



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

***“El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional
ecuatoriano”***

**Trabajo de graduación previo la obtención del título de Abogado de
los Tribunales de Justicia de la Republica.**

Autor: Erik Fabián Idrovo Vinueza

Director: Dr. Guillermo Ochoa Andrade

Cuenca, Ecuador

2016

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres Fabián y Karina, por ser quienes con su apoyo, sacrificio y ejemplo han sido parte fundamental dentro de mi carrera universitaria, dedico de igual manera a mis abuelos Salvador, Delia (+), Jonás, Yolanda, quienes, con sus valores de responsabilidad, respeto y cariño me han sabido guiar; a mis tíos Richard, Vilma.

A mis primos David, Salome, Ricardo, quienes forman parte de mi vida cotidiana y me han apoyado en todos mis logros; dedico también mi trabajo y esfuerzo a mi enamorada

Paola quien ha sido un apoyo fundamental durante mi carrera y estudios; familiares y amigos.

Erik Idrovo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres Fabián y Karina, quienes han sido un pilar fundamental a lo largo de mi carrera. De igual manera agradezco a cada uno de mis maestros y catedráticos, que durante mi vida universitaria han llegado a convertirse en amigos.

Debo realizar un agradecimiento especial al Dr. Guillermo Ochoa Andrade, quien, sacrificando horas de descanso, dirigió el presente trabajo investigativo, ya que sin su ayuda no hubiese sido posible su realización.

Agradezco de igual manera a familiares, amigos y compañeros, que han formado parte de cada uno de los momentos de la vida universitaria y de los logros conseguidos en ella.

Erik Idrovo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
INDICE DE CONTENIDOS	4
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	8
1.LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UN PRINCIPIO EN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES	10
1.1. La estabilidad laboral como un principio constitucional.- Antecedentes históricos.....	10
1.2. La estabilidad laboral desarrollada en la Constitución del Ecuador	14
1.3. Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador en relación a la estabilidad laboral	25
1.3.1. Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización	28
1.3.2. Convenio sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva ..	28
1.3.3. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación).....	29
1.3.4. Convenio sobre la Inspección de Trabajo	30
1.3.5. Convenio sobre la Política del Empleo	31
1.3.6. Convenio sobre Desempleo.....	31
1.3.7. Convenio sobre la Seguridad Social	32
1.3.8. Convenio sobre la Protección de la Maternidad	32
2. LA ESTABILIDAD LABORAL	34
2.1. Estabilidad laboral, concepto y legislación aplicable	34

2.2. Tipos de estabilidad	44
2.3. Estabilidades especiales	46
2.3.1. Estabilidad por denuncia justificada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	46
2.3.2. Incapacidad temporal proveniente de enfermedad no profesional	48
2.3.3. Ejercicio de cargos públicos obligatorios o Servicio Militar.....	49
2.3.4. Incapacidad temporal para el trabajo	50
2.3.5. Cesión o enajenación de la empresa o negocio.....	51
2.3.6. Imposibilidad de trabajar del servidor doméstico.....	51
2.3.7. Estabilidad a los fundadores de asociaciones de trabajadores en una empresa	52
2.3.8. Estabilidad laboral para los participantes de la huelga	54
2.4. Terminación ilegal del contrato de trabajo	56
2.4.1 Despido ineficaz de dirigentes sindicales	57
2.4.2 Ineficacia del despido de mujer embarazada	59
3.EL DESAHUCIO, REGULACIÓN Y REFORMAS	63
3.1. Conceptos doctrinarios y legales del desahucio	63
3.2. Bonificación para el desahucio	66
3.3. Trámite a seguir para el desahucio	68
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	74

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, tiene como propósito establecer si en el Ecuador, a través de sus leyes, Constitución y Tratados Internacionales se cumple con la garantía fundamental de la estabilidad laboral del trabajador, puesto que, sin ésta, los empleadores podrían separar a su antojo y sin justificativo alguno a sus obreros, siendo ellos la parte débil de esa relación tanto económica como jurídica. De esta manera, en este trabajo se realiza un análisis tanto doctrinario como de las leyes y la jurisprudencia, para determinar si existe una verdadera garantía de estabilidad laboral o no. Además, se hace referencia de las nuevas regulaciones que se incorporaron al Código de Trabajo a través de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar que entro en vigencia el 20 de abril del 2015, tomando interés al desahucio, al contrato tipo y a la estabilidad laboral.

Palabras claves: empleador, estabilidad laboral, leyes, trabajador, trabajo

ABSTRACT

This research aims -on the basis of the Ecuadorian laws, Constitution and Internationalization Treaties- to establish whether in Ecuador the fundamental guarantee of worker's labor stability is fulfilled; since without its compliance, employers could terminate at will and without justification the economic and legal relationship with their workers. Therefore, this paper performs an analysis of the doctrine as well as of the laws and jurisprudence, in order to determine whether there is a real guarantee of labor stability or not. In regard to eviction, type of contract and job stability, this work will also make reference to the new regulations that are incorporated into the Labor Code through the Organic Law for Labor Justice and Housework Recognition that entered into force on April 20, 2015.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

Una de las ramas del Derecho regula las relaciones de trabajo o laborales en relación de dependencia, en la que por una parte está el empleador y por otra el trabajador, como parte débil que merece protección del Estado; día a día se suscitan hechos y actos dentro de esa relación que ameritan ser regulados por el derecho laboral, pues de manera permanente muchas personas se integran a ocupar nuevas plazas de trabajo, en tanto que otras son separadas o despedidas de sus puestos. Por lo tanto, el derecho laboral es dinámico, se encuentra en constante aplicación.

Dentro de esta materia, uno de los puntos más delicados y de permanente discusión es la estabilidad laboral, ya que sin la garantía de permanencia en el trabajo se afectarían aspectos fundamentales de la vida de un trabajador, como es la manutención de su familia e incluso su desarrollo integral. Es así que, en este trabajo se ha propuesto realizar una investigación encaminada a determinar, cómo influyen en la garantía de estabilidad laboral las reformas que se han aplicado al Código Laboral mediante la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Con base a esta Ley se realizaron cambios significativos, como por ejemplo la eliminación del contrato a tiempo fijo, quedando todos los trabajadores como empleados a tiempo indefinido; de igual manera, se suprimió el desahucio para los empleadores quedando solamente para los trabajadores. Así, de cierta manera, se fortaleció la permanencia y estabilidad real de los obreros.

Es necesario que el ordenamiento jurídico local sea armónico con los Tratados Internacionales de la OIT y la Constitución, para que en conjunto se convierta en un verdadero respaldo para la clase obrera, desde luego sin causar perjuicio a los empleadores, dada la interdependencia existente entre estas dos partes, el uno no podría subsistir sin el otro.

De ahí la importancia del presente trabajo, que se propone realizar un análisis jurídico y doctrinario para determinar si en el Ecuador, a través de su Constitución y su

ordenamiento jurídico, se garantiza una real estabilidad laboral o es simplemente letra muerta en un papel.

1. LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UN PRINCIPIO EN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES

1.1. La estabilidad laboral como un principio constitucional. - Antecedentes históricos.

Para comenzar el análisis de la estabilidad laboral, es preciso hacer referencia al significado del término “principio constitucional”. En primer lugar, al hablar de principio se debe observar que es un término que posee varias acepciones, y se lo puede definir desde un punto de vista natural, en donde el principio no es más que un comienzo o un inicio; pero, al adaptarlo al ámbito jurídico, constituye la base para la creación de la norma, es decir, es el pedestal en donde se hace efectivo el derecho o el pilar fundamental en donde se sostendrá el derecho.

Por otra parte, principios constitucionales son: “los principios políticos e institucionales contenidos en la Constitución implícitos en la misma...” (Diccionario Jurídico ESPASA, 2005, pág. 1164); es decir, son aquellos fundamentos que surgen a partir de políticas o desde compendios generales del derecho, los mismos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República.

Al referirse a la estabilidad laboral como un principio universal e irrenunciable, es preciso retrotraerse a los años de la revolución industrial, es decir la segunda mitad del siglo XVIII, cuando ésta se inicia, en donde los trabajadores eran obligados a laborar hasta 18 horas con una remuneración que no se equiparaba al trabajo realizado; y, tampoco se solventaba la vida del trabajador, en donde, la proporcionalidad que debía existir entre el trabajo y la remuneración no existía. Además, en esos tiempos no se mencionaba la estabilidad laboral, y se cometían abusos, llegando estos al extremo como despedir a los obreros adultos para contratar niños, a menor remuneración y con jornadas de trabajo más extensas.

Es entonces que, a partir de esa explotación laboral, en Inglaterra los trabajadores se unieron y comenzaron a germinar las figuras de los sindicatos y asociaciones que hasta el día de hoy existen, los mismos que van en pro y en defensa de los trabajadores,

en busca de beneficios como mejoras salariales, reducción de horarios, mejores condiciones de salubridad, estabilidad laboral y otros beneficios.

Y es en esa situación de los obreros, expuestos a esas condiciones deplorables, tratados como esclavos, en donde comienza el génesis de la estabilidad laboral, que garantiza que el trabajador no puede ser separado de su trabajo por la simple voluntad del empleador, sin recibir ningún beneficio. La exigencia de la estabilidad laboral ganaría fuerza en el año de 1981, cuando el Papa León XIII emitió la Encíclica denominada “*Rerum Novarum*” o en español “De las cosas nuevas”, o “De los cambios políticos” el 15 de mayo de 1981, en donde el Papa apoyaba el derecho laboral.

Según algunas traducciones, este mandato Papal requería a los empleadores y a la burguesía que no se explote a los trabajadores, que no se haga laborar a los niños, que se cumplan con condiciones mínimas de salubridad dentro del trabajo, que las jornadas laborales no sean de 14 o de 16 horas, que se busque la justicia social y que no se separen a los obreros por el simple antojo del empleador.

Es así como la estabilidad laboral comienza a tomar fuerza en los sindicatos y en la mente de los trabajadores, se empieza a exigir que no se les despidan de un modo indiscriminado y piden beneficios sociales; se genera conciencia, tanto en los trabajadores como en los empleadores, de que el trabajo es la fuente de la economía de una persona y el sostén de una familia. Es por ello que posteriormente esta revolución, que se originó en Inglaterra, pasó a varios países de Europa en especial en occidente.

Tanto el empleador, como el trabajador eran figuras antagónicas, el uno era dueño de los medios de producción, con un gran poderío económico sobre el trabajador, considerado un ser pequeño, vulnerable ante la gran empresa para reclamar sus derechos; pero en la realidad son figuras complementarias, ya que el uno no podría subsistir sin la presencia del otro, el trabajador necesita del empleador y viceversa para su economía y producción respectivamente, sin el trabajador la empresa no produce; y, sin la empresa el trabajador no tendría una fuente para el sustento económico de su subsistencia.

Con el surgimiento de inventos como la máquina de vapor, luego la locomotora, el Telégrafo, el bombillo y otros, comenzó el éxodo de los caseríos rurales de la mano de obra de la agricultura a las grandes ciudades para formar parte de la industrialización; iniciándose la denominada segunda revolución industrial, en la cual existió una combinación perversa para los intereses de los trabajadores, el capitalismo y la industria; es decir, todos los medios de producción en las manos de gente adinerada, convirtiéndose en un capitalismo industrial en donde se denotaba la existencia de un frente representado por el obrero, y por otro al gran capital, es decir, a la gran empresa.

A partir de este enfrentamiento, entre las dos clases sociales, emerge la teoría del Taylorismo o Modelo Taylorista, el mismo que debía cumplir con ciertos requisitos para generar una mayor ganancia al empresario, y estos son:

- 1) Incomunicación entre el trabajador y los demás obreros, es decir, con sus compañeros. Se ejerce bajo la supervisión de los controladores de las empresas, quienes le indican al obrero la función que debe desarrollar y el tiempo límite en el que tiene que cumplir lo encomendado.
- 2) Cada obrero debe realizar como trabajo, una parte o una porción de la totalidad del producto, es decir que debe realizar un poco del gran total, por ejemplo, si el producto final es una lámpara, unos empleados trabajan en el cableado, otros en la estructura, otros en el ensamble, otros en los interruptores hasta llegar al producto final, a partir de la sumatoria de todos los obreros.
- 3) Remunerar a los obreros de acuerdo a su producción, es decir, quien realice más trabajo mejor salario tendrá, incentivando a la competencia entre los obreros a ganar más por medio de la realización de más piezas en menor tiempo; así, el que termina ganando es la gran empresa.

La teoría de Taylor fue aceptada por muchas empresas estadounidenses, entre ellas la empresa Ford; sin embargo, algo criticable de esta teoría es que el trabajo era mecánico, es decir, no se necesitaba de los conocimientos o destrezas de los obreros,

sino más bien, lo que se requería es que el empleado sea un robot, quien recibía y cumplía órdenes, además de realizar más trabajo en menor tiempo.

Es por ello, que con el paso del tiempo y con la llegada de la tecnología muchos trabajos fueron reemplazados por las máquinas, es así que antes de la creación de los teléfonos celulares, existían operadoras que se encargaban de la conexión telefónica, en la actualidad ya no existe este servicio ya que los teléfonos celulares cuentan con servicios de conexión, en las fábricas de autos el proceso de ensamblaje fue reemplazado por las maquinas disminuyendo la mano de obra humana; en algunos países la conducción del tren se realiza de manera automática, la utilización del correo convencional para la comunicación humana ya no es habitual, ahora encontramos bibliotecas virtuales; con la llegada del internet muchos trabajos han ido requiriendo menos mano de obra humana, ocasionado que se viole la estabilidad laboral, puesto que las máquinas pueden cumplir el trabajo de un modo más técnico y preciso, esto con solamente una persona que sepa manipularla, como es el caso de las máquinas de ensamblaje, ya que antes por ejemplo para ensamblar un vehículo se necesitaban algunas personas pues ahora con toda la tecnología este ensamblaje es desarrollada por las maquinarias adquiridas por la industria automotriz, incluso hasta en una forma digital en donde los datos para esta producción se introducen en una computadora y se realiza el trabajo, produciendo mayor ganancia para la empresa, reduciendo gastos y plazas de trabajo.

