despidos, cesantías, jubilaciones prematuras y retiros voluntarios.

2.2. Objetivos

2.2.1. General

Elaborar un estudio crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato.

2.2.2. Específicos

Analizar el Derecho fundamental al Trabajo, en relación a la estabilidad laboral de los empleados y trabajadores de las empresas públicas municipales del Cantón Ambato

Verificar la existencia de la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato en su derecho al trabajo.

Realizar un análisis crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato.

3. CAPÍTULO III

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de investigación

Tomando como punto de partida la forma y el momento en que ha sido analizado el problema, la presente investigación se enmarca dentro de los siguientes niveles:

Investigación descriptiva

Por cuanto este tipo de investigación ha requerido recabar datos en los que el autor ha tenido que recurrir a fuentes secundarias de consulta, cuyo soporte de estudio han sido la encuesta, entrevista, observación y revisión documental; la misma se enmarca dentro del tipo descriptivo. Así “para una investigación descriptiva es necesario, llegar directamente al fenómeno” (Del Cid Pérez, Mendez, & Sandoval Resinos, 2007, pág. 71).

Es muy enriquecedor para los resultados de investigación haber consultado tanto fuentes primarias como secundarias, cada una en la proporción adecuada al tipo de estudio.

Investigación exploratoria

Una investigación exploratoria como su nombre lo indica, va encaminada a examinar un problema o un tema poco conocido y que no ha sido abordado de manera amplia. En el presente proyecto se ha considerado fundamental aplicar este tipo de investigación, dado que, según manifiesta Cazau (2006, pág. 26) “en la investigación exploratoria buscamos información sobre algún tema o problema por resultarnos relativamente desconocido [...] Este estudio culmina cuando hemos obtenido el conocimiento suficiente como para hacer un listado de los diferentes factores que suponemos vinculados”.

Por lo tanto, durante el desarrollo de la problemática el autor se ha ido familiarizando con situaciones novedosas, y conceptos orientados a ampliar el

conocimiento acerca de los procesos laborales en el Ecuador. Es decir, en esta investigación exploratoria se ha estudiado, factores relacionados con la normativa legal vigente, reformas laborales y constitucionales las mismas que han permitido cumplir con los objetivos planteados por el investigador con la finalidad de conocer de manera profunda y detallada la legislación existente, teniendo en cuenta acciones jurídicas aplicadas en el objeto del estudio.

3.1.2 Enfoque

El presente trabajo de investigación se encuentra desarrollado dentro de las características diseñadas para el enfoque cualitativo. Es decir, para entender de mejor manera en que consiste este tipo de investigación el autor toma como referencia el concepto proporcionado por Hernández Sampieri: “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (2014, pág. 358). Para ser más específicos, y en virtud de la naturaleza misma de las características objeto de estudio, el autor se ha enfocado en recopilar, analizar y procesar la información enmarcándose dentro de los lineamientos establecidos.

Adicionalmente, se ha tomado en consideración que en la actualidad investigación cualitativa ha ido ganando prestigio en el campo académico. Por esta razón, en el área de las ciencias sociales “el conocimiento es construido socialmente por las personas que participan en la investigación. La tarea fundamental del investigador es entender el mundo complejo de la experiencia vivencial desde el punto de vista de quienes la experimentan” (Salgado Lévano, 2007, pág. 71).

3.1.3 Modalidad

El diseño de la presente investigación se encuadra en el ámbito jurídico y consecuentemente dentro del área de las ciencias sociales. De manera análoga, en lo referente al predominio del aspecto cualitativo implica que la metodología y técnicas a emplearse acorde a las siguientes modalidades:

Investigación de Campo

Una investigación de campo se realiza de manera directa y es preciso que el investigador interactúe con el objeto de estudio. Por esta razón se necesita la aplicación de técnicas útiles como la observación que constituye uno de los elementos más simples y sencillos en el proceso de conocimiento humano. Si bien la observación constituye en este sentido natural y empírico la primera forma de captación de lo real, no se limita a lo puramente sensorial ya que hace intervenir al intelecto; vale decir que la observación cobra otro nivel de complejidad al acompañarse de la razón (Muñoz Rosales, 2002, pág. 24). En contexto, la investigación se ha enfocado en realizar un análisis sistemático de problemas suscitados en virtud de la relación obrero patronal; con el propósito de describirlos, entender su naturaleza y ubicarnos en la realidad jurídico legal. Procediendo a la recolección directa de la información requerida dentro del ámbito investigativo relacionándolo directamente con la realidad social.

Investigación Documental

El proceso de investigación documental se consolida esencialmente, por la recopilación de documentos de información, que entre otras son el resultado de otras investigaciones y sirven como base teórica del objeto de estudio. En consecuencia, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. Ahora bien y tomando el concepto de Gómez, L.:

“Con relación al tipo de investigación, en este caso documental, es importante mencionar aquí que el carácter cuantitativo o cualitativo de la investigación no lo da el hecho de ser documental. Es la manera como el investigador se propone abordar los datos para estudiar el tema central de su interés. El hecho de adoptar la perspectiva cualitativa no es para eludir cualquier tipo de manejo de datos o similares, sino por qué el interés es más de carácter interpretativo y comprensivo buscando captar exhaustivamente lo que dicen los textos” (2011, pág. 230).

Esta modalidad de investigación está dirigida a analizar y comprender la problemática planteada con la finalidad de obtener conocimientos utilizando

técnicas como la recopilación, análisis e interpretación de información obtenida exclusivamente de fuentes documentales. Posterior a ello, en el desarrollo y análisis de resultados se incluirá una síntesis de la información recopilada sobre el tema investigado, en donde se va a determinar claramente el argumento central de la investigación bibliográfica desarrollada mediante la revisión de los resultados alcanzados.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Desde el punto de vista conceptual “población es el conjunto total de elementos del que se puede seleccionar la muestra y está conformado por unidades muestrales, con cierta ubicación en espacio y tiempo” (García García, Reding Bernal, & López Alvarenga, 2013, pág. 220). Para el desarrollo en el proyecto resulta sumamente esencial establecer la población con la que el investigador trabaja, y de la misma tomar la respectiva muestra. En el caso específico se hace referencia a un número estimado de personas, así como también de casos, e informes objeto de estudio, conforme se describe en líneas posteriores. La municipalidad del cantón Ambato cuenta con un total de cuatro empresas públicas, en las cuales su personal se encuentra bajo dos tipos de modalidad de trabajo distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3 1 Población

Empresas Públicas	Administrativos	Operativos	Total
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado (EMAPA)	157	307	464
Empresa Pública Cuerpo de Bomberos	26	139	165
Empresa Pública Gestión Integral de Desechos Sólidos Ambato (GIDSA)	40	157	197
Empresa Pública Mercado Mayorista	32	54	86
TOTAL	255	657	912

Elaborado por: Agudo, J. (2020)

Fuente: LOTAIP (diciembre, 2019)

En consecuencia, de la información proporcionada se puede afirmar que para el desarrollo del proyecto, se contó con una población de tipo finita puesto que se pudo conocer con exactitud el número de elementos que sirven como objeto de estudio.

