



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

Trabajo de Titulación Examen Complexivo para la obtención del  
grado de Magister en derecho Constitucional

**“ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8  
QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA  
OBLIGATORIA FRENTE A LA CONSTITUCIÓN  
ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO  
PÚBLICO.”**

**Autor:**

Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos

**Tutor:**

Dr. Nicolás Rivera Herrera, M.Sc.

Guayaquil, enero del 2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos

**DECLARO QUE:**

El examen complejo **ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 “QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA” FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 25 de enero del 2019

**EL AUTOR**

---

**Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen Complexivo: **ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 “QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA” FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 25 de enero del 2019

**EL AUTOR:**

---

**Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento imperecedero a Dios Jehová por su inmenso amor hacia nosotros sus hijos, porque día a día va moldeando la Mujer que soy, por guiar mi vida y permitirme poco a poco con amor, fortaleza, sabiduría, paciencia, esfuerzo y dedicación alcanzar hoy una de mis metas propuesta.

A la musa inspiradora, mujer virtuosa y ejemplar de nobles anhelos e incansable lucha por quien oro a Dios Jehová por su vida, a mi madre Sra. Gleby Loida Santos Tigrero que pese a los designios de la vida ha sido uno de los principales pilares de mayor peso en mi formación tanto personal como profesional.

A quién en vida llamó Félix Hernández Soriano Perero mi padre, que aunque no esté físicamente yo sé que en la paz celestial está: cuidándonos, guiándonos, protegiendo para que todo aquel que amaba, logremos las metas propuestas

A mi querido esposo Segundo Mauricio Pita Pita por su amor, respeto, y consideración, a mis familiares consanguíneos y de afinidad, y demás compañeros de aulas en la que compartimos día a día nuestros conocimientos por permitirme ser parte de sus vidas.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a sus distinguidos maestros y a todos quienes forman parte del Sistema de Posgrado por su aporte invaluable en la formación del profesional, en donde el aspirar un título de cuarto nivel no es una vanidad sino una necesidad en busca de mejores días para nuestra sociedad.

**Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a: Dios Jehová por estar conmigo a cada paso que doy, por su inmensa sabiduría y sabios conocimientos que dota al ser humano, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y sobre todo por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el período de estudio, trabajo.

Con mucho amor, respeto y cariño dedico este trabajo a mi madre Sra. Gleby Loida Santos Tigrero por su infinito amor y comprensión por ser mi toda mi inspiración.

A mi padre terrenal quién en vida llamó Félix Hernández Soriano Perero porque la memoria del ser humano guarda gratos recuerdos y palabras que el tiempo ni la distancia podrán borrar

A mi amado esposo Segundo Mauricio Pita Pita por su comprensión y apoyo incondicional en todo el sentido de la palabra.

A mis hermanos, sobrinos, familiares por comprender mi ritmo de vida por su tiempo y consideración que pese haber pasado momentos difíciles siempre han estado acompañándome y brindándome todo su amor, sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado.

**Ab. Rosalyn Victoria Soriano Santos**

# ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 “QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA” FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

**Autor:**

**AB. ROSALYN V. SORIANO SANTOS**

## **Resumen**

De acuerdo a lo plenamente establecido en la Constitución vigente Ecuatoriana los derechos laborales son parte de los denominados derechos sociales reconocidos en sus artículos: **33** “el trabajo es un derecho y un deber social cuyo ingreso base de su economía viene a cubrir las necesidades del trabajador como la de su núcleo familiar, en la que el estado como ente regulador tiene la obligación de GARANTIZAR a las personas trabajadoras sus derechos y sus obligaciones”, surgiendo el derecho a la seguridad social con carácter de irrenunciable y sus principios que la rigen, el Art. **229**, el Art. **325**, el Art. **326** N° **16** y siguientes garantiza el derecho al trabajo y estabilidad laboral, concordante con el artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público en cuanto a los derechos de los servidores públicos. Como también resaltados por: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención Americana sobre Derechos Humanos

Sin embargo el 7 de julio de 2011 se expide el Decreto Ejecutivo N° 813 publicada en el Registro Oficial suplemento N° 489 de 12 de julio del 2011, en cuyo artículo 8 reza CESACIÓN DE FUNCIONES POR COMPRA DE RENUNCIAS CON INDEMNIZACIÓN.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: K.- Por compra de renunciaciones con indemnización.