Pero se debe señalar que las empresas requieren también mano de obra calificada o especializada, si bien se cuenta con maquinarias, es necesario que, para el desarrollo económico de las empresas, se cuente con personas que tengan conocimientos específicos y técnicos relacionados con los negocios y la producción, ya que con estas habilidades aportan nuevas técnicas o métodos de producción, sabiendo que la mano de obra de estos especialistas es más cara pero genera un importante beneficio ya que permite la competitividad e impulsa la creación de bienes y servicios.

La Corte Constitucional Colombiana es clara, al manifestar que la estabilidad laboral busca que el empleado tenga la seguridad de que no va a ser separado de su trabajo intempestivamente, por ende, tendrá asegurado su sueldo.

“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono” (Corte Constitucional de Colombia, 1998).

Por esta razón, la estabilidad, que se encuentra consagrada en la constitución, es el arma en contra de las separaciones inesperadas que dejan sin estabilidad económica al trabajador.

Es lógico suponer que la estabilidad laboral no hace analogía con una relación laboral infinita, ya que existen modos y medios para dar por terminada la dependencia laboral, pero justamente a lo que se refiere la estabilidad es que no se separe abruptamente a los trabajadores sin una razón específica, sin que exista de por medio una justificación, y sin reparar económicamente a la parte afectada por esta disgregación, pues se debe proporcionar una indemnización justa, equitativa por su tiempo laborado, y no simplemente separar al obrero por la voluntad infundada del empleador.

Entonces al analizar todas estas conceptualizaciones de la estabilidad, como un principio general del derecho del trabajo, es posible decir que se trata de un principio que a lo largo del tiempo ha sufrido varios cambios, pues las sociedades cambian, al igual que las relaciones laborales. El trabajo en sí ha sufrido varios cambios generacionales a lo largo de la historia, que han llevado desde una nula estabilidad, hasta una gran permanencia, desarrollada en países como Colombia, México, Brasil que perduran en la actualidad. Es así como germina este espíritu en el Ecuador, a través de la constitucionalización de la estabilidad laboral, y de las reformas dadas al Código de Trabajo.

1.2. La estabilidad laboral desarrollada en la Constitución del Ecuador

Siendo necesario realizar un análisis de las Constituciones ecuatorianas a lo largo de la historia que han incorporado dentro de su norma el reconocimiento del derecho al trabajo, se tiene que;

La Constitución de 1830 (23 de septiembre de 1830) emitida en Riobamba bajo la presidencia de Juan José Flores, se puede encontrar dentro del Título VIII de los Derechos civiles y garantías, el Art. 62 que menciona la prestación de servicios personales, señalando:

Artículo 62.- Nadie puede ser privado de su propiedad, ni ésta aplicada a ningún uso público sin su consentimiento y sin recibir justas compensaciones a juicio de buen varón. Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres.

La Constitución de 1835 (Ambato) emitida mediante Decreto Legislativo 000, Registro Autentico de 1835 de 13 de agosto de 1835, en la presidencia de Vicente Rocafuerte, en el Título XI hace mención a las garantías de los ecuatorianos, en cuyo Art. 98 manifiesta:

Art. 98.- Nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos por la ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la ley ni a las buenas costumbres.

En la Constitución de 1843 (Quito) en su título XVII se reconocen los derechos y garantías de los ecuatorianos, en donde establece la igualdad ante la ley y la habilidad para obtener empleos.

Artículo 88.- Todos los ecuatorianos son iguales ante la ley, y hábiles para obtener los empleos de la República, teniendo los requisitos legales; y ninguno, que no sea ecuatoriano en ejercicio de los derechos de ciudadanía, podrá ser funcionario público.

La Constitución de 1851 (Quito – 25 de febrero de 1851) en el Capítulo XIX se refiere a las Garantías, prohibiendo la exigencia de prestar servicios personales contra la voluntad, cuyo Art. 111 manifiesta:

Artículo 111.- A ningún ecuatoriano se le podrá exigir servicios personales contra su voluntad, sino en los casos determinados por las leyes.

La Constitución de 1884 (Quito – 13 de febrero de 1884) emitida en la Presidencia de José María Placido Caamaño, en el título IV reconoce las garantías de los artesanos y jornaleros a trabajar sujetos a un contrato.

Artículo 18.- A nadie se exigirán servicios no impuestos por la ley; y en ningún caso los artesanos y jornaleros serán obligados a trabajar si no en virtud de contrato.

La Constitución de 1897 (Quito – 14 de enero de 1897) emitida en la Presidencia de Eloy Alfaro, establece el reconocimiento al derecho de los artesanos y jornaleros a prestar sus servicios sujetos a un contrato.

Artículo 23.-A nadie se puede exigir servicios no impuestos por la ley; y, en ningún caso, los artesanos y jornaleros, serán obligados a trabajar sino en virtud de contrato.

La Constitución de 1906 (Quito – 23 de diciembre de 1906), emitida en la Presidencia de Eloy Alfaro, en el título VI de las Garantías individuales y políticas, señala en el Art. 26 lo siguiente:

Artículo 26.-El Estado garantiza a los ecuatorianos:

12. La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato;

La Constitución de 1929 (26 de marzo de 1929), emitida en la Presidencia interina de Isidro Ayora, en cuyo título XIII se reconoció, entre las garantías fundamentales, la protección de trabajo y su libertad, se hace mención a la protección de obrero y del campesino, se habla de jornada de trabajo y del salario mínimo.

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

18. La protección del trabajo y su libertad. A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.

La ley fijará la jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.

La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños.

En esta carta magna su defensa se extiende a los obreros, a los campesinos y grupos extremadamente susceptibles, ya que se salía de una costumbre esclavista en donde a esta parte de la población, se la explotaba en su labor y sin una remuneración, pero en dicha Constitución claramente se dispone que se legisle a favor de estos grupos vulnerables, para que se les garantice y sean favorecidos con el mínimo de las condiciones sociales de vida, incrementando así su *modus vivendi* o modo de vivir.

De igual manera, esta Carta Magna de 1929, condiciona la existencia de una jornada máxima de trabajo, descansos obligatorios, hace mención que se exceptúa al salario básico de embargo, compensación o descuento, siendo esto justamente una parte fundamental que le garantiza una estabilidad salarial básica al trabajador, comenzando a originarse ideas de una estabilidad no tanto laboral, pero si promoviendo el marco salarial; y, finalmente regulariza el trabajo de la mujer y de los niños.

En 1945, durante el período presidencial del Dr. José María Velasco Ibarra, surge una nueva Constitución que reconoce el derecho del trabajo, es así que, en la Sección V del Trabajo y de la prevención social, en su Art. 148 reconoce al trabajo como un deber social y la protección de la ley.

En esta Constitución ya se declaran normas fundamentales para el derecho del trabajo, por ejemplo, se prohíbe la renuncia, la disminución o alteración en los derechos del trabajador, otorgándoles bajo este principio un poco de estabilidad, aunque muchas de las veces sean estas solamente letras escritas en un papel y nada más, ya que en la praxis no se apliquen; de igual manera se establece que la misma intensidad de trabajo

debe tener una remuneración equitativa, esto es, que el volumen de trabajo debe estar justificado en el estipendio percibido por el trabajador.

Además, se reconoce el derecho a formar sindicatos, tanto de empleadores como trabajadores; y, algo fundamental es que se prohíbe el despido sin justa causa. Expresa así la Constitución, que si no existiere causa justa para despedir al trabajador se estará sujeto a indemnizaciones. De igual manera, existe una protección a la madre embarazada, quien no pueda ser separada de su trabajo; es decir, ya se comienza a encontrar un cierto tipo de estabilidad para el trabajador al plantear limitantes al poder de los grandes patronos y poderíos económicos.

Los trabajadores comienzan a tener garantía y un respaldo legal al cual sujetarse en caso de que exista vulneraciones, pudiendo acudir ante la justicia para que sus derechos sean resarcidos, y en caso de ser necesario pueda recibir una retribución económica a manera de indemnización para su subsistencia mientras se encuentra separado de su actividad laboral, y pueda encontrar donde trabajar nuevamente.

En la Constitución de 1946 (31 de diciembre de 1946) emitida en la presidencia de J.M Velasco Ibarra, cuyo ordenamiento constitucional dispone el velar por las relaciones patrono – trabajador, se garantiza la dignidad del trabajador, el salario justo, y una serie de normas fundamentales que permiten regular el trabajo.

Artículo 185.- El Estado velará porque se obsérvela justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares.

La Ley regulará todo lo relativo a trabajo de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:

- a) El contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la Ley establezca;
- b) Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario;
- c) El Estado establecerá el salario mínimo en las diferentes ramas del trabajo y tenderá al establecimiento del salario familiar;
- d) La remuneración del trabajo será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias, y no puede ser pagada con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes. Tampoco será disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la Ley;
- e) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales,

salvo las excepciones que establezca la Ley. La jornada nocturna será remunerada con recargo y en ella no podrá ocuparse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;

f) Todo trabajador gozará de un descanso semanal de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas como los descansos semanales y los días de fiesta señalados por la ley serán pagados. La aplicación de este literal será reglamentada;

g) Se garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para el progreso profesional. Nadie podrá ser obligado a sindicalizarse. Los empleados públicos, como tales, no pueden formar sindicatos;

h) Los contratos colectivos están especialmente protegidos;

i) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial;

j) La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso que fije la ley, anterior y posterior al parto, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, durante el trabajo, de tiempo necesario para lactar a su hijo;

k) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;

l) El patrono está obligado a establecer el aprendizaje en la forma que determina la ley, tratándose de industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos;

m) Para la solución de los conflictos del trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje, compuestos de trabajadores y patronos, presididos por un funcionario del trabajo;

n) La higiene y la seguridad en el trabajo se reglarán, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;

ñ) Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5 %. La Ley regulará el reparto;

o) Lo que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios;

p) El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indígenas, será especialmente regulado sobre todo en lo relacionado con las jornadas de trabajo. Igualmente se reglamentarán las demás modalidades del trabajo; preferentemente el de los artesanos, el minero, el doméstico y el realizado a domicilio;

q) La privación, sin justa causa, del «huasipungo» se considerará como despido intempestivo;

r) A trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración; y

s) La carrera administrativa de los empleados públicos será regulada por la ley. El Poder Público está obligado a promover, de modo preferente, el mejoramiento moral, intelectual, económico y social del indígena y del

montubio a fomentar su incorporación a la vida nacional y su acceso a la propiedad, a estimular la construcción de viviendas higiénicas en las haciendas y a procurar, la extirpación del alcoholismo, sobre todo en los medios rurales.

Artículo 186.-La contratación es libre, salvo las restricciones prescritas por la ley.

La Constitución de 1967 (25 de mayo de 1967) establece un capítulo en donde reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración justa, todo trabajo debe ser remunerado, se reconoce los derechos de los trabajadores como irrenunciables.

La Constitución de 1998 (11 de agosto de 1998), en el capítulo 2 reconoce los Derechos civiles, entre los cuales se encuentra la libertad de trabajo.

Artículo 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

17. La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

18. La libertad de contratación, con sujeción a la ley.

20. El derecho a una calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, recreación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.

Después de haber realizado un breve análisis de las Constituciones del Ecuador, en lo que respecta al derecho de trabajo y a la estabilidad laboral es preciso abordar la Constitución ecuatoriana del 2008, esta norma suprema con respecto a las anteriores garantiza la seguridad laboral a todos los trabajadores que se encuentren sujetos al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Así en el artículo 1 de la Constitución ecuatoriana del 2008, se establece:

Art. 1.- 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.

La Soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las demás formas de participación directa previstas en la constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

En el primer inciso manifiesta que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, es decir todas las personas gozan de todos los derechos que se encuentran enmarcados en la Constitución, además están protegidas por todas las garantías de esta Carta Magna. Siendo así, el Estado provee los mecanismos para que estos derechos puedan ser ejecutados.

Al señalar que el Ecuador es un Estado de Justicia, es necesario remontarse a los principios generales del derecho, mediante un concepto básico del diccionario de la Real Academia de la Lengua que dice “Justicia: Principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece” (Real Academia de la Lengua Española, s.f.); ya que a pesar de tener varios significados esta palabra, es el que más se apega a los conceptos manejados jurídicamente.

Pues desde el derecho romano se desarrolla este concepto de justicia, en dar a cada quien lo suyo, en vivir honestamente y en no causar daño a nadie. Por lo tanto, lo que busca la Constitución del Ecuador enmarcado en un Estado de justicia, es la convivencia en paz, que no se perjudique a los débiles, que se viva una paz social, y que sus derechos sean respetados, sean garantizados y que puedan ser ejercidos de una manera armónica, sin que nadie los violente o vulnere, y en caso de que se dé algún quebrantamiento, éste pueda ser resarcido a través de los mecanismos que el mismo Estado implanta para el accionar de los derechos.

La parte más importante para este análisis, es aquella que se indica que el Ecuador es un Estado social, es decir preocupado por la sociedad, tratando de establecer políticas públicas acorde a la colectividad, en la búsqueda de un bien común para todos, sin que nadie sea discriminado o que nadie pueda vulnerar los derechos; y, dentro de ello se encuentra la estabilidad laboral, puesto que el trabajo es la base de la población para un desarrollo integral. Al tener estas tres características, el Ecuador debería garantizar a más de los otros derechos, el derecho a la Estabilidad Laboral en su máxima expresión.