3.2.2 Muestra

En concreto, se señala que en el muestreo cualitativo es usual comenzar con la identificación de ambientes propicios, luego de grupos y, finalmente, de individuos. Por esta razón y debido a la magnitud de la población resulta imprescindible que la investigación cualitativa, por sus características, cuente con muestras accesibles. La muestra se va evaluando y redefiniendo permanentemente (Hernández Sampieri, 2014, pág. 386).

Obtener una muestra de la población general tiene como fin identificar las personas o los actores reales que serán parte de la investigación o los que aportarán con sus conocimientos en la elaboración de la misma. Bajo este escenario, para la determinación del número de elementos con que se trabajará, se ha utilizado la fórmula del cálculo de la muestra para poblaciones finitas, de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * p * q + Ne^2}$$

En dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96

p = Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q = Probabilidad de no ocurrencia = 0,5

N = Población

e = error de muestreo = 0,05

Reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 912}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + (912)e^2}$$

n = 270 personas

Tabla 3 2 Muestra

Muestra (270)	Empleados	Obreros	Total
Población	255	657	912
Porcentaje	28%	72%	100%
Muestra	75	195	270

Elaborado por: Agudo, J. (2020)

3.3 Operacionalización de las variables

Ahora bien, para el caso de la presente investigación, la operacionalización de las variables analizadas es la siguiente:

Tabla 3. 3 Variable Independiente: Derecho fundamental al trabajo

Conceptualización	Dimensión/Categoría	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
El trabajo es un derecho fundamental que está reconocido dentro del derecho positivo y es propio de toda persona trabajadora; el mismo que busca garantizar el acceso y estabilidad en condiciones de igualdad y no discriminación.	<p>-Derecho laboral ecuatoriano</p> <p>-Normativa vigente</p> <p>- Principios básicos</p> <p>- Convenios y Tratados internacionales</p>	<p>- Público</p> <p>- Privado</p> <p>-Código de Trabajo</p> <p>-LOEP</p> <p>-Igualdad</p> <p>-No discriminación</p> <p>-Aplicación</p> <p>-Protección</p>	<p>¿Cree usted que sea necesario implementar reformas en el Constitución ecuatoriana a fin de garantizar los derechos de las personas trabajadoras?</p> <p>¿Piensa usted que, en los conflictos contractuales de materia laboral, se debe garantizar el principio de celeridad procesal?</p> <p>¿Considera usted que la normativa existente en materia laboral genera protección a los derechos de trabajadores y empleados?</p> <p>¿Resulta necesaria y oportuna la intervención de autoridades administrativas en la protección de derechos fundamentales?</p>	<p>Encuesta aplicada a servidores públicos: esto es obreros y empleados de las diferentes empresas públicas de la ciudad de Ambato.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado con preguntas cerradas</p> <p>Entrevista Preguntas abiertas</p>

Elaborado por: Agudo, J. (2020)

Tabla 3. 4 Variable Dependiente: Estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato

Conceptualización	Dimensión/Categoría	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
La estabilidad laboral se considera un derecho que tiene el empleado o trabajador a conservar su puesto de trabajo mientras no incurra en algunas de las causales de despido; en el caso estudiado de hace referencia al Estado como empleador en lo referente a empresas públicas que son organizaciones estatales que prestan servicios estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Estado ecuatoriano -Empresas Públicas -Desvinculación de servidores públicos -Seguridad Jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> -Organización -Fines -Nacionales -Locales - Compra de renuncia - Supresión de Partidas -Diversidad normativa -Reformas Constitucionales 	<p>¿Cree usted que las formas de acceso al sector público van acorde a los principios constitucionales?</p> <p>¿Considera usted que se cumplen las garantías de estabilidad, ascenso y promoción establecidas en la Ley Orgánica de servicio Público?</p> <p>¿Conoce usted, casos de desvinculación laboral obligatoria?</p> <p>¿Según su experiencia, cree que las reformas constitucionales del año 2015 otorgaron estabilidad laboral a los servidores públicos?</p>	<p>Encuesta aplicada a servidores públicos: esto es obreros y empleados de las diferentes empresas públicas de la ciudad de Ambato.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado con preguntas cerradas</p> <p>Entrevista Preguntas abiertas</p>

Elaborado por: Agudo, J. (2020)

3.4 Procedimiento para la recolección de la información

Cuando se lleva a cabo un trabajo de investigación, es necesario considerar los métodos, las técnicas e instrumentos como aquellos elementos necesarios que aseguran el correcto desarrollo de la investigación. En este contexto, con el propósito de cumplir los objetivos específicos planteados dentro de la presente investigación ha sido necesaria la intervención de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato, como fuente de recolección de datos. Por cuanto, la recolección de datos está orientada a verificar la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato partiendo desde el principio fundamental del derecho al trabajo.

La obtención de información ha sido responsabilidad exclusiva del investigador. El desarrollo del trabajo de campo se realizó durante los meses de diciembre 2019 y enero del año 2020. El lugar seleccionado para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron las oficinas de las diferentes empresas públicas descritas en el presente proyecto de investigación, a través de una encuesta. El instrumento que a utilizarse en la investigación consiste en un cuestionario previamente estructurado, el cual contiene exclusivamente preguntas cerradas a fin de que los encuestados se sujeten a las posibilidades de respuesta preestablecidas. Para su estructuración se tomó en cuenta los elementos considerados en la operacionalización de variables. Su resolución será de carácter individual y la forma de contestarse es escrita, con un tiempo para responder de 15 minutos.

3.5. Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados

Dentro del desarrollo de la temática planteada, este paso constituye una parte importante en el proceso investigativo, puesto que la cuantificación y tratamiento estadístico de datos facilita la determinación de conclusiones y recomendaciones en relación a la información obtenida y los objetivos planteados.

Para el caso del presente estudio, el procesamiento de datos comprende las diferentes etapas que utiliza el investigador para la depuración de información no útil, la corrección de fallas de contestación, así como la tabulación de datos y elaboración de cuadros estadísticos a partir de la información obtenida. Las conclusiones se derivan del cumplimiento de los objetivos específicos; mientras que las recomendaciones se fundamentan en las conclusiones establecidas.

3.6 Aspectos éticos:

Por cuanto, se ha procedido al desarrollo de la presente investigación cualitativa, en la que el investigador reconoce la individualidad de los sujetos que han sido parte constitutiva en el proceso de la elaboración de la misma, y han proporcionado la información obtenida, es fundamental para el autor garantizar que la identidad, los juicios y criterios recogidos como objeto de estudio, forman parte netamente del proceso investigativo y de ninguna manera se podrá recurrir a la presentación o divulgación de los datos recogidos individualmente.