No están sujetos a la compra de renunciaciones con indemnización los y las servidores de: libre remoción, nombramiento provisionales, de período fijo, de servicios ocasionales, y los pertenecientes a la escala de nivel jerárquico superior. Por lo que esta disposición inexistente de RENUNCIA OBLIGATORIA contemplada en el Decreto Ejecutivo 813 Art. 8, vulnera los derechos de los y las servidores públicos; ya que son obligados a renunciar y dejar a disposición de su patrono la partida presupuestaria, como se ha visto durante estos últimos años por parte de diferentes ministerios; y, que pese a existir varios pronunciamientos y pedidos para que se deje insubsistente este decreto ejecutivo ante el órgano competente, este poco o prácticamente nada se manifiesta al respecto.

## **Palabras claves**

Irrenunciabilidad de los derechos	Igualdad	No discriminación	Seguridad jurídica
-----------------------------------	----------	-------------------	--------------------

# ÍNDICE

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA .....	2
1.2. Objetivos .....	3
1.2.1. Objetivo General .....	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL.....	3

## CAPÍTULO II

### DESARROLLO

2.1. Planteamiento del problema.....	6
2.1.1. Antecedentes .....	6
2.1.2. Breve definición del trabajo en Ecuador .....	7
2.1.3. Descripción del objeto de investigación .....	8
2.1.4. Pregunta principal de la investigación .....	9
2.1.4.1. Variables e Indicadores .....	9
2.1.4.1.1. Variable única .....	9
2.1.4.1.2. Indicadores .....	9
2.1.5. Preguntas complementarias de la investigación.....	10
2.2. Fundamentación Teórica.....	10
2.2.1. Antecedentes de estudio.....	10
2.2.2. Bases teóricas .....	11
2.2.2.1. La finalidad de la estabilidad laboral .....	11
2.2.2.2. El bien jurídico protegido y los principios rectores del derecho al trabajo.....	11
2.2.2.3. Principios laborales .....	12
2.2.2.3.1. Principios Jurídicos .....	12
2.2.2.3.2. Principios de igualdad y no discriminación.....	12

2.2.2.3.3. Principios de Continuidad y Estabilidad Laboral .....	13
2.2.2.3.4. Principio de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad .....	13
2.2.2.3.5. Principio de Garantía de ambiente adecuado de trabajo .....	14
2.2.2.3.6. Principio de Libertad de Organización .....	14
2.2.2.4. Principios políticos.....	14
2.2.2.4.1. Principio de Derecho al Trabajo y Deber Social de Trabajar .....	14
2.2.2.4.2. Principios de Libertad del trabajo .....	15
2.3. Metodología .....	15
2.3.1. Modalidad .....	15
2.3.1.1. Categoría .....	16
2.3.1.2. Diseño .....	16
2.3.2. Población y muestra .....	16
2.3.3. Métodos de investigación.....	17
2.3.3.1. Métodos Teóricos.....	17
2.3.3.2. Métodos Empíricos .....	18
2.3.4. Procedimiento .....	18

### CAPÍTULO III CONCLUSIONES

3.1. Respuesta y análisis.....	20
3.1.1. Base de datos Normativa.....	20
3.1.1.1. Análisis de resultados Normativa.....	26
3.1.2. Encuestas.....	29
3.2. Conclusiones .....	40
3.3. Recomendaciones.....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	42



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población y muestra modalidad cualitativa. ....	16
Tabla N° 2. Población y muestra modalidad cuantitativa .....	17
Tabla N° 3. Base de Datos Normativa. ....	20
Tabla N° 4. Los derechos irrenunciables del trabajador. ....	30
Tabla N° 5. Código de trabajo frente a la erradicación del desempleo. ...	31
Tabla N° 6. El Decreto Ejecutivo N° 813 frente a la estabilidad laboral y la seguridad jurídica.....	32
Tabla N° 7. La estabilidad laboral en el Ecuador. ....	33
Tabla N° 8. La falta de empleo influye en la migración ecuatoriana. ....	34
Tabla N° 9. La incertidumbre en el desempeño laboral. ....	35
Tabla N° 10. Libre voluntad a renunciar por parte del trabajador.....	36
Tabla N° 11. La LOSEP y sus indemnizaciones. ....	37
Tabla N° 12. El trabajador y su constante capacitación.....	38
Tabla N° 13. Los trabajadores y su derecho a ser afiliados al Seguro Social. ....	39