Profundizando un poco más en el tema constitucional, con respecto a la estabilidad laboral, en el artículo 33 de la Carta Magna dice:

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

Es aquí donde se puede observar consagrado el derecho al trabajo, considerándolo como base de la pirámide de la vida de una persona, ya que sin trabajo ningún ser humano puede desarrollarse dentro de una sociedad, como el mismo artículo lo dice, el trabajo es la base fundamental de la economía de una persona, de una sociedad. El trabajo hace que una persona desarrolle su capacidad psicomotriz, intelectual, física; esto dependerá de la función que vaya a realizar, pero es evidente que va ayudar en su desarrollo integral, a desenvolverse por sí solo en la sociedad, ya que puede adquirir bienes para satisfacer sus necesidades y pueda sustentarse a sí mismo y a su familia.

Debemos referirnos a la estabilidad laboral, como el derecho de los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo y que estos no sean despedidos por causas injustificadas, de forma arbitraria, siendo una consigna importante garantizar este derecho y que puedan ser separados de su puesto de trabajo por causas determinadas en la ley. Las ventajas de tener una estabilidad laboral es la permanencia en el trabajo, protegerse de despidos intempestivos y asegurar ingresos permanentes.

Al tener una estabilidad laboral esta genera una estabilidad económica al trabajador ya que al contar con un empleo estable tiene un ingreso permanente que permitirá cubrir sus necesidades.

Pero, si el trabajo que es la base de la economía y un derecho garantizado por la Constitución se vuelve inestable, las personas que laboran se mantendrían en una tensión total al no saber en qué momento dejarían de prestar sus servicios a un determinado empleador, no podrían nunca endeudarse para la adquisición de bienes, y al no tener trabajo es lógico que no existiría salario o emolumento por la labor realizada, y por lo tanto, se destruiría aquella base económica de una persona y de su

familia para la satisfacción de necesidades, limitando así de igual manera su desarrollo integral.

Si bien el trabajo permite tener una estabilidad laboral y económica, debemos señalar que en la actualidad las empresas deben desarrollarse de manera sostenible, buscando una relación entre la sostenibilidad ambiental y el desarrollo social, en donde, la utilización de recursos naturales sea manejada de manera adecuada bajo mecanismos de protección ambiental; es necesario que las empresas establezcan métodos para enfrentar los nuevos desafíos ambientales y sociales, pudiendo invertir en infraestructura para el cuidado del medio, lo que dará como resultado la generación de empleos y protección del ambiente. Es necesario que los gobiernos establezcan políticas que apoyen a las empresas para que adopten prácticas adecuadas de protección del medio ambiente, generación de nuevos servicios y productos que por ende llevara a la creación de nuevos empleos.

Debiendo el Estado, a través de sus diferentes mecanismos, garantizar el goce pleno del derecho al trabajo, pero con un alto grado de estabilidad, de confianza hacia las personas; estas deben tener la seguridad que sus derechos no van a ser vulnerados en ningún trabajo que ostente; y, en caso de que así sea, que pueda ser liquidado con valores que ayuden a su sustento por el tiempo que no encuentra trabajo, a más de aquellos beneficios que la ley establece por sus servicios prestados.

Si bien los dos artículos citados en párrafos precedentes, no hacen aún alusión a la estabilidad laboral como un derecho específico, si connotan el derecho al trabajo y a la garantía que debe brindar el Estado, por las características que este tiene. Es así que, al profundizar en el estudio de la Constitución y de la estabilidad laboral se encuentra el artículo 284 ibídem, que dice “la política económica tendrá los siguientes objetivos: ...7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo”.

Es en este segmento de la Constitución ya surge la palabra estabilidad como tal, y las políticas públicas deberán buscar la estabilidad laboral, acorde con las disposiciones legales anteriores, donde se exterioriza que se buscará la estabilidad económica. Por lo tanto, si el trabajo es la base de la economía de una persona, por lógica, debe también

darse una estabilidad laboral, la misma que pueda sustentar la economía de un individuo.

También indica que debe ser entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenible en el tiempo, es decir, tiene que ser la máxima producción de una persona y por el máximo tiempo que pueda. Se debe garantizar que una persona pueda trabajar y producir lo máximo por un tiempo indeterminado, sin que se deban establecer limitantes para su desarrollo. Es por ello que, poco a poco, y, durante todo este tiempo se ha venido analizando y desarrollando políticas públicas, que sustenten el principio de estabilidad y garanticen una real permanencia en el trabajo.

Así, es evidente que, con el paso de los años, desde la revolución industrial hasta la actualidad, existe un gigantismo constitucional, el mismo que ha ido desarrollando este principio de estabilidad, desde una óptica más global ya no solo pensando en el empleador, sino en el bienestar social e integral del trabajador, que es quien pone todo su contingente para que la empresa genere utilidad.

Código de Trabajo

El código de trabajo surgió en el año de 1938, siendo ya 75 años de promulgación, durante todo este tiempo se han dado algunas modificaciones.

Antes de la promulgación del Código de Trabajo surgieron otras leyes como la Ley de Policía (1912) que regulaba las actividades indígenas de trabajo en las tierras.

Dos años después, se aplicó la semana inglesa, que consistía en jornadas de 8 horas diarias. En la Constitución de 1926 se regularon los derechos de los trabajadores.

En el gobierno de Alberto Enríquez Gallo se publicó el Código de Trabajo en 1930, texto basado en un documento mexicano y aplicado en algunas empresas; a partir de esta fecha se han generado una serie de reformas.

En la década de los 40 se toma ya en cuenta el pago de utilidades, sueldos extras y salario mínimo.

En 1980 se redujo la semana laboral de 44 a 40 horas, posteriormente se emitió la ley 133 dando reformas importantes al Código de Trabajo, surgiendo contratos eventuales, por destajo, ocasionales, acceso a la jubilación por más de 20 años de servicio.

Diez años después se eliminó el salario mínimo y extras, naciendo el salario básico unificado.

En el año de 2008 surge el Mandado Constituyente nro. 8 que eliminó la tercerización. En el año 2016 se aprueba la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, incluyendo los contratos a plazo indefinido que permita una estabilidad laboral y el reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar.

1.3. Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador en relación a la estabilidad laboral

Previo al análisis concerniente a los Tratados Internacionales, mismos que han sido ratificados por el Ecuador en materia laboral, es preciso definirlos, partiendo desde el concepto de la Real Academia de la Lengua Española, el mismo que lo refiere como: “Acuerdo entre Estados u organizaciones internacionales, regido por el derecho internacional, con la finalidad de establecer normas de relación o de resolver problemas concretos” (RAE, 2016).

Por otra parte, en el libro de Derecho Constitucional 2500 Preguntas y Respuestas a la Constitución, define a los Tratados Internacionales como:

Es un acuerdo escrito entre ciertos sujetos de Derecho internacional y que se encuentra regido por este, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional. Lo más común suele ser que tales acuerdos se realicen entre Estados...” (Leon & Figueroa, 2012, pág. 1052).

A partir de estas dos definiciones, se manifiesta que los Tratados Internacionales, son aquellos acuerdos en donde se expresa la voluntad de dos o más sujetos de derecho internacional, pudiendo estos ser Estados, Corporaciones, etc., los mismos que estipulan las cláusulas del pacto, para llegar a un fin determinado; y, se lo regula por el derecho internacional, posteriormente deberá ser ratificado por los participantes para que pueda entrar en vigencia.

Ahora bien, también es necesario tomar en cuenta y con mucho énfasis, el artículo 23 de la declaración de Derechos Humanos, el mismo que en su numeral 1 dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Siendo así, es posible manifestar que el derecho al trabajo, efectivamente es un Derecho Humano; y, es por ello que los Estados deben darle protección, tal es el caso del Estado Ecuatoriano que en la Constitución del 2008, a los Tratados Internacionales los ubica según la pirámide Kelseniana en la misma jerarquía que la Constitución, siempre y cuando sean relativos a Derechos Humanos; y, es por ello que los Tratados Internacionales que conciben al Derecho de Trabajo, tendrán la misma jerarquía que la Constitución, e incluso si otorgaran más derechos, estos llegan a ser superiores a la Constitución y de aplicación obligatoria e inmediata.

Justamente esto es lo que expresa el artículo 417 de la Constitución del Ecuador;

Art. 417.- Los Tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a los establecidos en la Constitución. 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

En este artículo se otorga a los Convenios o Tratados Internacionales una aplicación directa bajo el principio pro homine es decir, en favor del ser humano. Solamente cuando estos versen sobre Derechos Humanos, como es el caso de este estudio, serán de aplicación directa, no restrictivos, en concordancia con el artículo 27 del Tratado de Derechos Humanos.

De la misma manera se cita al artículo 424 de la Constitución del Ecuador, el mismo que habla sobre la Jerarquía y Supremacía de la Constitución, indicando lo siguiente:

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

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

Desde este punto de vista, se debe tener en cuenta que todos los Tratados Internacionales, referentes a Derecho de Trabajo y ratificados por el Ecuador que se encuentran en vigencia, de conformidad a los artículos 27 de la Declaración de los Derechos Humanos, 417 y 424 de la Constitución del Ecuador, son de igual jerarquía que la Constitución y superiores a otras normas del ordenamiento jurídico de acuerdo a la pirámide de Kelsen.

Así, el órgano rector, que regula internacionalmente al trabajo y que remite resoluciones para los Estados signatarios, es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), conformada por los Estados miembros, los trabajadores y los empleadores, es decir, es un órgano tripartito, quien toma las decisiones más acertadas para que se promueva un trabajo más digno, justo y decente para las personas.

En la actualidad existen 187 países miembros de esta organización, dentro de los cuales está Ecuador, el mismo que desde 1919 ha ratificado 61 Tratados Internacionales, y de ellos solo 56 se encuentran en vigencia, 5 han sido denunciados. De los tratados o convenios ratificados por el Ecuador, 8 convenios fundamentales se han pactado.

Analizando los Tratados Internacionales referentes a estabilidad laboral, ratificados por el Ecuador y que están en vigencia, se encuentran:

- Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización.
- Convenio sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva.
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio sobre la Inspección de Trabajo.
- Convenio sobre la Política del Empleo.
- Convenio sobre Desempleo.
- Convenio sobre la Seguridad Social.
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad.

1.3.1. Convenio sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización

El convenio sobre la libertad sindical, fue realizado en la ciudad de San Francisco, en Estados Unidos de Norte América, en la trigésimo primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, la misma que se realizó el 17 de junio de 1948; y, fue ratificado por el Ecuador en 1967, en este Tratado Internacional se encuentra protección a los dirigentes sindicales, logrando de esta manera que no se menoscaben sus derechos, que se respete la libertad de asociarse entre trabajadores, entre empleadores, con el fin de que sean los vigilantes y protectores de sus bloques en específico.

Además, pone de manifiesto que los trabajadores no pueden ser separados de sus labores en caso de negarse a participar de estas agremiaciones, sindicatos, etc. Por lo tanto, cada país que haya ratificado este convenio, deberá realizar o generar una legislación propia, para poder aplicar este convenio y se pueda garantizar la estabilidad laboral, tanto a las personas pertenecientes a estas asociaciones o sindicatos, así como también a los dirigentes, ya que en el común de los casos los patronos suelen pretender separarlos de sus trabajos, lo que ha generado temor al momento en el que comienzan a agremiarse los trabajadores.

1.3.2. Convenio sobre Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva

Este convenio entra en vigor el 18 de julio de 1951 y fue redactado en la trigésimo segunda reunión de ginebra de 1949, y es ratificado por el Ecuador el 28 de mayo de 1959. Hasta cierto punto a este convenio se lo puede considerar como un complemento para el anterior, ya que indica que no podrán ser separados o despedidos los trabajadores que pertenezcan a los diferentes grupos sindicales y menos pueden ser despedidos aquellos trabajadores que no deseen pertenecer a estas agremiaciones.

Es importante recalcar que nadie puede ser obligado a pertenecer a estas agremiaciones; y, tampoco se les puede obligar a ceder porción o parte de su salario para la manutención de las mismas, puesto que estos gremios suelen sustentarse bajo las aportaciones de sus socios, pero en ocasiones hay casos en los que solicitan que se descuente del sueldo de todos los trabajadores, sin embargo, no resulta obligatorio, sino solo de aquellos que hayan aceptado formar parte y aportar voluntariamente.

De igual manera se sugiere a cada uno de los países que hayan ratificado este convenio que generen legislación local, por cuanto se debe garantizar la estabilidad laboral tanto a los miembros, como dirigentes de las Asociaciones.

1.3.3. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)

Este convenio entra en vigor el 15 de junio de 1960, fue redactado en la reunión número cuarenta y dos, en la Convención de Ginebra de la Organización Internacional del Trabajo, tratado que es ratificado por el Ecuador el 10 de julio de 1962, dentro de esta norma internacional, se comienza a regir internacionalmente la estabilidad, para aquellos grupos que históricamente han sido vulnerados como, por ejemplo: gente de raza negra, indígenas, mujeres, discapacitados y demás grupos vulnerables.

Este Tratado Internacional regula que ninguna persona puede ser separada del trabajo u obligada a realizar trabajos forzosos ya sea por su etnia, condición social, religión, sexo, etc., puesto que siempre estos grupos han sido discriminados en el ámbito laboral, no solo ahora sino históricamente. Es así que antiguamente los afrodescendientes eran reducidos a trabajos forzosos o a esclavitud, eran vendidos, disponían de su vida, en conclusión, eran tratados como esclavos.

Por ello es fundamental esta regulación internacional, ya que pone en igualdad de condiciones a todas las personas, por el simple hecho de ser personas. De igual manera en los Tratados Internacionales anteriores, se recomienda a los

Estados que hayan ratificado este tratado, el crear normas internas para su mejor ejecución.

1.3.4. Convenio sobre la Inspección de Trabajo

El convenio sobre la inspección de trabajo, se la aprueba en la trigésima reunión de ginebra, en 1947 el 19 de junio, tratado que Ecuador lo ratifica el 26 de agosto de 1975. Lo fundamental de este convenio internacional es lo que versa sobre la estabilidad laboral, otorgando la potestad a una entidad específica, para que sea la protectora, la que vele por los derechos de los trabajadores, tanto en el ámbito individual como colectivo.