4. CAPÍTULO IV

4.1 Resultados

Posterior al cumplimiento de la respectiva encuesta se ha obtenido los siguientes que a continuación se detalla:

a) Datos Informativos:

Edad: Menor a 30 años _____ Mayor a 30 años _____

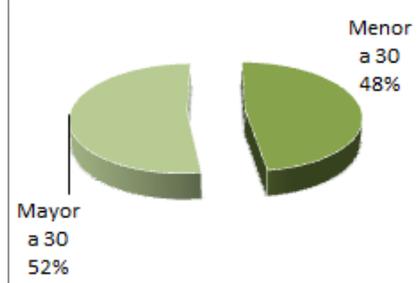
Tabla 4. 1 Datos informativos

Respuestas	Fi	%
Menor a 30	129	47,78
Mayor a 30	141	52,22
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 1 Tabulación de edad



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Conforme se puede evidenciar se ha realizado un total de 270 encuestas que comprenden el 100 % de la población, en consecuencia, vemos que un 48 % de la misma es menor a 30 años, mientras que el 52 % restante es mayor a la edad determinada.

Sexo: Masculino: _____ Femenino: _____

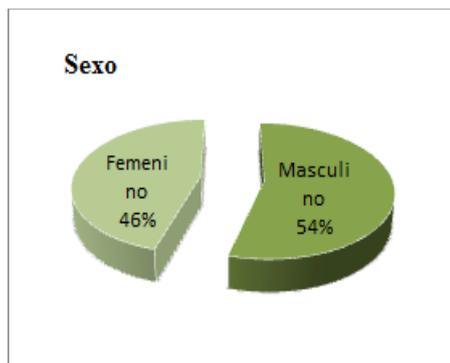
Tabla 4. 2 Datos informativos

Respuestas	Fi	%
Masculino	147	54,44
Femenino	123	45,56
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 2 Tabulación de sexo



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Conforme se puede evidenciar de un total de 270 encuestas que comprenden el 100% de la población, el 46 % de la misma es de sexo femenino, mientras que el 54 % corresponde al sexo masculino. Amparados en el derecho de igualdad, así como la equidad de género se ha intentado tener un equilibrio adecuado entre las personas encuestadas. La equidad que se ha intentado plasmar la identificación y medida de las necesidades población es el primer paso para la identificación de los derechos laborales, para garantizar los criterios de equidad es clave conocer la opinión de toda la población y las encuestas son una herramienta imprescindible para identificar la opinión de los mismos.

Régimen Laboral: Operativo: _____ Administrativo: _____

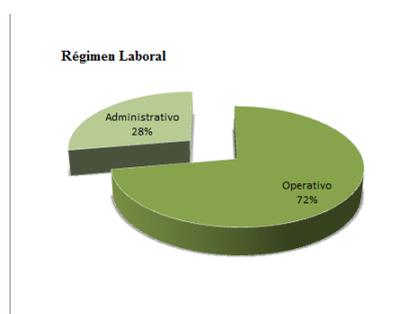
Tabla 4. 3 Datos informativos

Respuestas	Fi	%
Operativo	195	72,22
Administrativo	75	27,78
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 3 Régimen Laboral



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Conforme se puede evidenciar de un total de 270 encuestas que comprenden el 100% de la población, el 28 % de la misma pertenece al ámbito administrativo es decir están bajo el régimen de la LOSEP, mientras que el 72 % restante corresponden a Código de Trabajo perteneciendo al régimen operativo. En el ámbito de la gestión del talento humano, se establece el órgano administrador y los principios para la administración del sistema de talento humano, los tipos de nombramientos, contratación y optimización del personal, los contratos colectivos, asociaciones de obreros, la prohibición de reparto de utilidades y excedentes, normas para la regulación de condiciones de trabajo, entre otras. Para este caso en particular se ha tomado en consideración únicamente dos tipos de régimen laboral; administrativo y operativo; con el objetivo de obtener la información requerida.

Tiempo de servicio:

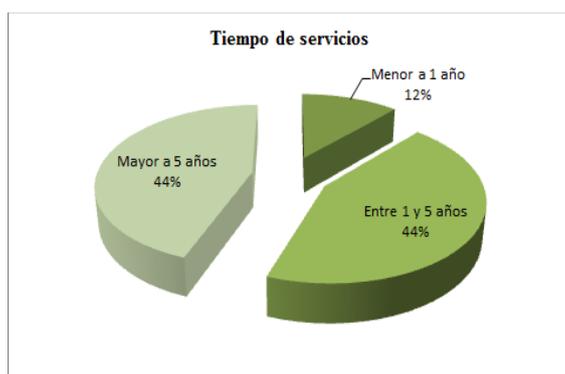
Tabla 4 4 Datos informativos

Respuestas	Fi	%
Menor a 1 año	32	12,00
Entre 1 y 5 años	118	44,00
Mayor a 5 años	120	44,00
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 4 Tiempo de servicio



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Conforme se puede evidenciar de un total de 270 encuestas que comprenden el 100 % de la población, el 12 % de la misma tiene una estabilidad menor a un año, así mismo el 44 % lleva trabajando entre 1 y 5 años, finalmente el 44 % restante supera los 5 años de servicio. El tiempo de trabajo en las empresas públicas es muy importante para el cálculo de los derechos ganados por el servidor público. En este aspecto, el empleador está obligado a registrar al trabajador o servidor a través de la página web del IESS mediante el aviso de entrada, desde el primer día de labor, dentro de los quince días siguientes al inicio de la relación laboral o prestación de servicios, según corresponda. Para el cálculo del aporte de los trabajadores con relación de dependencia, se entiende como materia gravada a

todo ingreso regular y susceptible de apreciación pecuniaria percibido por el trabajador.

b) Desarrollo del Test:

Pregunta 1:

¿Cree usted que las formas de acceso al sector público van acorde a las disposiciones constitucionales y reglamentarias?

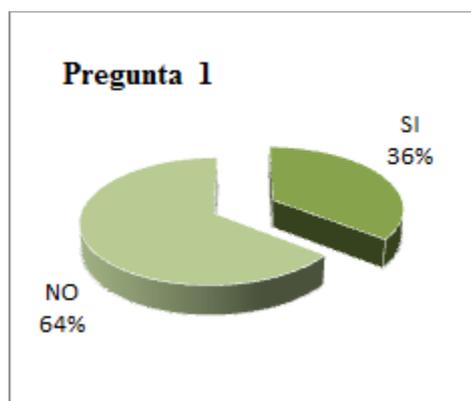
Tabla 4. 5 Pregunta 1

Respuestas	Fi	%
SI	96	35,56
NO	174	64,44
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 5 Respuesta 1



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Como se puede observar, el 64 % de la población encuestada ha manifestado que el ingreso al sector público dista mucho de lo que las normas constitucionales de la República disponen en lo referente al tema. Sucede de la misma manera con las disposiciones reglamentarias en cada institución del Estado, que en muchos de los casos se contraponen a las constitucionales. Por el contrario apenas un 36 % está de acuerdo en que si se respetan las normas constitucionales y reglamentarias en lo referente al acceso al sector público.

Pregunta 2:

¿Conoce usted, casos de desvinculación laboral obligatoria?