En el Ecuador actualmente, el Ministerio del Trabajo cumple una función fundamental, que es ejercer la rectoría de la política laboral para garantizar los derechos de los trabajadores, siendo su objetivo impulsar el empleo digno e inclusivo y garantizar la estabilidad laboral, esta entidad realiza la prestación de algunos servicios a la ciudadanía como es la presentación de denuncias, quejas o sugerencias, para lo cual realizan inspecciones y verificación de documentación, además del registro informático de los contratos de trabajo realizados en el Ecuador. En el caso de los conflictos colectivos siempre que las partes no lleguen a un acuerdo interviene el Ministerio de Trabajo a una negociación de carácter obligatorio.

Anteriormente este ente regulador, aprobaba los contratos de trabajo y era fundamental la firma del inspector de trabajo, tal como lo establecía el Código de Trabajo que debían ser inscritos en los 30 días posteriores a su celebración, pero actualmente solo se requiere que ingresen en portal web del Ministerio, esto en cuanto a la legislación ecuatoriana.

1.3.5. Convenio sobre la Política del Empleo

Es muy importante la política del empleo, puesto que a través de este Convenio Internacional, se trata de vincular la mayor parte de personas a un trabajo, es de anotar que promueve la estabilidad económica y laboral, logrando de esta manera que no exista discriminación por sexo, etnia, sector social, condición económica, ni de ningún tipo; es decir, este tratado busca la equidad, la igualdad, que todas las personas trabajen, que el trabajo genere ingresos económicos a una familia, logrando de esta manera que la economía del país sea dinámica.

Es lógico suponer que, para el cumplimiento de estas políticas de trabajo, deba existir de igual manera legislación interna, que complemente la aplicación de los Tratados Internacionales. Este convenio fue redactado en la reunión número cuarenta y ocho de Ginebra el 17 de junio de 1969; acuerdo internacional que entra en vigencia en el Ecuador, posterior a su ratificación el 13 de noviembre de 1979.

1.3.6. Convenio sobre Desempleo

Este acuerdo surge en la primera reunión de la Organización de Washington, que se lleva a cabo el 29 de noviembre de 1919, donde el punto principal a tratarse fue justamente la situación de desempleo de los países miembros, siendo estos quienes debían realizar un análisis estadístico para poder analizar cuál era el porcentaje de su población que se encontraba desempleada; y, así poder definir cuáles serían las políticas a tomarse para que se disminuyan las cifras.

Luego de los análisis respectivos, la decisión fundamental fue que el desempleo, es un deber social del Estado, que debe erradicarse, es decir, que los países deben reducir el índice de desempleo como una recomendación y búsqueda de las políticas internas necesarias para ello. Ahora bien, es en este tratado donde se origina la creación de las agencias de colocación de empleo, a manera de ayuda a las personas que no tenían trabajo.

Ecuador ratifica el convenio el 5 de febrero de 1962, es decir 40 años luego de su firma, pese a que el país fue parte de la reunión, no tomo cartas en el asunto de desempleo de manera inmediata.

1.3.7. Convenio sobre la Seguridad Social

Este Convenio Internacional, debe catalogarse como uno de los más importantes dentro del derecho laboral, ya que este acuerdo versa sobre la seguridad social que debe brindar un Estado a los trabajadores, es decir, todas aquellas regulaciones sobre las enfermedades, los accidentes de trabajo, la pensión por vejez, etc. Por todo ello este tratado es fundamental para un trabajador.

Así, el 4 de junio de 1952 en Ginebra, en la reunión número treinta y cinco se lleva a cabo el análisis y la aprobación de este convenio, dando la potestad a los Estados de la creación de un ente encargado de la seguridad social de los trabajadores.

De forma que en 1970 se funda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES), siendo hasta la actualidad el órgano encargado de velar por la seguridad de los trabajadores, aplicando todas las medidas necesarias para garantizar su estabilidad en el sentido, de que, si el trabajador ya no puede trabajar, será el seguro el que pase una pensión, de igual manera los beneficios de jubilación o vejez, beneficios de invalidez y otros que constan en la ley de seguridad social.

1.3.8. Convenio sobre la Protección de la Maternidad

Internacionalmente se comienza a proteger a las madres trabajadoras desde la reunión número treinta y cinco de la Organización Internacional del Trabajo, convención que se desarrolla en Ginebra el 4 de junio de 1952. Este convenio es fundamental puesto que protege a la mujer en estado de gravidez, en el sentido en que le otorga un tiempo de descanso de doce semanas previas al

parto. La fecha de ello deberá demostrarlo mediante un certificado, que revele las semanas en las que se encuentra su estado de gestación; y, el descanso se prolongaría hasta seis semanas luego de que se dé el alumbramiento.

Durante su estado de gestación, la mujer recibirá prestaciones de dinero, medicinas, atención médica por parte del seguro social. Las prestaciones de dinero que de ninguna manera deberán ser cubiertas por el empleador o patrono, solamente el ente encargado de la seguridad social será quien proteja el estado grávido de la mujer.

Es importante y fundamental decir que el despido de una mujer, en estado de gestación es ilegal y, por lo tanto, deberá ser reintegrada inmediatamente a su trabajo, bajo las mismas condiciones en las que se le despidió.

En definitiva, se ha hecho una remembranza de algunos de los tratados internacionales que el Ecuador ha ratificado y que ese encuentra en vigencia. Por ello, es fundamental tener estos tratados en cuenta, puesto que ayudan como fuente de derecho, a más de que se complementan con la legislación nacional para una mejor aplicación de normas, procedimientos, reclamaciones de derechos, permiten fundamentar las pretensiones en el caso de alguna reclamación.

Además, queda claro que, desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo conocida bajo las siglas OIT, siempre se ha velado por la seguridad, beneficios y estabilidad de los trabajadores, sin dejarlos abandonados, considerándolos como el núcleo fundamental de la economía, de la producción y del dinamismo de una sociedad.

2. LA ESTABILIDAD LABORAL

2.1. Estabilidad laboral, concepto y legislación aplicable

La estabilidad es definida en los siguientes términos: “estabilidad f. Calidad de estable; estabilidad monetaria // Propiedad de un cuerpo de recuperar su equilibrio inicial // FAM. Estabilizar” (Multidiccionario de la Lengua Española ESPASA, 2005, pág. 148).

Ahora bien, la acepción de la palabra estable, es: “*estable adj. Constante, firme, permanente, que no está en peligro de sufrir cambios: el enfermo se mantiene estable // FAM. Estabilidad, establecer, establemente*” (Multidiccionario de la Lengua Española ESPASA, 2005, pág. 148).

Estas dos definiciones permiten comprender el significado de estabilidad, sobre todo cuando se dirige a considerar algo que no está en riesgo de sufrir cambios. Es así que las legislaciones, a lo largo de la historia y en diferentes países, han tratado de establecer garantías para los trabajadores, encaminadas a lograr que el derecho laboral garantice la estabilidad del trabajador para que éste permanezca en su labor y no pueda ser separado de ella por la simple voluntad del empleador, sin una justificación previa, sin que la relación laboral pueda estar sujeta a esos cambios arbitrarios.

Al respecto el doctrinario Russomano (1980) se refiere a la estabilidad laboral como “... *el derecho de la permanencia en el empleo aun contra la voluntad del empresario, cuando no existen razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador...*” (pág. 13). Por su parte Ruprecht (1982) incorpora otra premisa considerable que fortalece el concepto de Russomano, al referirse a la estabilidad laboral como “... *un garante para el trabajador su permanencia en el empleo mientras dure su buena conducta laboral...*” (pág. 13) . Y, Trejó (2011) sintetiza el concepto de estabilidad laboral de la siguiente manera “...*confianza del trabajador en permanecer en el empleo*” (pág. 79).

De forma que la estabilidad laboral es un derecho o una garantía del trabajador para permanecer en su trabajo, mientras cumpla con las condiciones a él impuestas, generando la confianza en sus superiores para que pueda continuar con su labor. Esa confianza se la debe comprender como la seguridad de que no se generen cambios en el desarrollo del trabajo de una persona, es decir, que el trabajador no pueda ser separado del mismo por la simple voluntad del empleador, sino que éste debe justificar las faltas o incumplimientos que hayan ocurrido, para poder dar por terminada la relación laboral.

En el Ecuador, la estabilidad laboral se ha desarrollado en las últimas décadas de una manera progresiva; y, durante los últimos años, a partir del 2009 hasta la actualidad, se han forjado ciertos cambios en el Código de Trabajo, debido a que el gobierno de turno ha impuesto una tendencia social a las leyes, siendo una de estas normas la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el registro oficial No.483 del 20 de abril del 2015, en donde se realizan algunas variaciones al Código de Trabajo, como por ejemplo, la eliminación del desahucio al trabajador, la eliminación del contrato a plazo fijo, la inserción del despido ineficaz, entre otras.

Estas reformas constituyen grandes avances, en lo que a estabilidad laboral se refiere, otorgándole al trabajador la seguridad de que su contrato no será solamente por un tiempo determinado, y que una vez cumplido el plazo será separado de su trabajo; se deroga la posibilidad de que el empleador con su sola voluntad, pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador contratado a tiempo fijo, a través de lo que se conoce como desahucio laboral; esto de conformidad al Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0088, en el cual, desde el primero de enero del año 2016, ya no se pueden realizar contratos a plazo fijo, ni estipulaciones laborales en donde surtía eficacia el desahucio.

Siendo necesario crear una serie de políticas públicas o en materia económica que permitan lograr o alcanzar en primer lugar un desarrollo en el empleo y en segundo lugar estabilidad laboral.

Establecer políticas de capacitación laboral, generando un sistema de formación continua, a fin que los trabajadores tengan acceso a cursos de formación.

Crear políticas para mejorar y tecnificar al ente responsable del control y aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y empleadores.

Establecer una política que permita el adecuado ejercicio de los derechos laborales, pudiéndose realizar la simplificación de procedimientos laborales, mejorar las normas regulatorias y lograr la conciliación en conflictos laborales.

En cuanto a la legislación aplicable se refiere, la Carta Magna contiene dos artículos considerables, siendo estos:

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

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: ...7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Concluyéndose que el trabajo es un derecho y un deber, que debe ser garantizado por el Estado mediante norma expresa; en el artículo 284 se hace relación a la estabilidad económica, siendo el empleo sostenible en el tiempo uno de los pilares fundamentales para lograrlo. Además, se comprende que, si una persona se encuentra trabajando y es separada de su labor injustificadamente, ésta puede exigir al Estado la colocación en otra ocupación o plaza de trabajo; o, que se le entregue una pensión, hasta que pueda conseguir otro trabajo.

Así se confirma que la Constitución, por medio del artículo 33 y 284, proporciona amplias garantías a los trabajadores con respecto a su estabilidad.

Por su parte, el Código de Trabajo, al ser la norma específica en las relaciones laborales, establece otras especificaciones, por medio del artículo 2 que dice:

Art.2.- Obligatoriedad del Trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes.

Estableciendo concordancia con el artículo 33 de la Constitución, que habla de la obligatoriedad del trabajo como un deber social.

Tenemos que el trabajo es un derecho humano, por lo tanto, es una obligación social que permitirá el pleno desarrollo del ser humano, debiendo el estado generar condiciones óptimas para garantizarlo y que al obtener una remuneración justa permitirá que el ser humano se desarrolle de manera adecuada, logrando alcanzar el buen vivir.

Por otro lado, la libertad de trabajo y de contratación, la irrenunciabilidad de derechos, la aplicación favorable al trabajador, están desarrollados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo; convirtiéndose en alicientes para que el trabajador sienta confianza al momento de desempeñar una labor determinada, sabiendo que el Estado lo cobija con principios fundamentales como los siguientes:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - 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.

Estos artículos establecen la plena libertad que tenemos los seres humanos a elegir donde trabajar y la obligación de recibir una remuneración por la actividad realizada, prohibiendo a realizar un trabajo de manera gratuita, sabemos bien que el ingreso que reciba un trabajador permitirá mejorar la economía del país.

En cuanto a la irrenunciabilidad de derechos y a la aplicación favorable al trabajador, correspondiente a la máxima jurídica en latín “*In Dubio Pro Operario*”, representan una progresión de derechos, ya que protegen al trabajador al momento de firmar un determinado contrato laboral, sin que en alguna de sus cláusulas pueda renunciar a sus derechos como tal, y menos aún que se simulen figuras ajenas a la relación laboral. De igual manera el principio Pro Operario manda que las dudas que se generen dentro del ámbito laboral, ya sea contractual, reglamentario y más, es decir, en caso de no existir claridad, se considerarán en el sentido más favorable al trabajador.

Pero antes del 20 de abril del año 2015, es decir previo a la vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantizaba una mínima estabilidad legal, en tanto los contratos de trabajo tenían tiempo de duración, fijado como mínimo un año desde la fecha de su celebración reflejado en el Art. 14:

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. - Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba; y,
- g) (Derogado)
- h) Los demás que determine la ley.

Entonces, mediante el artículo 14, se establecía que los contratos de trabajo que se celebren, tuvieran la duración de un año como mínimo, lo cual garantizaba que los trabajadores no sean separados prontamente de su labor, pero aun así no había una gran estabilidad, puesto que un año no era suficiente tiempo para que una persona pudiera estabilizarse económicamente, limitando al trabajador en su capacidad de endeudamiento, debido a que nada le garantiza que luego del tiempo establecido lo volvieran a contratar.

Por el contrario, lo que sucedía en la práctica, en reiteradas ocasiones, se reflejaba en la separación del trabajador de sus funciones luego de cumplido el año establecido, así las empresas no generaban gastos excesivos en liquidaciones o beneficios legales.

Ahora, con las reformas vigentes, el Artículo 2 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, sustituye al artículo 14 del Código del Trabajo, con el siguiente texto:

Art.14.-Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador.

Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.

Los de aprendizaje;

Los demás que determine la ley.