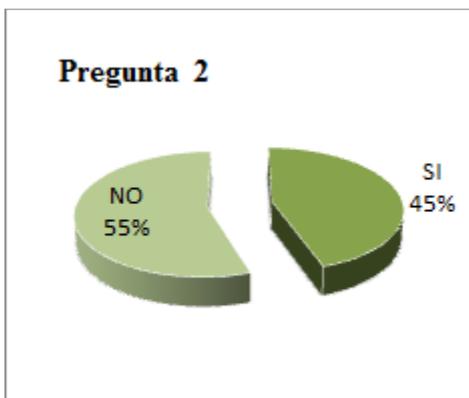
Tabla 4. 6 Pregunta 2

Respuestas	Fi	%
SI	121	44,81
NO	149	55,19
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 6 Respuesta 2



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

En lo referente a casos de desvinculación laboral obligatoria, vemos que un 45 % ha manifestado conocer de estas circunstancias en las que un servidor público es obligado a salir de una institución del estado, situación contraria al 55 %, que ha manifestado no conocer de estos casos, evidenciándose que es muy común el conocimiento de desvinculaciones laborales obligatorias en el sector público. El Decreto Ejecutivo No. 813 de 2011 en Ecuador tuvo como fin reformar el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, con la introducción de la cesación de funciones por compra de renuncias obligatorias con indemnización. El objetivo de la interrogante es conocer la perspectiva del impacto que tuvo este Decreto y que conocimiento tienen las personas al respecto de trabajadores que fueron desvinculados.

Pregunta 3:

¿Considera usted que se cumplen las garantías de estabilidad, ascenso y promoción establecidas en la Constitución y desarrolladas en la Ley Orgánica de Servicio Público?

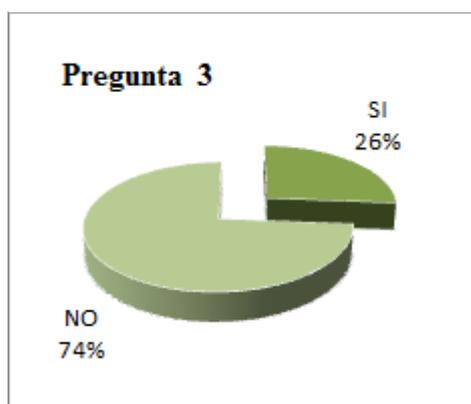
Tabla 4. 7 Pregunta 3

Respuestas	Fi	%
SI	71	26,30
NO	199	73,70
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 7 Respuesta 3



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Como podemos observar en esta pregunta hemos obtenido un resultado del 26% en el cual manifiestan que las garantías reconocidas tanto en la Constitución como la Ley Orgánica de Servicio Público si se cumplen a favor de los servidores públicos, destacando la estabilidad el ascenso y promoción, por el contrario, un 74% de población encuestada ha manifestado que no se cumplen con las garantías a los servidores públicos lo cual genera inestabilidad laboral, falta de ascenso y promoción.

Pregunta 4:

Las reformas constitucionales del año 2015 cambiaron el régimen laboral de obreros y trabajadores en el sector público vinculándoles al amparo de la LOSEP. A su criterio, que consecuencias produjo:

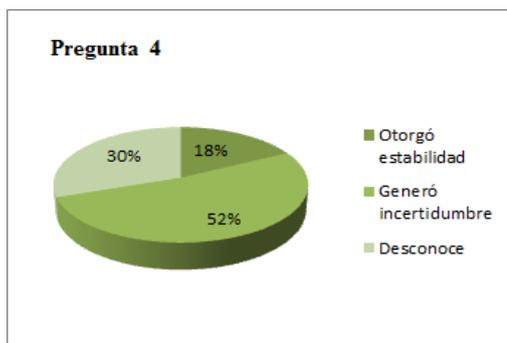
Tabla 4. 8 Pregunta 4

Respuesta	Fi
Otorgó estabilidad	47
Generó incertidumbre	141
Desconoce	82
Total	270

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 8 Respuesta 4



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

De acuerdo a las respuestas de los encuestados se han manifestado en el siguiente sentido, apenas un 18% coincide en que las reformas constitucionales del año 2015 han otorgado estabilidad laboral a los servidores públicos que cambiaron de régimen, un 52% de la población han manifestado que este cambio generó incertidumbre en los servidores públicos, y como vemos en mayor porcentaje 30% desconocen las reformas constitucionales del año 2015, en lo referente a la situación laboral de los servidores públicos. De acuerdo a los resultados obtenidos podemos ver que en mayor número existe descontento en la aplicación de reformas constitucionales.

Pregunta 5:

¿Cree usted que sea necesario implementar reformas en el Constitución ecuatoriana a fin de garantizar los derechos de los servidores públicos amparados en la LOEP? (Ley Orgánica de Empresas Públicas)

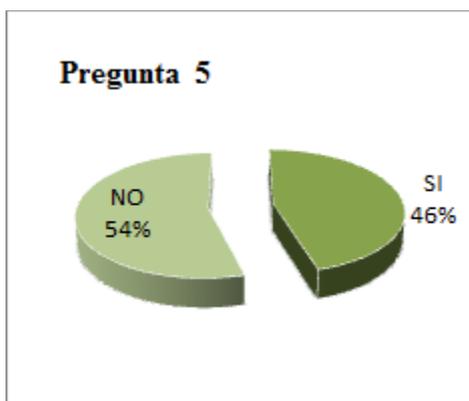
Tabla 4. 9 Pregunta 5

Respuestas	Fi	%
SI	123	45,56
NO	147	54,44
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 9 Respuesta 5



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Respecto a que se deba reformar la Constitución de la República con la finalidad de garantizar los derechos de los servidores públicos que se encuentran bajo modalidad laboral amparada en la LOEP un 46% han manifestado si estar de acuerdo en que se deberían llevar a cabo estas reformas constitucionales que garanticen derechos a los servidores públicos, contraponiéndose el 54% que ha manifestado no estar de acuerdo en que para garantizar derechos a los servidores públicos de la LOEP se deba reformar la Constitución .

Pregunta 6:

¿Piensa usted que, en los conflictos contractuales de materia laboral, se garantiza el principio de celeridad procesal? (que sea ágil y oportuno)

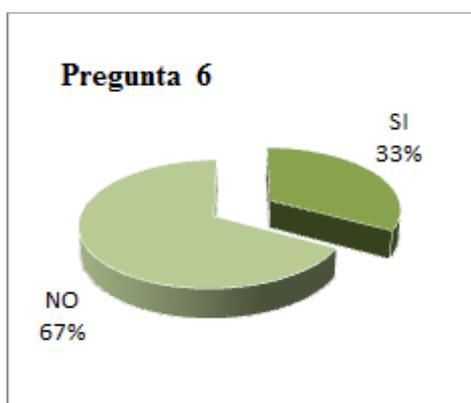
Tabla 4. 10 Pregunta 6

Respuestas	Fi	%
SI	89	32,96
NO	181	67,04
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 10 Respuesta 6



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

En lo referente a la celeridad procesal aplicada a los conflictos contractuales en materia laboral, se han pronunciado el 67%, en que si se debe garantizar este principio, a fin de que sean despachados de manera ágil y oportuna, por el contrario han manifestado su desacuerdo el 33 % de la población encuestada, quienes creen que no es necesaria la aplicación y garantía de dicho principio, como resultado podemos ver que es mayor la cantidad de personas en acuerdo a que se aplique de manera adecuada este principio.

Pregunta 7:

¿Considera usted que la normativa existente en materia laboral genera la protección adecuada a los derechos de los trabajadores y empleados de las empresas públicas?

Tabla 4. 11 Pregunta 7

Respuestas	Fi	%
SI	167	61,85
NO	103	38,15
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 11 Respuesta 7



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Se puede observar que el 62 % de la población encuestada, manifiesta que, si se genera protección de derechos a trabajadores y empleados de empresas públicas, a través de la aplicación de la normativa legal vigente, opuesto a lo que opina el 38 % quienes al respecto manifiestan que la normativa existente no otorga garantías a la protección de derechos de los trabajadores y empleados. Vemos entonces que la percepción respecto a la protección de derechos requiere mejorar mediante una aplicación adecuada. Se debe tener presente que el trabajo es un derecho humano reconocido a nivel mundial en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos y otros documentos mundiales y regionales.

Pregunta 8:

¿Resulta necesaria y oportuna la intervención de autoridades administrativas y judiciales en la protección de sus derechos?

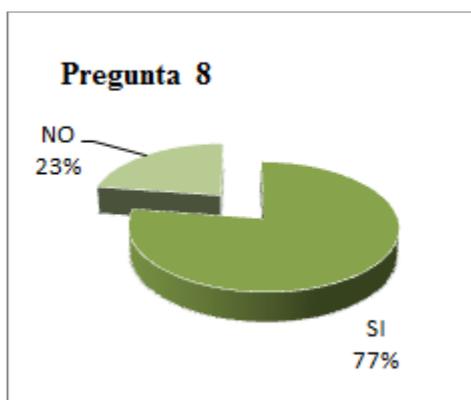
Tabla 4. 12 Pregunta 8

Respuestas	Fi	%
SI	209	77,41
NO	61	22,59
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 12 Respuesta 8



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Respondiendo a la interrogativa vemos que la mayor parte de la población encuestada el 77 % si está de acuerdo en que autoridades administrativas y judiciales deben intervenir a fin de garantizar la protección de derechos, por el contrario, en un porcentaje menor del 23 % manifiesta que no es necesaria la intervención de autoridades con este fin. Pero evidenciamos que la mayor parte de la población encuestada manifiesta su aceptación en la intervención de autoridades. Principalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la principal fuente de tratados multilaterales, convenios y recomendaciones, encaminados a la protección de los derechos de los trabajadores.

Pregunta 9:

¿Considera que la normativa vigente le otorga estabilidad permanente en el puesto de trabajo o cargo que usted desempeña?

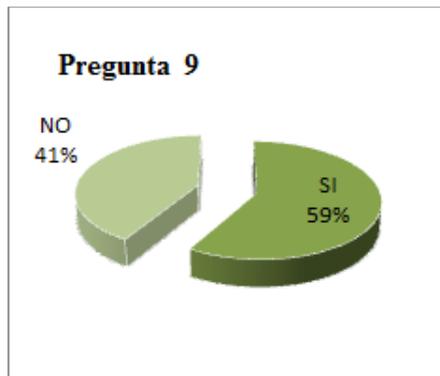
Tabla 4 13 Pregunta 9

Respuestas	Fi	%
SI	157	58,15
NO	113	41,85
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 13 Respuesta 9



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Podemos evidenciar que en mayor número de personas encuestadas 59 % han contestado que, si se genera estabilidad laboral apoyada en la normativa legal existente, afirmando el presupuesto de que existe amparo legal que garantiza la estabilidad laboral, en situación contraria ha contestado el 41 % de población quienes manifiestan que la normativa actual no garantiza la estabilidad laboral de forma permanente para los servidores públicos. En este punto, se ha evidenciado, que, la sedes en Ecuador de las organizaciones sindicales de servidores públicos Internacional De Servicios Públicos presentan varias peticiones de revisión de los aspectos en los cuales el Estado Ecuatoriano viola los derechos laborales de los servidores públicos.

Pregunta 10:

¿En caso de surgir un inconveniente o conflicto laboral por pérdida de su empleo, sabe o conoce a dónde acudir y que derechos reclamar?

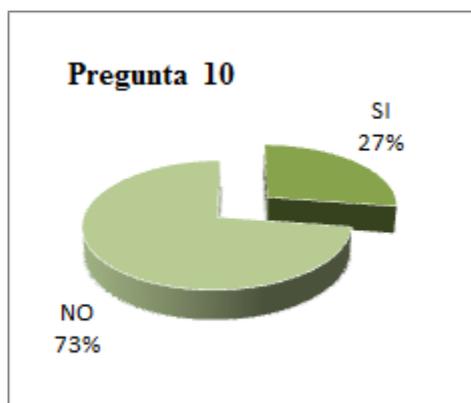
Tabla 4. 14 Pregunta 10

Respuestas	Fi	%
SI	74	27,41
NO	196	72,59
TOTAL	270	100

Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Figura 4. 14 Respuesta 10



Elaborado por: Agudo, J (2020)

Fuente: Investigador

Se evidencia que de la totalidad de población encuestada apenas el 27 % conoce a qué lugar acudir con el fin de realizar algún reclamo que involucre un conflicto laboral, respuesta que se contrapone al 73 % de la población que manifiesta no conocer a dónde puede acercarse en caso de solicitar ayuda o presentar un reclamo laboral, con ello se evidencia que prevalece la falta de conocimiento por parte de la población. En la situación descrita, el papel del Ministerio de Relaciones Laborales se transforma de la defensa de los puestos de trabajo, a que los trabajadores cobren adecuadamente sus indemnizaciones en caso de despido, cuestión históricamente desarrollada por los sindicatos (Gaussens,2016).

4.2 Análisis de resultados

Posterior a realizar la encuesta conforme los datos obtenidos y expuestos en líneas anteriores, se puede evidenciar que, si bien; la mayor parte de la población encuestada conoce los derechos de los cuales se encuentra asistida, sin embargo, estos mismos derechos no otorgan la suficiente protección conforme se ha venido analizando. Por otra parte, la existencia y convivencia de dos normas de iguales rangos que dirimen entre ellas, obsta para que el pleno reconocimiento de ciertas garantías se vea vulnerado al momento de su aplicación. Así mismo, la población con la que se ha trabajado es una muestra de la evidente actual situación de muchas empresas públicas, no únicamente a nivel local sino también nacional; las mismas que en pro de resolver situaciones o conflictos normativos no encuentran una respuesta viable a los temas en cuestión.