Al realizar un parangón entre la norma derogada y el nuevo artículo 14 del Código de Trabajo, se evidencia como se pasa de una estabilidad mínima legal de un año, a una estabilidad completa y permanente como la contratación típica en el Ecuador, es decir que la base contractual, desde la entrada en vigencia de las reformas, es la contratación indefinida, con todos los beneficios implícitos que ésta conlleva. También establece que solamente se podrán dar por terminado un contrato por las formas que establece la ley.

Pero el artículo 14, también plantea limitaciones refiriéndose a la naturaleza de la actividad, debido a lo cual ciertos contratos de trabajo no pueden entrar dentro de la estabilidad laboral indefinida y estos son:

- Contrato de obra cierta no habitual: es un contrato de una obra determinada, que tiene que ser culminada en el tiempo pactado a cambio de una remuneración convenida; en este caso, no se considera al trabajo como indefinido.
- Contratos eventuales: son aquellos que se realizan para satisfacer necesidades o exigencias circunstanciales de una empresa, ya sea para cubrir el puesto de una persona que salió de vacaciones o que se encuentre con permiso médico; los cuales deben regirse a un tiempo de contratación definido, puesto que si se lo instaura como un contrato indefinido, por una parte se podría decir que se garantiza la estabilidad, pero a costa de quien pidió permiso para ausentarse; y a éste se lo estaría privando de su trabajo y afectando su estabilidad.

También pueden contratarse eventualmente a personas cuando se necesita incrementar la producción, por una mayor demanda de bienes o servicios, pero la ley manda que estos contratos no pueden durar más allá de ciento ochenta días continuos, en un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Y si el empleador contratara a los mismos trabajadores en dos periodos anuales, estos contratos serían de temporada.

- Contratos ocasionales: son aquellos que cubren una exigencia emergente de una empresa o de un trabajo cuya actividad no está vinculada a la común y habitual de la empresa, por ejemplo, un local de venta de lavabos, baños y duchas, necesitan realizar varias instalaciones en su local, tanto eléctricas como de fontanería, entonces la empresa necesita contratar a técnicos expertos en ello, a los cuales no les va a tomar más de tres semanas para ejecutar ese trabajo.

Es justamente por ello que la ley dice que este tipo de contratos no puede durar más de treinta días al año, lo cual es lógico, puesto que es una actividad que surgió de imprevisto o emergente, que necesita de una persona capacitada en una

determinada área para que pueda desarrollar el trabajo. Por lo tanto, en este tipo de contratos tampoco se puede otorgar estabilidad laboral total.

- Contrato de temporada: es aquel en el cual un empleador o una empresa contrata a un trabajador o grupo de trabajadores cada cierto tiempo o temporada, para que cumplan una determinada función durante tiempos determinados, como por ejemplo la zafra, que requieren trabajadores sólo en ciertas épocas. Lo característico de este tipo de contrato es que los trabajadores contratados gozan de estabilidad especial, puesto que, si no se los vuelve a contratar para la siguiente temporada, se configura en despido intempestivo y debe cancelárseles todos los beneficios de ley.
- Contrato de aprendizaje: mediante el cual una persona se compromete a la enseñanza de algún arte u oficio, durante un tiempo determinado, que de acuerdo a la ley no podrá superar un año. En el caso de adolescentes, el contrato no podrá durar más de dos años para trabajos artesanales y seis meses en oficios industriales u otras actividades.

De esta forma, es la misma ley quien fija un tiempo determinado para la vigencia de los contratos de aprendizaje, otorgando una estabilidad mínima de un año; y, para los jóvenes, hasta dos años o 6 meses, dependiendo del caso.

Por otra parte, el artículo 14, en el último literal, menciona a los demás contratos que establezca la ley, es decir, todos aquellos en los que se defina un tiempo determinado para su culminación, sobre los cuales no existe una estabilidad total, como es el caso de los contratos del vigente artículo 14 del Código de Trabajo reformado el 20 de abril.

Ahora bien, considerando el artículo 16 del Código de Trabajo, este se reforma mediante el artículo 4 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, mencionando a los contratos por obra cierta, por tarea y a destajo, adicionando el de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Este artículo establece:

Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. - En los contratos por obra o servicio determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra de servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme a lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto. A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades e las cuales se aplica.

Es así que este artículo se refiere a una estabilidad relativa, ya que concluida la obra o el servicio contratado, termina de igual manera la relación laboral y el trabajador debe recibir la bonificación por desahucio, siendo esta el veinte y cinco por ciento de la última remuneración, por cada uno de los años trabajados. Y cuando el empleador tenga nuevas obras que efectuar o prestar nuevos servicios, deberá llamar a los mismos trabajadores que ha contratado para anteriores obras o servicios, bajo este sistema de contrato, hasta por el número de personas que necesite, de no hacerlo éstos tendrán derecho a las indemnizaciones que la ley establece, incluido el despido intempestivo.

En caso de existir trabajadores que no han sido llamados para la nueva obra porque el empleador no necesitaba a todos sino solo una parte, no se configura despido intempestivo, pudiendo ser solicitados en otra ocasión. Pero si los trabajadores son llamados y no asisten a la nueva obra o servicio, la especificidad de obligatoriedad de

llamar a los trabajadores que han participado en servicios u obras anteriores queda sin efecto; pudiendo el empleador llamar a nuevos colaboradores.

En dicho caso, se reconoce cierta estabilidad, en tanto deben ser llamados cada vez y cuando se los necesite, gozando de una estabilidad relativa, garantizando su bonificación por desahucio o indemnización según sea el caso.

Otra norma que regula la estabilidad laboral se encuentra en el artículo 32 del Código de Trabajo, que, de igual manera, fue reformado el 20 de abril del 2015 y dice:

Art. 32.- Contrato en equipo. - Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

A este artículo se le sustituyó el segundo inciso, eliminando las palabras desahucio, ya que se excluye esta figura de desahucio, como la posibilidad del empleador de dar por terminada la relación laboral, dejando solamente abierta esta potestad para el trabajador. El contrato en equipo garantiza la estabilidad para todos sus integrantes, es decir, con este contrato se garantiza la estabilidad laboral para todos, al punto de que, si se despide a un miembro del equipo, se entiende que están despedidos todos, incurriendo esto en el pago de las indemnizaciones a las cuales se hicieren acreedores.

2.2. Tipos de estabilidad

La doctrina establece la existencia de dos tipos de estabilidad laboral, por una parte aquella considerada absoluta; y, por otra, la relativa.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador... Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización (Dávalos & Russomano, 1980, pág. 35).

Ahora, es preciso tomar en cuenta el concepto expuesto por Trejó en su publicación para la revista jurídica El Cotidiano, donde menciona:

La doctrina distingue entre estabilidad amplia y relativa. La primera, es el derecho a permanecer en el empleo durante toda la vida laboral... Y la segunda, es la garantía de permanencia en el empleo asegurada para cierto tipo de empleados, que consiste en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo si existe una causa prevista expresamente. (pág. 79)

Pero para Ruprecht no existe ni estabilidad absoluta ni relativa, sosteniendo que “...usamos los clásicos conceptos de *estabilidad absoluta y relativa* que un análisis posterior nos llevó a desechar y considerar que solamente existe *estabilidad y restricciones* al despido incausado” (pág. 141).

Considerando los aportes citados es concluyente que la doctrina habla de estabilidad, aduciendo a la estabilidad absoluta, como un mecanismo de protección para el trabajador, que no pueda por ningún motivo ser separado de su trabajo y que su permanencia sea perenne por la vida laboral de una persona, es decir, posiblemente hasta una jubilación; y será el derecho positivo de cada ordenamiento jurídico el encargado de normar y reglamentar esta garantía para que sea aplicable; y con respecto a la estabilidad relativa la identifica como aquel contexto en el cual el empleador puede dar por terminada la relación laboral unilateralmente por su voluntad, bajo el pago de una indemnización, siendo esta básicamente la aplicada en el Ecuador.

Pero retomando a Ruprecht, en su afirmación sobre la existencia de estabilidad y restricciones, se confirma su aseveración. La estabilidad se evidencia al no poder dar por terminada la relación laboral por ninguna razón, y por otra parte, las restricciones se manifiestan en aquellos casos en los que resulta obligatorio dar por terminada una relación laboral, ya sea por baja producción, que genere en gastos a la empresa o empleador, por otro lado, también considera a las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, en donde se debe dar por terminado el contrato de trabajo.

No se puede hablar de estabilidad relativa propiamente dicha, debido a que coexiste una contradicción evidente, pues se evidencia una forma de dar por terminada la relación laboral, esta es por medio del pago de una indemnización.

Entonces es claro que en el Ecuador se implanta una estabilidad relativa, puesto que aún reformado el desahucio, deja esta figura solamente para el trabajador y no existe una garantía de estabilidad absoluta, ya que el empleador sí puede dar por terminada la relación laboral, por su voluntad solamente, quedando obligado a pagar una liquidación al trabajador, en donde gozará de la bonificación por despido y por desahucio, a más de los rubros que no se hayan cancelado durante la relación laboral, como por ejemplo vacaciones, ropa de trabajo, décimos, entre otros.

En cuanto a las indemnizaciones, los artículos 188 y 185 del Código de Trabajo establecen lo siguiente:

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

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio

de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código...

Art.- 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

Por ello, al establecer una indemnización por despido intempestivo, se ratifica la veracidad de que sí es posible efectuar el despido al trabajador por la sola voluntad del empleador, pero cancelándole la respectiva compensación prevista en la ley.

2.3. Estabilidades especiales

En la legislación ecuatoriana, dentro de su marco jurídico se han establecido varias circunstancias sobre las cuales se genera una estabilidad especial, pues, bajo un determinado hecho acontecido, la ley garantiza la permanencia del trabajador sin que este pueda ser despedido. Estos casos se los describen a continuación:

2.3.1. Estabilidad por denuncia justificada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social establece, que el empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para que éste a su vez se haga acreedor a los beneficios y prestaciones que brinda la institución, tales como: salud, fondos de reserva, seguro de desempleo, créditos quirografarios, montepío, jubilaciones y más.

Para ello un porcentaje de afiliación paga el mismo empleado y otro el empleador. Actualmente, en el año 2016, el porcentaje establecido es de

11,15% que aporta el empleador; y el 9,45% cancelado por el trabajador, recibiendo el IEES un total del 20,60 % de aportaciones.

Pero existen circunstancias en las que el empleador no afilia a su trabajador al seguro social; y, le entrega el dinero a él, situación que se encuentra prohibida e incluso penada por el Código Orgánico Integral Penal, en el artículo 244, el cual establece:

Art.244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. - La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días... (Codigo Orgánico Integral Penal, 2014, pág. 65).

El empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio, es sancionado por la ley, y la omisión a esta disposición se encuentra tipificada como delito con pena privativa de la libertad de tres a siete días; pese a ello, existen empleadores que evaden esta responsabilidad. El trabajador puede concurrir ante la autoridad competente y denunciar esta circunstancia de no afiliación, es entonces cuando surge la estabilidad especial, registrada en el artículo 172 del Código de Trabajo, el mismo que establece:

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

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Tomando en cuenta la literalidad de la norma, se fija una estabilidad de dos años, cuando la denuncia que se ha planteado en contra del empleador sea justificada, es decir, cuando se sustente en medios probatorios eficaces para poder demostrar el hecho denunciado. Pero no se garantiza a aquel trabajador que de mala fe denuncie a su empleador sin las pruebas necesarias y peor aun cuando reciba una resolución en su contra, pues más bien ello conlleva a que sea causal de visto bueno y se dé por terminada la relación laboral.

La denuncia en contra del empleador por la no afiliación al seguro o por no cancelar las obligaciones de la seguridad social, debe realizársela durante la vigencia de la relación laboral, para que surta efecto la estabilidad laboral, siendo ilógico que posterior a que concluya el vínculo de trabajo se denuncien los hechos, pues nada se lograría en relación a la estabilidad.

También puede darse el caso en el que una vez presentada la denuncia, el empleador procede a despedir al trabajador sin que aún se haya probado el hecho declarado, en esta situación no existe ningún problema en que se pueda probar esta circunstancia en forma posterior a la terminación de la relación laboral, ya que si se exige que solamente sea probado durante la duración del vínculo laboral, quedaría en indefensión el trabajador frente a un empleador que tratare de incumplir con la norma, es por ello que, sí se podría justificar mediante prueba eficaz e idónea los hechos denunciados.

2.3.2. Incapacidad temporal proveniente de enfermedad no profesional

La incapacidad temporal proveniente de enfermedad no profesional, se encuentra tipificada en el artículo 174 del Código de Trabajo, donde se establecen los casos en los que se prohíbe expresamente dar por terminado el contrato de trabajo.

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

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

Se establece una prohibición expresa de dar por terminado el contrato de trabajo por incapacidad del trabajador a consecuencia de una enfermedad no profesional, es decir, que no haya sido consecuencia de su labor; y, que ésta enfermedad no dure más allá de un año, es por ello que, se habla de temporal porque se establece un tiempo determinado.

Dicha circunstancia no entra dentro de la estabilidad absoluta, debido a que solamente se le asegura la estabilidad durante un año de enfermedad, para que transcurrido ese período el trabajador se reintegre a las labores. Tampoco encaja dentro de la estabilidad relativa, debido a que existe la prohibición de despedir al trabajador en estas condiciones, dentro del año. Una vez transcurrido ese tiempo si se puede terminar la relación laboral, por supuesto bajo las prevenciones de indemnizar al trabajador.