La institucionalidad es un factor indispensable en lo que tiene que ver con la descentralización y autonomía como modo de gobierno. Como se puede evidenciar en los resultados de las encuestas realizadas el porcentaje de las personas que conocen con certeza el lugar a donde pueden direccionar una denuncia, reclamo o consulta, en el ámbito laboral es sumamente bajo. Esto desencadena en un déficit en la funcionalidad estructural institucional. La forma en la que se ejerce la interacción entre el ciudadano y el estado, es precisamente a través del servicio público en caminado a la solución de conflictos y la subsanación de necesidades. Es conocido de manera general que el desconocimiento de la normativa, de la ley o de la forma de interponer una denuncia, reclamo o consulto no exime de responsabilidades al ciudadano, la contraparte que el estado debe reforzar es la difusión, así como la correcta y oportuna información.

Mediante el correcto funcionamiento institucional del estado se puede no solo generar seguridad jurídica, sino garantizarla como precepto constitucional. En síntesis, con pro y contras que se ha podido evidenciar en ración a la temática planteada, es notoria la necesidad de clarificar la norma, de fortalecer los puntos a favor encontrados y de no menguar esfuerzos en generar las soluciones prontas y

oportunas que este particular amerita. La intervención de las autoridades administrativas y judiciales es de vital importancia en ración a garantizar la seguridad jurídica. Siendo el trabajo un pilar fundamental en la dinamización de la economía y uno de los derechos más importantes, que permiten al ciudadano desarrollar condiciones de vida, gustables y sostenibles. Generar, garantiza y promover la exigibilidad del derecho al trabajo, permite que mejore las condiciones de prestación de servicios en general, ya sean estos intelectuales o físicos. Independientemente de servir al sector público o al privado, los trabajadores deber ser amparados por una misma normativa legal y respaldados en mismo derecho fundamental. Esto solo será posible mediante una adecuada aplicación de la norma y viabilizada a que se unifique y que no exista divisiones innecesarias que transgreden diversos beneficios laborales.

Tabla 4. 15: Juicio de Expertos:

HOJA DE ENTREVISTA		
Entrevista Realizada a: Ing. Telmo Basantes Villacis		
Cargo: Analista de Control Técnico y Evaluación del Ministerio de Trabajo		
Interrogantes	Respuesta proporcionada	Análisis
1. ¿Las empresas públicas en el Ecuador, se encuentran amparadas legalmente por normativa que va acorde a las necesidades estatales?	Considero que si se encuentran amparadas por una norma legal independientemente de que se aplique o no dicha normativa.	Se debe establecer el propósito principal que justifique la creación de la empresa, debe contener objetivos específicos que digan los logros de la operación de la empresa pública una vez que funcione.
2. ¿A su criterio, existen conflictos normativos al momento de aplicar la Ley Orgánica de empresas públicas y la Ley Orgánica de Servicio público en una misma entidad?	A mi criterio consideraría que, si debido a que al ser las empresas públicas parte del estado y por ende sus funcionarios formarían parte del sector público, no es pertinente que se genere cierto grado de confusión entre dos normas que lo que buscan es regular el personal técnico y	Al hablar de empresas públicas, nos referimos a entidades creadas por el Estado para diferentes fines como la generación de empleo, la producción de bienes y servicios, el desarrollo de capacidades tecnológicas nacionales, el manejo de recursos naturales y sectores estratégicos, la regulación del

	administrativo de una institución.	mercado, el suministro de servicios públicos estratégicos como la energía y telecomunicaciones, entre otros. En un marco general, el objeto de las empresas de propiedad estatal es transformarse en el vector detonante del desarrollo económico y social, en busca de maximizar los beneficios del interés público o nacional.
3. ¿Considera usted que se cumplen las garantías de estabilidad, ascenso y promoción establecidas en la Constitución y desarrolladas en la Ley Orgánica de Servicio Público?	La estabilidad laboral solo se alcanza mediante un concurso de méritos y oposición. Mientras que los ascensos muy poco se da debido a que por tintes políticos no es considerado esta modalidad, considero que se debería promover y hacer cumplir la ley.	Es sustancial potenciar capacidades en el área del talento humano, dado que son los seres humanos quienes ejecutan los cambios. Aquí es de vital importancia la implementación de planes de formación y capacitación profesional en las empresas, según los lineamientos para la transformación de la matriz productiva del país.
4. Las reformas constitucionales del año 2015 cambiaron el régimen laboral de	En su momento fue bueno porque esto creo una igualdad de derechos para aquel grupo	Las Empresas Públicas en Ecuador tienen un rol importante en el desarrollo de la

<p>obreros y trabajadores en el sector público vinculándoles al amparo de la LOSEP. A su criterio, que consecuencias produjo:</p>	<p>de empleados y trabajadores; pero después produjo inestabilidad para aquellas personas debido a que ahora no saben bajo que modalidad se encuentran regulados lo que acarrea inseguridad jurídica.</p>	<p>economía nacional y la transformación en la matriz productiva, debido a que son las encargadas de la prestación de servicios públicos, la gestión de sectores estratégicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales y bienes públicos; por tal razón se busca el desarrollo integral del ser humano, para alcanzar el buen vivir.</p>
<p>5. ¿Cree usted que sea necesario implementar reformas en el Constitución ecuatoriana a fin de garantizar los derechos de los servidores públicos amparados en la LOEP? (Ley Orgánica de Empresas Públicas)</p>	<p>Sería lo más pertinente realizar reformas de ser el caso debido a que se está vulnerando un derecho fundamental que tiene toda persona al trabajo ya que es el medio mediante el cual alimentan a familias enteras y en muchos de los casos son el núcleo familiar.</p>	<p>La Constitución de la República de Ecuador, vigente ha concebido la creación de las Empresas Públicas y a fin de regular su funcionamiento organizacional, y económico; para que así logren alcanzar un desarrollo óptimo que garantice su eficacia en el mercado y a la vez cuenten con una norma jurídica totalmente eficiente que garantice y fortalezca sus procesos de gestión.</p>

Elaborado por: Agudo, J (2020)

4.2.1. Recursos

Institucionales

- Universidad Técnica de Ambato
- Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
- Bibliotecas
- Juzgados de la Provincia de Tungurahua
- Corte Constitucional del Ecuador
- Ministerios que conforman el Sector Público, localizados en Ambato.