2.3.3. Ejercicio de cargos públicos obligatorios o Servicio Militar

Desde el año 2009 se reformó la ley de Servicio Militar y se eliminó el servicio militar obligatorio, siendo este solamente voluntario, pero aun así el artículo 174 del Código de Trabajo, en su numeral 2, establece que a las personas que se ausenten motivadamente del trabajo por el servicio militar no se les puede terminar el contrato, al igual que a aquellas personas que vayan a cumplir funciones en cargos públicos obligatoriamente. El artículo 174, reza lo siguiente:

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

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

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

Es así entonces que, durante la ausencia del trabajador se puede colocar a alguien a que lo reemplace en sus funciones, pudiendo dar por terminado el contrato con el reemplazo, al momento del reintegro del trabajador que contaba

con la licencia concedida bajo los dos supuestos que este artículo establece. Con la salvedad de que una vez concluido el período concedido, si el trabajador no se reintegra a su trabajo, se entenderá concluida la relación laboral por su voluntad.

Existen dos hechos destacables suscitados en este tipo de casos, que se refieren al otorgamiento de estabilidad en lo referente al trabajo de las personas sujetas a estas actividades, y a la estabilidad en las aportaciones que se tienen que realizar al seguro social, pues será el Estado quien deberá cumplir con la cancelación de estos rubros.

2.3.4. Incapacidad temporal para el trabajo

La incapacidad laboral temporal, es aquella que no dura más allá de un año, tal como lo establece el artículo 362 del Código de Trabajo, tiempo durante el cual el empleador no puede despedir, ni dar por terminada la relación de dependencia, puesto que solamente se espera la recuperación del trabajador para continuar laborando; este artículo establece: “Art.-362.- Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual”.

Es esencial la parte final de este artículo, puesto que habla de que el trabajador queda capacitado para su actividad habitual, es decir, si sufre un agravio del cual se puede recuperar en el tiempo determinado, podrá reincorporarse siempre y cuando no se encuentre imposibilitado para continuar desempeñando su labor. Garantizando así la permanencia en el trabajo por el año establecido en la norma citada, no pudiendo darse por terminado el contrato unilateralmente por el empleador, más bien debe garantizarse que una vez subsanado el problema que aqueja al dependiente, este vuelva a su labor habitual.

2.3.5. Cesión o enajenación de la empresa o negocio

Cualquier persona en derecho privado puede ceder sus derechos a otra persona, al igual que enajenarlos o venderlos, para que otro sea el nuevo empleador y lleve consigo implícitas todas las responsabilidades que este cargo las impone.

Ahora bien, se creería que una nueva persona que adquiere el negocio o empresa, estaría cobijada por la potestad de dar por terminados los contratos de trabajo de los sujetos bajo relación de dependencia y podría contratar a nuevas personas para que laboren en su empresa o negocio. Sin embargo, no es así, pues el Código de Trabajo garantiza la estabilidad de las personas trabajadoras bajo el artículo 171 que dice lo siguiente:

Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador. - En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

Si podemos apreciar este artículo lo que pretende es garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores cuando por alguna razón han cambiado de empleador dentro de una misma empresa, debiendo el nuevo empleador continuar con los contratos vigentes, debiendo asumir las responsabilidades patronales ya adquiridas por el empleador anterior.

2.3.6. Imposibilidad de trabajar del servidor doméstico

El trabajo doméstico es uno de las labores más sacrificadas, debido a la función que se desarrolla en el hogar, por lo tanto, conlleva un gran esfuerzo incluso hasta físico, lo cual puede generar en varias complicaciones a lo largo de su desempeño; a más de que éste es un trabajo de confianza, puesto que entre el empleador y el trabajador debe existir un vínculo de gran seguridad, ya que prácticamente la empleada doméstica va a tener acceso a todo en el hogar o en el lugar donde desarrolla el trabajo.

Este vínculo de confianza se va solidificando con el pasar de los días, es así que cuando la empleada doméstica adquiere la confianza de sus empleadores, llega a trabajar durante años, muchas de las veces hasta su vejez, considerándose prácticamente un miembro más de la familia.

Pero los casos en los cuales el trabajador domestico quede imposibilitado de seguir desarrollando sus labores por el tiempo de su servicio, el empleador tendrá que jubilarle y entregarle lo necesario para su subsistencia, tal como lo establece el artículo 270 del Código de Trabajo.

Art. 270.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

El artículo 270 garantiza la estabilidad del doméstico que ha quedado imposibilitado de trabajar por el paso del tiempo, es decir, que ha llegado a la vejez, o que ha sufrido alguna consecuencia por el trabajo más el tiempo trabajado. Al trabajador se le garantizaría su permanencia aun así no trabaje, ya que no puede ser despedido; y, a más de ello tiene que dársele lo necesario para su subsistencia, a tal punto debe ser considerado como un miembro de la familia, y solo en los casos necesarios se le jubilará.

Esta disposición obliga a su cumplimiento hasta a los herederos, para que el trabajador no quede desamparado en el caso de fallecimiento del empleador.

2.3.7. Estabilidad a los fundadores de asociaciones de trabajadores en una empresa

De acuerdo a la Constitución, en su artículo 66, numeral 13, se garantiza el derecho de asociarse de la siguiente manera: “Art. 66.- Se reconoce y se garantizará a las personas: ...13. El derecho de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”.

Se trata de una garantía que el mismo Estado expresa en su carta magna, al garantizar la libre asociación, siempre y cuando se vaya a desarrollar dentro de la ley; y, no sean asociaciones que vayan en contra del orden jurídico.

Si bien la Constitución garantiza la libre asociación, en general, a todas las personas, el Código de Trabajo en su artículo 440 de igual manera protege la libertad de asociación de los trabajadores.

Art. 440.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Bajo este artículo podemos decir que los trabajadores tienen derecho a constituirse, pudiendo formar asociaciones, sindicatos o comités, pudiendo voluntariamente afiliarse o retirarse de los mismos, para lo cual deberán observar la ley y los estatutos respectivos. Una vez organizados, deberán elaborar un estado el cual deberá ser aprobado por la autoridad correspondiente y una vez aprobado obtendrán su personería jurídica que les permitirá defender sus intereses económicos y sociales.

Es importante puntualizar que pueden conformarse asociaciones tanto de trabajadores como de empleadores, como forma de respaldo, siendo necesario el cumplimiento de requisitos específicos, como, por ejemplo: para la organización de una Asociación de Trabajadores se necesita mínimo 30 personas; mientras que, para la Asociación de Empleadores, se necesita solamente 3 participantes, y en ambos casos existen otros requisitos formales exigidos.

Por otra parte, considerando lo referente a la estabilidad laboral para los fundadores de la asociación, muchas de las veces los empleadores suelen oponerse a ello, puesto que lo que se busca mediante la contratación colectiva, son conquistas laborales para los trabajadores.

Por ello, cuando suelen tener ya identificados quienes son los organizadores de la asociación, los empleadores buscan la manera de dar por terminada la relación laboral con ellos; o, cuando ya se crea la asociación, tratan de terminar la relación con algunos trabajadores para que no cumplan con el mínimo de las personas que necesitan para la conformación.

De manera que se garantiza la estabilidad de los formadores o creadores de la asociación en el Código de Trabajo, mediante el artículo 452 que dice lo siguiente:

Art. 452.- Prohibición de despido. - Salvo en los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

Así se garantiza la estabilidad a aquellos trabajadores que han creado la asociación, es decir, a los fundadores y a quienes hayan o no participado de la asamblea de creación de la asociación de trabajadores, siendo una limitante para que el empleador no pueda despedir a ningún trabajador, como represalia de que participación en la organización sindical. Además vemos que durante el proceso no se podrá despedir a ningún trabajador de aprobación de la organización sindical, salvo que incurriera en las causales del Art. 172.

2.3.8. Estabilidad laboral para los participantes de la huelga

Una huelga es “la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”, es decir, se trata de una “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta” (Real Academia de la Lengua Española, s.f.).

Entonces una huelga es una paralización de las labores de todos los trabajadores asociados o agremiados, para reestablecer un derecho, realizar una solicitud o, en definitiva, para expresar una petición. Se trata de una medida drástica dentro

del trabajo, que paraliza las labores de una empresa, generando pérdida y malestar en los empleadores.

Pese a ello, la ley laboral respalda a aquellos participantes de la huelga, siempre y cuando no sea ilícita, es decir que no existan hechos violentos en contra de las personas y bienes ajenos, ya sean de la empresa o que no tengan relación con ella, tal como lo establece el Código de Trabajo.

Art. 513.- Declaratoria de huelga ilícita. - Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considera ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

Solamente cuando la huelga sea considerada ilícita por los supuestos ya mencionados, se puede despedir a los trabajadores que han intervenido en ella; caso contrario gozarán de una estabilidad laboral hasta de un año.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo en el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su estabilidad por un año en la cual no podrán ser separados de la empresa sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código...

Existe también la huelga solidaria, la misma que se suscita cuando trabajadores de otras empresas se solidarizan con la huelga y estos también suspenden sus labores, sin embargo, estas personas no gozarán de la estabilidad laboral a la que hace mención el artículo 503, debido a la prohibición expresa que lo encontramos en el artículo 509 del Código de Trabajo.

2.4. Terminación ilegal del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede terminar *ipso iure*, al cumplirse las causales establecidas en el Código de Trabajo, o unilateralmente por voluntad del empleador cuando se cumplen determinadas circunstancias que se encuentran en la norma laboral, a las cuales en cierto modo se las puede considerar como causas legales, ya que la misma ley las ampara.

Pero no se debe confundir las causas justas o injustas porque eso estaría sujeto a un juicio de valor, por ello debe referirse al hecho de encontrarse o no dentro de las normas legales enmarcadas dentro del artículo 169.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. -El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por la voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código;
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Considerando las causales 7 y 8, éstas remiten a dos artículos más que también hacen referencia a las situaciones por las cuales puede darse por terminado el contrato de trabajo, ya sea por voluntad del empleador o del trabajador.

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

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

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”

Se concluye entonces que existen causas legales para dar por terminado el contrato, y también causas ilegales como el despido ineficaz por embarazo de la trabajadora y por otra parte la ineficacia del despido de los dirigentes sindicales, circunstancias que actualmente plantea el Código de Trabajo, a partir de las reformas del 20 de abril del 2015.

2.4.1 Despido ineficaz de dirigentes sindicales

La dirigencia sindical ha sido mal vista por los empleadores, debido al liderazgo que se pueda tener sobre la asociación de trabajadores, ya sea para plantear un pliego de peticiones, para levantarse en huelga o para realizar cualquier actividad que conlleve el movimiento de la masa obrera. Es por ello que cuando se quiere negociar, por ejemplo, un contrato colectivo o se está

solicitando al empleador incremento al sueldo o beneficios laborales, estos tienden a despedir a los dirigentes sindicales.

De igual manera, ocurre cuando se eligen a las nuevas directivas de las organizaciones sindicales y los que han ganado dicho cargo, no son del agrado de los superiores, los jefes o dueños de las empresas o negocios, y estos intentan a toda costa, separarlos de su trabajo y dar por terminado el contrato laboral.

Es por ello que, desde el 20 de abril del 2015, se introdujo una nueva figura en el Código de Trabajo que consta como despido ineficaz.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. - el despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual a los dirigentes de las organizaciones constituidas por los trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector de trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Anteriormente esta garantía, para los dirigentes sindicales, era una estabilidad relativa, puesto que se planteaba que si eran despedidos tendrían que ser indemnizados como el común de los trabajadores, pero actualmente no se le da la calidad de despido intempestivo, sino de ineficaz, es decir que no surte ese efecto, y por lo tanto, debe ser reintegrado a sus labores comunes, garantizando su estabilidad por el tiempo que cumpla sus funciones dentro de la dirigencia sindical, incluso alargándola hasta por un año.

2.4.2 Ineficacia del despido de mujer embarazada

El despido de la mujer embarazada está prohibido y, en caso de darse, es ineficaz. Esto se debe a que a lo largo de los años la mujer ha sido discriminada por un machismo que poco a poco, aunque en cantidades mínimas, va cediendo espacio y va generando más apertura para que puedan tener los mismos derechos que los varones.

Además, nuestra Constitución plantea las denominadas discriminaciones positivas, las cuales otorgan cierto tipo de privilegios a aquellos grupos históricamente discriminados y vulnerables, ubicándolos dentro de éstos a las mujeres, ya que siempre ha existido una oposición de los empleadores para contratar a mujeres por la posibilidad de que queden embarazadas y mucho menos a contratar a mujeres en estado de gestación, ya que por una parte no pueden desarrollar un trabajo al cien por ciento de sus capacidades, son más propensas a que les ocurra algún accidente y tienen derecho a licencias extraordinarias pre y pos parto.

Llevados de esta visión, la más común de las acciones a tomar era despedir a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, cancelándoles una indemnización. Pero actualmente la ley protege a la mujer de esta acción unilateral por parte del empleador, no considerándolo solamente un despido intempestivo, sino prohibiendo su realización al empleador y, en caso de que ocurra, declarándolo ineficaz. El artículo 195.1, dice:

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

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Si bien en esta forma se garantiza una verdadera estabilidad laboral, es en el artículo 195.3 *ibídem* en donde se regulan los efectos de la declaración de ineficaz. Así, se establece como obligatoria la reintegración al trabajo, tanto en

el primer caso de la mujer en estado de gravidez, como en el segundo caso del dirigente sindical. Para ello la audiencia debe realizarse en el término de cuarenta y ocho horas máximo, contadas a partir de la citación; se la realiza de inmediato a fin de que los derechos vulnerados sean rápidamente resarcidos y se evite dilaciones obsoletas que retrasaban el proceso.