Humanos

- Tutor de la investigación
- Investigadora
- Profesionales del Derecho
- Jueces
- Asesores Jurídicos de diferentes Ministerios
- Personal Administrativo

Materiales

- Material de oficina
- Transporte
- Materiales tecnológicos
- Bibliografía

Económicos

No	DETALLE	CANTIDAD
1	Proyecto	200
2	Material de oficina, transporte y tecnológicos	300
3	Textos y material bibliográfico	600
4	Asesoramiento profesional	500
5	Fotocopiado	100
6	Informe final	350

7 Imprevistos

100

TOTAL

2150

4.2.2. Cronograma

<i>Fechas</i>	MESES																												
	Sept. 2019				Octubre 2019				Nov. 2019				Dic. 2019				Enero 2020				Feb. 2020				Marzo 2020				
<i>Actividades</i>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.- Selección del tema	■																												
2.- Elaboración del capítulo I.		■																											
3.- Elaboración del capítulo II.			■	■																									
4.- Elaboración del capítulo III y IV.				■																									
5.- Presentación del Proyecto.					■	■	■																						
6.- Recolección de la Información.									■	■	■	■																	
7.- Procesamiento y análisis de resultados.											■	■	■	■	■														
8.- Formulación y elaboración de conclusiones y recomendaciones.																	■	■	■	■	■								
9.- Redacción final del informe.																			■	■	■	■	■						
10.- Presentación y defensa.																												■	

Tabla 4. 15 Cronograma

Elaborado por: Agudo, J (2020)

5. CAPITULO V

5.1 Conclusiones

La existencia de una notable cantidad de consultas y quejas por parte de trabajadores y empleados de empresas públicas se genera de forma permanente en el Ministerio de Trabajo de Ambato, siendo esta la institución que, en representación del Estado, intenta resolver particularidades resultantes de la relación laboral. En particular, en lo que se refiere a la aplicación de la normativa vigente y las dudas que resultan debido a ciertos vacíos jurídicos que no solo requieren interpretación urgente, el requerimiento se relaciona también a la búsqueda de una pronta solución, para garantizar el Derecho al trabajo y fomentar los mecanismos para que en el futuro no se mantenga esta inestabilidad jurídica. Más aún, si la falta de solución a las controversias manifestadas entre estado y particulares se sigue prolongando, será la clase trabajadora quien terminará sufriendo pérdidas económicas.

Como consecuencia de lo analizado, se evidencia el desempleo y, en cierta medida, la pérdida de ingresos, sacrificando la calidad de vida que promulga el Estado en torno a condiciones básicas de desarrollo enmarcado en la política del buen vivir. Por estas razones que la política laboral bajo la presión de la necesidad, se enmarca en brindar legalidad, pero no se encasilla en otorgar estabilidad jurídica. En consecuencia, el contenido de este documento, está motivado por las irregularidades surgidas por la falta de claridad en la norma en relación a la división intrínseca que se ha generado. Siendo las leyes promulgadas por un estado garantista de derechos y justicia social este se condiciona a mantener un equilibrio entre los estamentos constitucionales y los estamentos normativos, reglamentarios y legales, solo así se puede hablar de la garantía a la estabilidad jurídica.

Considerando como crítica positiva, la investigación se enmarca en la creación de una forma eficiente de abordar un asunto que no solo afecta los derechos de los trabajadores, sino que también es de interés económico, social y público. El trabajo considerado no únicamente como derecho constitucional sino como derecho fundamental, genera la obligatoriedad de salvaguardar su interés y no desde una perspectiva legalista sino garantista. Es importante tener en cuenta que este artículo no aboga por ningún sistema económico. Si bien las políticas económicas son una base fundamental para garantizar condiciones óptimas de desarrollo de los derechos laborales, su determinación es ejemplificar problemas legales frente a garantías constitucionales, a pesar de referirnos a cuestiones relacionadas con la economía y la política. Sin embargo, estos son compendios probablemente son inherentes a muchos regímenes de legislación laboral.

5.2 Recomendaciones

La eficacia y eficiencia de una ley, norma o reglamento se mide en torno a la efectividad que estas tienen al momento de su aplicación. No se debe contraponer normas dentro de un mismo ordenamiento jurídico. Es propicio considerar que en cualquier sistema legal se debe cumplir un propósito de manera eficiente, de lo contrario convendría su reforma. Una economía en desarrollo debe, en la medida de lo adecuado, evadir conflictos innecesarios, ya que tales problemas tienen un impacto negativo tanto en el empleo como en el crecimiento económico. Es recomendable la unificación de normas, en las que sean beneficiados en unanimidad todos los trabajadores. De forma conexa la prestación de servicios en el área pública y privada deben gozar de los mismos derechos, responsabilidades y retribuciones económicas, que se sienta en igualdad de condiciones el amparo constitucional y de las normas que se han generado para el cuidado, protección y control de la prestación de servicios físicos e intelectuales.

Es recomendable que cuando la ley tiende a afectar a un determinado grupo o colectivo, los efectos más evidentes. Aun así, el llamado a la reforma solo se hace más fuerte cuando tales defectos afectan a masas privilegiadas. La reforma de la legislación laboral, se ha retrasado mucho. La cronología de las recientes disputas laborales se compone en gran medida de lo que es imposible ignorar. Las funciones del gobierno, los sindicatos y sus miembros se han vuelto borrosas, ya que la conducta desenfadada a menudo se deja sin amonestar. En relación a las condiciones económicas para la generar empleo y condiciones legales favorables para que el desempleo no se desemboque como impacto social. Sin desmerecer la intervención del estado como ente regulador y con la prestación de los mecanismos necesarios para generar normas y leyes que favorezcan a todos aquellos que presten servicios públicos y privados.

Reconocer que las leyes laborales se promulgan principalmente para sostener una sociedad democrática a través del avance de los derechos de los trabajadores; sin embargo, en algunos casos parece que la ley se usa por otras razones. La ley debe usarse para el propósito para el cual fue promulgada y no para otros fines. Por otra parte, la legislación laboral se ha infectado con la política hasta el punto de que es imposible separarlos, aunque indudablemente existe una correlación entre la ley y la política, es importante que la ley solo se use por razones legales. La política como herramienta para generar representatividad y protección de derechos individuales y colectivos es primordial para el desarrollo. Pero no se puede politizar una norma o una ley y menos contraponerlas a un régimen constitucional de derecho y justicia social. La conjugación de la política y la promulgación de leyes y normas deben encaminarse siempre en beneficio de los ciudadanos de forma general y no orientados a grupos de poder.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Declaratoria de inconstitucionalidad de enmiendas 2015, 018-18-SIN-CC (Corte Constitucional del Ecuador 1 de agosto de 2018).
- Ackerman, B. (2015). *We the people I Fundamentos de la historia Constitucional Estadounidense* (primera ed.). (J. S. Grau, Trad.) Quito, Pichincha, Ecuador: IAEN - Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Asamblea Nacional. (16 de octubre de 2009). Ley Orgánica de Empresa Públicas . Quito: Registro Oficial suplemento 48.
- Asamblea Nacional. (6 de octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294.
- Avila Santamaría, R. (2012). Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano. *El Congreso Ecuatoriano de Historia 2012*, (págs. 1-51). Montecristi.
- Ayala Mora, E. (2008). *Manual de historia del Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporacion Editora Nacional.
- Borja Cevallos, R. (1991). *Derecho político y constitucional*. México: Fondo de Cultura.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del dercho al trabajo. *Themis*, 13-26.
- Caicedo, C. J. (1970). *El Derecho Internacional en el Sistema Interamericano*. Madrid: Ediciones Cultura Hispánica.
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Scielo*, 3-29.
- Casa de la Cultura Ecuatoriana. (1960). *Principales instrumentos internacionales* . Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.