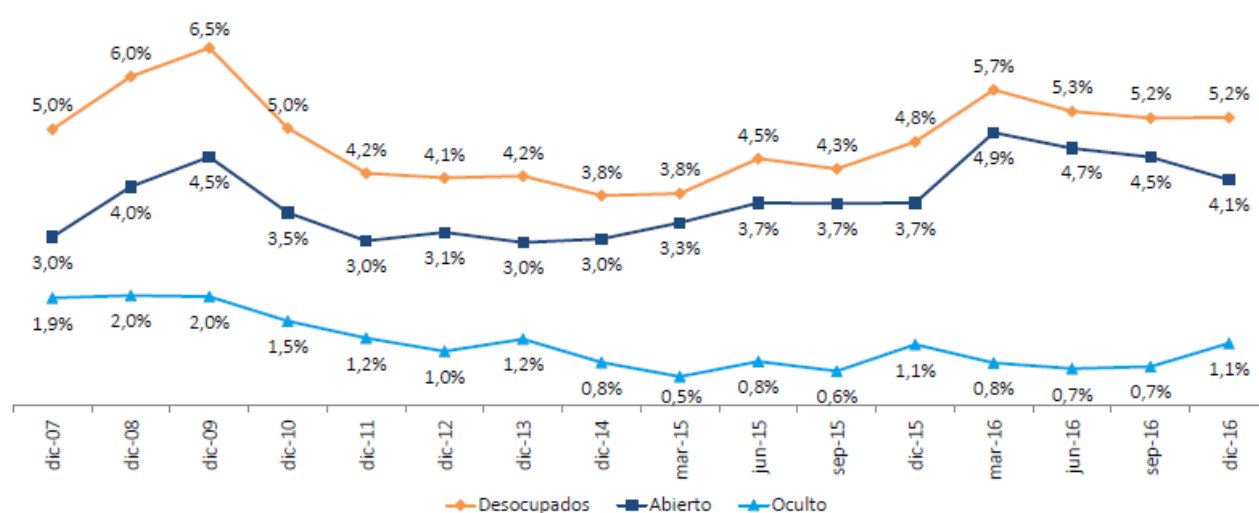
Pese a ello, si luego de haber sido declarada la ineficacia del despido el trabajador no quiere reintegrarse a las labores, en este caso no se le obliga a asistir al trabajo y la ley plantea una indemnización por este despido. Entonces, la estabilidad absoluta depende del trabajador.

Pero, si estando obligado el empleador por medio de sentencia a dar las facilidades para que el trabajador se reintegre a sus funciones diarias, no lo cumple, se configuraría una infracción con pena privativa de la libertad de uno a tres años de acuerdo al Código Orgánico Integral Penal, ya que se estaría incurriendo en el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

Ahora bien, en general existe cierta estabilidad laboral y es evidente que el trabajador puede encontrar respaldo en la legislación laboral y en la Constitución. Sin embargo, tenemos datos de la Defensoría Pública, en el último año (2015), esta entidad ha patrocinado una total de 23.138 causas en defensa de los derechos de los trabajadores en el área laboral, convirtiéndose en la segunda materia con mayor demanda, después de las solicitudes de alimentos, atendiendo casos por despidos intempestivos, no pago de liquidaciones, solicitud de reintegro al puesto, abusos, arbitrariedades y discriminación.

Ahora, si bien en el subcapítulo anterior hemos visto las formas de dar por terminada la relación de trabajo, podemos decir a manera de conclusión que sin embargo, pese a la existencia de la garantía de estabilidad plasmada en la ley que tiene el trabajador, aún se sigue incumpliendo la misma. Podemos encontrar algunas razones como la situación económica actual que ocasiono que algunas empresas disminuyan la mano de obra, quebrantando los derechos del trabajador a la estabilidad laboral, pero acogiéndose en algunos casos a las obligaciones que debe cumplir para su compensación. Y, como se observa en los datos del INEC, otras empresas han debido llevar la situación a términos legales por no poder cumplir con las garantías fijadas para la debida estabilidad de sus trabajadores.

De acuerdo a los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, información que la encontramos en su página web, de las encuestas realizadas a nivel nacional, tenemos que existe un porcentaje de desempleo que ha venido en incremento durante los últimos años, de acuerdo a la siguiente tabla:

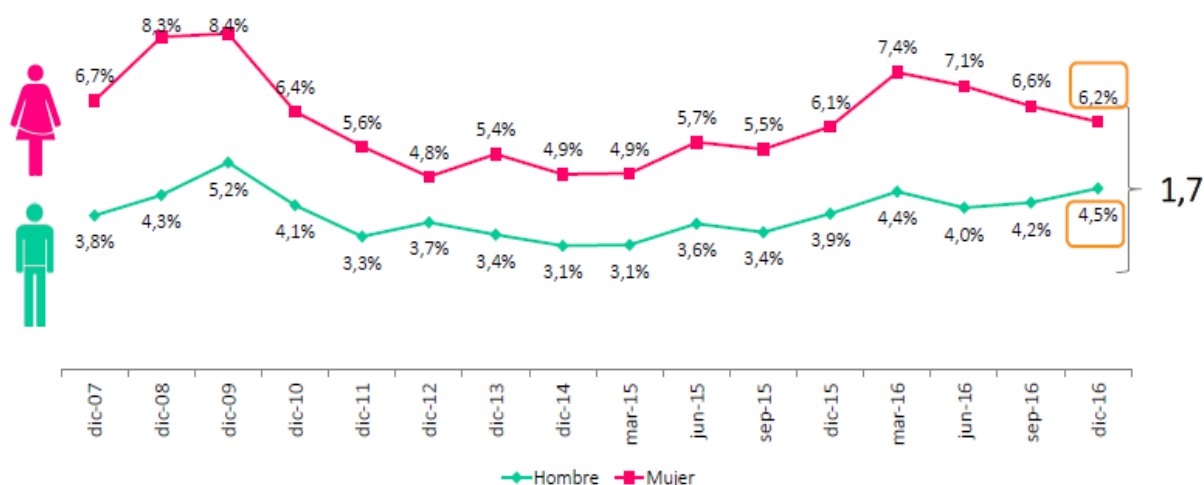


(INEC, 2016)

Para esta estadística se realizó un estudio trimestral en donde podemos ver que desde marzo del 2016, que fue el pico más alto de desempleo del año 2016, llegando a ser de 5,7% de la población total, no ha podido bajar más allá de 0,5%, debido a que existieron políticas económicas fuertes durante este año como fueron limitaciones en importaciones, salvaguardias, aranceles altos en importaciones, esto tuvo como consecuencia que el desempleo se incremente si tomamos como referencia el trimestre

de Diciembre del 2014 hasta Marzo del 2015, en donde la tasa de desempleo era de 3,8%, podemos ver que hasta el trimestre de Diciembre del 2015 a Marzo del 2016 se ha incrementado en un año casi 2% de desempleo en el Ecuador, siendo las políticas tributarias, bajos incentivos a la producción, lo que han tornado que muchas empresas emigren otros lados en donde tienen más apoyo gubernamental y una economía estable a comparación de la nuestra, en donde en los últimos años la caída del precio del petróleo ha llevado al Gobierno a incrementar impuestos, ahuyentando a que empresas internacionales de invertir en el país.

Ahora en el siguiente grafico observaremos quienes sufren más las consecuencias del desempleo:



(INEC, 2016)

Como podemos ver la mujer ha sido siempre la más perjudicada por el desempleo, existiendo actualmente 1,7% de diferencia entre uno y otro grupo, siendo consecuencia del machismo existente en nuestra sociedad, y las pocas oportunidades que se generan para las mujeres en el ámbito laboral.

Si observamos desde el año 2007 hasta la actualidad la mujer siempre ha tenido mayor porcentaje de desempleo que el hombre, llegando a tener diferencias de 3, 4 %, actualmente se ha reducido pero no es igual uno al otro.

3. EL DESAHUCIO, REGULACIÓN Y REFORMAS

El desahucio es una institución del derecho laboral que el 20 de abril del 2015 sufrió una reforma fundamental, en tanto, es una manera de dar por terminado el contrato laboral convirtiéndose en una garantía más para la estabilidad del trabajador.

3.1. Conceptos doctrinarios y legales del desahucio

El desahucio se concibe como “acción y efecto de desahuciar” (RAE, 2016), pero si bien es tautológico el significado de esta palabra, el término desahuciar contempla otras acepciones:

1. tr. Quitar a alguien toda esperanza de conseguir lo que desea. U. t. c. prnl.
2. tr. Dicho de un médico: Admitir que un enfermo no tiene posibilidad de curación.
3. tr. Dicho de un dueño o de un arrendador: Despedir al inquilino o arrendatario mediante una acción legal (RAE, 2016).

Pese a ello, ninguno de sus conceptos aborda el sentido de la acción de dar por terminada la relación laboral; esto se debe a que en algunas legislaciones a esta acción no se la conoce expresamente como desahucio, sino como aviso previo.

Cabanellas (2009) por su parte define al desahucio contemplándolo en términos de Derecho de Inquilinato, es decir, del área Civil como “el acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario por las causas expresadas en la ley o en el contrato”.

Para Buenaño (2016) el desahucio “es el deseo voluntario, consistente de quien tiene la potestad jurídica de realizarlo, por lo cual expresa su deseo de no seguir laborando, que corresponde exclusivamente al trabajador...”. En relación a ello, en otra revisión conceptual, se explica que el desahucio “es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos”.

En definitiva, el desahucio laboral, es aquel aviso por escrito mediante el cual el trabajador manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, con un plazo de anticipación y por el cual se tiene que bonificar al trabajador. Luego de las reformas del 2015, esta potestad quedó solamente para el trabajador, ya que anteriormente podía ser planteado por el trabajador o el empleador; y como existía la posibilidad de contratar a tiempo fijo, en caso de no cumplir con el tiempo que la ley disponía, el contrato de trabajo se convertía en indefinido.

Art. 184.- Desahucio. - Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código.

Es así que a partir de las concepciones de la ley y de la doctrina, se identifican algunos elementos para que el desahucio se perfeccione. Éstos son:

- Aviso por escrito: este elemento es de obligatorio cumplimiento, debe ser por escrito y no se acepta si es un aviso solamente verbal. El que sea por escrito es fundamentalmente para que exista una constancia en garantía del empleador, para que, de darse el caso de que se presente una acción en contra del empleador por despido u otra circunstancia que vaya en agravio de sus derechos, ese empleador pueda tener la prueba de que existió una voluntad por parte del trabajador para dar por terminada la relación de dependencia.

Ahora bien, si este aviso escrito le sirve al empleador, también puede ayudarle al trabajador en caso de que no se le cancele la bonificación que le corresponde y quiera reclamar dicho rubro mediante una acción en contra de su contratante. Que sea por escrito no necesariamente quiere decir que sea en papel o impreso, tal como se detalla en las siguientes características.

- La persona trabajadora: desde las reformas del 2015, se deroga la posibilidad de que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo a través del desahucio, dejándole la potestad solamente al trabajador. Esto en base a que, por una parte, se eliminó el contrato a plazo fijo del ordenamiento jurídico ecuatoriano; y, por otra parte, a que se le otorgue un sentido de estabilidad laboral al trabajador, siendo él quien pueda dar por terminado el contrato de trabajo solamente con su voluntad y estar sujeto por ello a una bonificación.
- Terminar el contrato de trabajo: es lógico y fundamental que, en este comunicado de una manera expresa, se encuentre manifestada la voluntad del trabajador de dar por concluida la relación laboral. Este comunicado no debe dejarse a la suerte de interpretaciones ambiguas, más bien debe ser redactada de una manera formal, lógica y ordenada, en donde de un modo directo se entienda que se desea dar por terminado el contrato de trabajo.
- Incluidos medios electrónicos: considerando que medios electrónicos son “cualquier tipo de dispositivo que almacena y permite la distribución o el uso de información electrónica. Esto incluye televisión, radio, Internet, fax, CD-ROMs, DVD, y cualquier otro medio electrónico, contrasta con los medios impresos”
- El aviso al empleador de dar por terminada la relación laboral, podría darse por medios electrónicos, como el e-mail, mensajes de texto, mensajes por celular, mensajería por Facebook, mensaje por WhatsApp, y cualquier otro tipo de medio electrónico.

Sin embargo, con esto se perdería en si la formalidad, que debe llevar este comunicado para dar por terminada la relación obrero patronal, puesto que, si al momento de realizar el contrato se deben cumplir ciertas formalidades, de igual manera al momento de finalizar también deben cumplirse con algunas solemnidades y no solamente que sea por medios electrónicos y de una manera informal.

Es lógico suponer que los medios a los que se refiere la conceptualización de Campbell, sería un CD-ROM, un fax, un correo, e incluso por medio de un mensaje

por televisión o radio, pero al final de cuentas este comunicado si debería cumplir con requisitos o formalidades, no tanto legales, pero sí de presentación y no solamente con mensajería de medios electrónicos como la norma lo plantea.

- Plazo de la notificación: debe cumplirse de igual manera con un término que la ley impone, que es de quince días de anticipación a terminar la relación laboral. Mínimo quince días antes de dar por terminado el contrato de trabajo se debe notificar al empleador; esto se justifica tanto para que se pueda realizar la bonificación y liquidación respectiva, como para que el empleador pueda durante ese tiempo conseguir un nuevo trabajador de forma que no se afecte a su negocio.

Entonces para que el desahucio se perfeccione y surta los efectos jurídicos deseados, debe cumplir con cada uno de estos requisitos que plantea la ley, puesto que, si no lo hace, podría no surtir el efecto deseado e ir en perjuicio, tanto de la parte trabajadora como de la empleadora.

3.2. Bonificación para el desahucio

La bonificación que el trabajador recibe por acogerse al desahucio como modo de terminar la relación laboral, es aquel monto de dinero anexado a la liquidación global que el empleado recibiría al momento de separarse definitivamente de su trabajo.

De esta manera, es importante recalcar que esta bonificación es un complemento o una gratificación que recibe el trabajador por acogerse a esta terminación de contrato, puesto que, mediante esta figura, se tiene que plantear con anterioridad el deseo de dejar de laborar. Así el empleador puede, durante el tiempo que se presentó el desahucio, buscar una nueva persona para que trabaje, evitando el abandono de trabajo, es decir, cuando un empleado deja de acudir a su trabajo, genera perjuicio al empleador, puesto que esa plaza de trabajo queda sin personal y no genera ingresos, más bien se convierte en una pérdida al no producir.