- Cevallos Salas, J. W. (Octubre de 1982). *Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*. Obtenido de Cuadernos sindicales:
shorturl.at/DLSU3
- Cevallos, J. (2007). *Derecho laboral ecuatoriano, "apuntes para una historia"*. Quito: La Tierra.
- Congreso Nacional . (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 29 de enero de 2019, de www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf
- Definicion.es. (s/f). Obtenido de Principio de razonabilidad:
<https://definicion.de/principio-de-razonabilidad/>
- Duarte, M. (2001). Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupacion en las empresas de servicios públicos. *Realidad económica*, 32-60.
- Durval Fuentes, J. (2016). La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores, un derecho de nuestros pueblos. *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, (págs. 1-9). Santiago de Chile.
- Escobar Henríquez, F. (1991). *Los Principios del derecho laboral en la nueva Constitución*. Bogotá: Planeta.
- Gonzales Calle, F. T. (2017). *Las empresas públicas en el Ecuador: su situación jurídica y su régimen laboral*. Quito: Universidad de Cuenca.
- Hobsbawm, E. (1997). *La era de la revolución: 1789-1848*. (F. Jimenes de Sandoval, Trad.) Buenos Aires: Crítica.
- Justo López, M. (1973). *Manual de Derecho Político*. Buenos Aires: Kapelusz.

- Lalanne, J. (2005). Los principios del Derecho del trabajo. *Revista de Derecho. Segunda época*, X(11), 135-137.
- Martín, S., & Lafuente, V. (enero-abril de 2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Investigación bibliotecológica*, 31(71), 151-180.
- Marx, K., & Engels, F. (1847). *Manifiesto del Partido Comunista*. España: Mestas ediciones.
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 19 de junio de 2019, de [https://www.un.org › documents › udhr › UDHR_booklet_SP_web](https://www.un.org/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web)
- Nikken, P. (1994). El concepto de derechos humanos. *Estudios Básicos de Derechos Hmanos*, 15-37.
- Pacheco, M. (1997). *Los derechos humanos*. Santiago: Editorial Juridica de Chile.
- Palomeque, M. (2015). *Las Reformas Laborales en el Ecuador* (cuarta ed.). Quito, Ecuador: Revista de actualidad y relaciones laborales.
- Pérez Botija, E. (1952). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Dossa.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Registro Oficial. (21 de Diciembre de 2015). Registro Oficial 653. *Enmiendas a la Constitución de la República*.
- Richter, J. (enero-junio de 2013). El Trabajo en el erecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 179-215.
- Romagnoli, U. (1997). *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Social Económico.

- Sampay, E. A. (2008). *Noción de Estado de Derecho*. Buenos Aires: La Ley.
- Senplades. (2013). *Empresas Públicas y planificación, su rol en la transformación social y productiva*. Quito: El telégrafo.
- Topet, P. A. (2015). Breve historia del derecho al trabajo en la República de Argentina. *Aulas y andamios*, 14-18.
- Torres Vargas, W. P., Espinoza Beltrán, V. Y., & Sulca Córdova, G. C. (2017). Panorama sobre la estructura del empleo público en el Ecuador. *Revista Publicando*, 10(4), 299-312.
- Ugarte Cataldo, J. L. (Diciembre de 2007). La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, XX(2), 49-67.
- Weber, M. (1974). *The theory of social and economic organization*. New Cork: Oxford university press.

7.- ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

El presente cuestionario, contiene fines únicamente educativos, se sugiere responder con sinceridad y de acuerdo a su experiencia como servidor público. Los datos obtenidos son de exclusiva responsabilidad del investigador.

Objetivo: Elaborar un estudio crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato.

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

a) Datos Informativos:

Edad: Menor a 30 años _____ Mayor a 30 años _____

Sexo: Masculino: _____ Femenino: _____

Régimen Laboral: Operativo: _____ Administrativo: _____

Tiempo de servicio: Menor a 1 año _____ Entre 1 a 5 años _____
Mayor a 5 años _____

b) Desarrollo del Test:

1. ¿Cree usted que las formas de acceso al sector público van acorde a las disposiciones constitucionales y reglamentarias?

Si: _____ No: _____

2. ¿Conoce usted, casos de desvinculación laboral obligatoria?

Si: _____ No: _____

3. ¿Considera usted que se cumplen las garantías de estabilidad, ascenso y promoción establecidas en la Constitución y desarrolladas en la Ley Orgánica de Servicio Público?

Si: _____ No: _____ Porque:

4. Las reformas constitucionales del año 2015 cambiaron el régimen laboral de obreros y trabajadores en el sector público vinculándoles al amparo de la LOSEP.

A su criterio, que consecuencias produjo:

Otorgó estabilidad: _____ Generó incertidumbre: _____ Desconoce: _____

5. ¿Cree usted que sea necesario implementar reformas en el Constitución ecuatoriana a fin de garantizar los derechos de los servidores públicos amparados en la LOEP? (Ley Orgánica de Empresas Públicas)

Si: _____ No: _____

6. ¿Piensa usted que, en los conflictos contractuales de materia laboral, se garantiza el principio de celeridad procesal? (que sea ágil y oportuno)

Si: _____ No: _____

7. ¿Considera usted que la normativa existente en materia laboral genera la protección adecuada a los derechos de los trabajadores y empleados de las empresas públicas?

Si: _____ No: _____

8. ¿Resulta necesaria y oportuna la intervención de autoridades administrativas y judiciales en la protección de sus derechos?

Si: _____ No: _____

9. ¿Considera que la normativa vigente le otorga estabilidad permanente en el puesto de trabajo o cargo que usted desempeña?

Si: _____ No: _____

10. ¿En caso de surgir un inconveniente o conflicto laboral por pérdida de su empleo, sabe o conoce a dónde acudir y que derechos reclamar?

Si: _____ No: _____

Agradezco su participación.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

La presente entrevista tiene como objetivo: Elaborar un estudio crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato.

Los datos obtenidos son de exclusiva responsabilidad del investigador.

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

a) Datos Informativos:

Nombre:

Cargo que ocupa:

b) Cuestionario:

1. ¿Las empresas públicas en el Ecuador, se encuentran amparadas legalmente por normativa que va acorde a las necesidades estatales?
2. ¿A su criterio, existen conflictos normativos al momento de aplicar la Ley Orgánica de empresas públicas y la Ley Orgánica de Servicio público en una misma entidad?
3. ¿Considera usted que se cumplen las garantías de estabilidad, ascenso y promoción establecidas en la Constitución y desarrolladas en la Ley Orgánica de Servicio Público?
4. Las reformas constitucionales del año 2015 cambiaron el régimen laboral de obreros y trabajadores en el sector público vinculándoles al amparo de la LOSEP. A su criterio, que consecuencias produjo:
5. ¿Cree usted que sea necesario implementar reformas en el Constitución ecuatoriana a fin de garantizar los derechos de los servidores públicos amparados en la LOEP? (Ley Orgánica de Empresas Públicas)

Gracias por su gentil ayuda.



Entrevista realizada a: Abg. Margarita Mayorga