En el artículo 185 del reformado Código de Trabajo, acerca del desahucio, se establece:

Art.185.- Bonificaciones por desahucio: En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo de las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

La bonificación corresponde al veinticinco por ciento de la remuneración total ganada en un mes, esto multiplicado por los años de trabajo, es decir para que pueda ser acreedor a esta bonificación por desahucio, debe el empleado trabajar mínimo doce meses, pues la fracción del año no se la considera como un año total.

La cuantificación de la bonificación se la realiza de la siguiente manera: primero el sueldo del trabajador se lo divide para cuatro, este resultado se multiplica por cada uno de los años trabajados y como resultado se obtiene la bonificación del veinticinco por ciento del sueldo por los años laborados, la fórmula se la plantearía de la siguiente manera:

$$A = (\text{sueldo} / 4)$$

Siendo A = el 25% del sueldo, ahora:

$$B = (A \times \text{Años trabajados})$$

Siendo B = la Bonificación total a pagar.

Se debe tomar en cuenta que no solamente se le debe pagar esta bonificación al trabajador que se acoge al desahucio, sino de igual manera a aquel trabajador que conjuntamente con el empleador acuerden dar por terminada la relación laboral, es decir aun cuando ambas partes firmen un acuerdo, también conlleva al pago de la bonificación.

Una vez notificado, el empleador con la solicitud del trabajador que se acoge al derecho del desahucio, durante esos 15 días, se procederá al pago de los valores tanto por el propio desahucio, como de los demás que la ley establece, como son el pago del proporcional del décimo tercer y décimo cuarta remuneración, el proporcional de las vacaciones; y, si el empleado cobraba de manera mensual tanto el décimo tercero y

decima cuarta remuneración y no acumulaba, no tendría derecho a los proporcionales por dicho concepto, quedando solamente facultado al cobro de vacaciones.

Los valores calculados por este concepto pueden estar sujetos al control de los inspectores de trabajo, ya que notificado el empleador con los quince días de anticipación se debe generar el acta de finiquito en el portal web del Ministerio de Trabajo; y, aquí constarán todos los valores que van a ser cancelados al trabajador.

De igual manera, el trabajador para una mayor seguridad, puede acudir personalmente al Ministerio de Trabajo, con el fin de conocer los valores que recibiría, y en caso de que no coincidan con los que el empleador le entrega, puede plantear las acciones correspondientes tanto ante la inspección como ante el órgano judicial competente.

3.3. Trámite a seguir para el desahucio

Para decir que el trabajador sea acogido al derecho de desahucio, éste debe empezar con la notificación por escrito que realiza el trabajador y seguir el mandato del artículo 624 reformado del Código de Trabajo que establece:

Art. 624.- Trámite de desahucio. - El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales.

Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.

Una vez notificado el empleador, este tiene quince días en los cuales el trabajador continuará laborando, caso contrario se le podrá interponer un visto bueno por abandono de trabajo, ya que algunos trabajadores, ya sea por desinformación o desinterés, presentan la notificación de desahucio y no regresan a trabajar, lo cual puede generar un trámite de visto bueno y así no hacerse acreedores a ninguna bonificación, más bien se les impone una sanción con el sueldo de los días no laborados que deben pagar al empleador.

Si bien antes de que entren en vigencia las reformas al Código de Trabajo a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, la competencia para tramitar los desahucios la tenía el Inspector de Trabajo, y este se convertía en el garante tanto de los derechos del trabajador como del empleador, ya que custodiaba a que se dé un debido proceso, que los valores a cancelarse sean los justos; ahora ya no, se le quitó esta competencia al Ministerio de Trabajo y por ende a los inspectores, dejando a un lado la formalidad que esta institución debe tener.

Actualmente, la ley no exige muchas formalidades ya que puede ser avisado el empleador con el escrito del desahucio por medios electrónicos, como es el e-mail, mensajería celular, etc., dejando a un lado los requisitos que anteriormente debían cumplir, que se asemejaba a una demanda ya que contenía en primer lugar el Inspector de Trabajo ante el cual se interponía la solicitud, los denominados generales de ley, los fundamentos de hecho y de derecho, las autorizaciones y a donde deben ser notificados. Ahora se deja a un lado estas formalidades y se puede plantear un simple escrito con la voluntad de dar por terminada la relación laboral.

Considerando el tiempo anteriormente empleado ante el Inspector de Trabajo, es posible comprender porque la supresión del trámite, puesto que en verdad solían ser gestiones engorrosas y demoradas, pero aun así el Inspector de Trabajo cumplía un rol importante, ya que garantizaba que los derechos del empleador y del trabajador se cumplan. Ahora al no ser estos trámites realizados ante el Ministerio rector del Trabajo, estos casos terminan en demandas hacia los empleadores puesto que muchas de las veces los trabajadores no se van a sentir satisfechos con los valores cancelados, y en la gran mayoría de casos lo que busca el empleador es pagar una menor liquidación.

Es por ello que no se debía derogar la competencia que tenían los Inspectores de Trabajo, ya que en definitiva son ellos los que precautelaban los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El hombre desde sus inicios ha buscado trabajar con el fin de satisfacer sus necesidades, como es el alimento, la vestimenta, y más bienes que ayudaran al desarrollo de su personalidad, pero sobre todo de su vida. Es así que, con el pasar de los años y con las invenciones que se han dado desde los años 1700 en adelante, que contribuyeron al progreso a través de las grandes fábricas, el empleado ha luchado por sus derechos para que se respalden sus condiciones de salubridad en el trabajo, que se le vea como lo que es, un ser humano y no una máquina de trabajo, y más que nada, que se le garantice su estabilidad dentro de este empleo.

Por ello la normativa laboral ha querido garantizar todos los derechos laborales de las personas trabajadoras, desde las encíclicas papales como la *rerum novarum*, hasta la actualidad en donde se encuentran amplios tratados internacionales sobre el derecho al trabajo, destacándose que las legislaciones buscan garantizar los derechos de la clase obrera, situación que se ha propiciado también las grandes manifestaciones y revoluciones que los mismos trabajadores han llevado a cabo, incluso ofrendando su vida para un mejor futuro para la clase obrera.

Es por ello que, con el paso del tiempo se hace necesario nuevas reformas al Código de Trabajo, procurando su actualización conforme los entornos laborales, las condiciones sociales y la evolución de la humanidad. En el caso del Ecuador, dichas reformas se dieron alegando que el Código anterior era muy antiguo y que no garantizaba la estabilidad laboral en los tiempos actuales; además, se alegó que se debe guardar uniformidad con la Constitución vigente y demás normas del ordenamiento jurídico, siendo así que el 20 de abril de 2015 entra en vigencia la Ley Orgánica de Justicia Laboral y de Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, bajo la teoría de estabilidad laboral en el Ecuador.

Además, en la Constitución del Ecuador se encuentran plasmados artículos cuyo fin es garantizar los derechos de los trabajadores y su estabilidad, sin embargo, queda claro que mientras exista la posibilidad de separar a un trabajador de su cargo y se pueda pagar una indemnización por ello, no se podrá garantizar o hablar de una estabilidad propiamente dicha.

Y pese a que la ley establece los términos de una estabilidad absoluta y la estabilidad relativa y los autores confirman su existencia, no se puede hablar a ciencia cierta de una situación de estabilidad total si en algún momento puede darse por terminada la relación laboral, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor. En el caso de la estabilidad relativa, es claro que reconoce la posibilidad de separar a una persona de su trabajo, pero siempre y cuando se cumpla con el pago de una indemnización, pese a ello el criterio de estabilidad no es claro y más bien parece que se ha establecido una excepción a la estabilidad.

En otro ámbito, los Tratados Internacionales procuran promover la estabilidad, pero si estos no son ratificados por los Estados, no pueden entrar en vigencia y no tienen la calidad de vinculantes, por lo que se debe procurar hacer cumplir las normas internacionales. En el caso del Ecuador, la Constitución señala que la normativa constitucional y los tratados internacionales de derechos humanos en los cuales se reconozcan derechos más favorables que los determinados en la Constitución prevalecerán sobre cualquier norma interna, entonces entre más garantista sea un tratado internacional debe ser considerado más válido en el Ecuador.

Está claro entonces que, en el Ecuador tanto las normas del ordenamiento jurídico como las internacionales hablan de estabilidad laboral, pero lamentablemente su cumplimiento tiene muchas falencias, puesto que las empresas siguen separando de sus labores a los empleados, irrespetando el derecho de estabilidad, y cancelando indemnizaciones por el despido.

Sin embargo, han existido grandes avances en materia de legislación laboral, muy bien sustentados, uno de ellos se refiere al reintegro de labores a la mujer embarazada y al dirigente sindical en caso de ser despedido, planteándolo como un despido ineficaz. Y, a pesar de que son figuras ya reguladas, el gran avance sucede en el tiempo en el que

se desarrolla la audiencia cuando existe un despido ineficaz, porque ahora se la realizará hasta en 48 horas de presentada la acción.

Otra de los cambios ocurridos es la eliminación de los contratos a plazo fijo la cual ocasionada inestabilidad laboral, surgiendo la figura del contrato indefinido donde se logra alcanzar una estabilidad laboral para el trabajador, para el asambleísta Cayambe más o menos de 1,1 millones de contratos, más de 700 mil era a plazo fijo, es decir les renovaban una sola vez y después les botaban a los trabajadores. (Eliminación de contrato a plazo fijo en Ecuador, 2015)

En cuanto al subempleo de acuerdo a datos del INEC en el año 2016 reflejo un porcentaje de 1,5 millones de personas en esta situación, para David Vera, director del INEC, describe al subempleo como un empleo de menor calidad. Evidentemente, la característica del subempleo es de una persona que está ganando menos del salario básico o está trabajado menos de las 40 horas y tiene deseo de encontrar un nuevo trabajo. (Comercio, 2017).

Para lograr la generación de fuentes de empleo, es necesario desarrollar políticas públicas coherentes y articuladas, donde se desarrolle una complementariedad entre el sector público y privado, producir entornos adecuados para el desarrollo empresarial, permitiendo dinamizar el mercado interno, lograr un equilibrio macroeconómico y estimular la inversión.

También se destacan las reformas referentes al desahucio, registrando un cambio trascendental al quitarle esta posibilidad al empleador, dejándola únicamente al trabajador, pues muchos empleadores se aprovechaban de ello para separar sin justificación a los trabajadores. En la actualidad, si desean hacerlo queda vigente el despido intempestivo, el cual eleva los valores indemnizatorios, condición que no debería ser atrayente para el contratante, pese a ello sus registros son elevados sobre todo en el último año en el cual se acentuó la crisis económica del país, existiendo incluso empresas que no pudieron ni siquiera cubrir las garantías legales fijadas por el despido intempestivo debido a su falta de liquidez.

En conclusión, la estabilidad laboral en el Ecuador es un derecho que aún no se encuentra desarrollado en su totalidad y con verdadera eficacia y eficiencia, y es que las tasas de desempleo van en incremento, sigue existiendo poquísima inversión extranjera, no se tiene políticas públicas que favorezcan a la generación de empleo.

Sería una de las opciones para generar empleos buscar campos para la exportación de nuestros productos y que estos sean competitivos a nivel mundial, que tengan aceptación en los países destinatarios.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfredo J. Ruprecht. (1982). LA ESTABILIDAD EN LATINOAMERICA. En J. M. ALMANSA PASTOR, M. ALONZO OLEA, R. ALTAMIRA GIGENA, G. CABANELLAS, J. ANGULO, G. ARDAU, & J. BRITO PERET, *Estudios Sobre Derecho Indidual de Trabajo* (pág. 642). Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- CODIGO DE TRABAJO. (2010). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- Codigo Orgánico Integral Penal. (2014). *Codigo Orgánico Integral Penal*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Comercio, E. (2017). *Subempleo en Ecuador paso del 14% al 19,9% en el 2016*.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Monte Cristi: Registro Oficial No. 449.
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). *CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-016-98.htm>
- Dávalos , J., & Russomano, M. V. (1980). La Estabilidad Laboral en la Empresa. *Notas a la Primera Parte*. México, MéxicoD.F: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Diccionario Jurídico ESPASA*. (2005). Madrid, España: ESPASA CALPE S.A.
- Eliminación de contrato a plazo fijo en Ecuador*. (23 de Diciembre de 2015). Obtenido de Andes Agencia de Noticias: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/eliminacion-contrato-plazo-fijo-ecuador-genera-estabilidad-laboral-trabajadores.html>
- Española, R. A. (2016). *rae.es*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=COJX0eA>
- INEC. (Diciembre de 2016). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-201/>
- Judicatura, C. N. (2004). *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador Fallos de Tripe Reiteración* . Quito: CNJ.
- Legal, O. E. (25 de abril de 2015). *Ecuador Legal Online*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/el-desahucio/>

- Leon, R., & Figueroa, G. (2012). *2500 Preguntas y Respuestas a la Constitucion* (Vol. II). Quito, Pichincha, Ecuador: El Forum.
- LEY ORGANICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO EN HOGAR. (lunes de abril de 2015). LEY ORGANICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO EN HOGAR. *REGISTRO OFICIAL No 483 del 20 de abril del 2015*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Loja, R. B. (2016). *La Práctica en Materia Laboral Y su Ejecución con Despido Ineficaz*. Quito: Editorial Juridica L y L.
- Multidiccionario de la Lengua Española ESPASA*. (2005). Madrid: ESPASA CALPE S.A.
- Nacional, C. (2005). *Código de Trabajo*. Quito.
- OIT. (s.f.). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616
- Organizacion de las Naciones Unidas. (1948). *Declaracion de los Derechos Humanos*. Obtenido de ONU: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- RAE. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=aWyXdpt>
- Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=MelAa7r>
- Russomano, M. V. (1980). *Estabilidad Laboral en la Empresa*. Mexico D.F: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Trejó Sanchez, K. (2011). Estabilidad en el Empleo y Despido Individual en la Legislacion Mexicana. *El Cotidiano* 170.