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Los derechos irrenunciables del trabajador. ....	30
Gráfico N° 2. Código de trabajo frente a la erradicación del desempleo. 31	
Gráfico N° 3. El Decreto Ejecutivo N° 813 frente a la estabilidad laboral y la seguridad jurídica. ....	32
Gráfico N° 4. La estabilidad laboral en el Ecuador.....	33
Gráfico N° 5. La falta de empleo influye en la migración ecuatoriana.....	34
Gráfico N° 6. La incertidumbre en el desempeño laboral.....	35
Gráfico N° 7. Libre voluntad a renunciar por parte del trabajador. ....	36
Gráfico N° 8. La LOSEP y sus indemnizaciones.....	37
Gráfico N° 9. El trabajador y su constante capacitación.. ....	38
Gráfico N° 10. Los trabajadores y su derecho a ser afiliados al Seguro Social.. ....	39

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. EL PROBLEMA

Este trabajo tiene por finalidad demostrar la Antítesis entre el Decreto Ejecutivo 813 Art. 8 *que faculta la renuncia voluntaria obligatoria* frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público. Que fuere expedida por el aquel entonces presidente ecuatoriano Econ. Rafael V. Correa Delgado, publicada en el Registro Oficial suplemento N° 489 del 12 de Julio del 2011, cuyo efecto no es otra cosa que la desvinculación de Servidores Públicos de sus respectivos puestos de trabajo con la diferencia de que se quede su partida presupuestaria. Bajo la figura de *cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización*. Facultando a las instituciones del Estado a implantar procedimientos de compras de renuncias obligatorias con indemnización como lo vincula con el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público Artículo 47 literal k *compra de renuncias con indemnización*. Mediante la cual se crea la figura inexistente de la RENUNCIA OBLIGATORIA siendo esta no aplicable para las y los servidores: de libre nombramiento/remoción; los de nombramientos provisionales, período fijo, con contratos de servicios ocasionales, y los puestos de escala del nivel jerárquico superior.

Cómo puede ser posible que este Decreto Ejecutivo 813 venga a tergiversar lo plenamente estipulado tanto en los organismos Internacionales, como en nuestra Constitución en los artículos 33, 66 Num. 29 Lit. d, 229, 325 y siguientes que garantiza el derecho al trabajo y estabilidad laboral. A la luz de la normativa ecuatoriana, la “compra de renuncias obligatorias” estipulada mediante Decreto Ejecutivo 813 Art. 8; del estudio realizado podemos concluir que este es inconstitucional pues violenta varios derechos de carácter irrenunciable e intangible de los trabajadores (as) y servidores (as) plenamente reconocidos; donde se le quita al trabajador la voluntad de decidir mas no el de obligarlo prácticamente a renunciar ya que surgiría la figura de despido intempestivo; y en su Art. 66 Num. 29 Lit. d *Donde se establece que ninguna persona pueda ser*

*obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la Ley.* Del estudio realizado se ha podido determinar de conformidad con la Constitución Art. 436 Num. 2 y 4 que le corresponde a la Corte Constitucional declarar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N° 813 *compras de renunciias obligatorias*, ya que el Estado debe garantizar los derechos y garantías de las personas y su derecho al trabajo y por ende a mejorar la calidad de vida.

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la falencia que trae consigo la figura de las compras de renunciias obligatorias anverso a lo estipulado en la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público.

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Aportar con un breve análisis sobre la inviolabilidad e irrenunciables de los derechos de los trabajadores (as) y servidores (as) plenamente reconocidos en nuestra Constitución 2008.
2. Identificar la problemática legal y social cuando haya vulneración constitucional de los derechos de los trabajadores (as) y servidores (as) ecuatorianos.
3. Fomentar con conocimientos jurídicos a todas las personas para que se instruya de la Ley y sus derechos plenamente reconocidos por nuestra Constitución Ecuatoriana.

## **1.2. BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL**

El presente trabajo ha sido consecuencia de una selectiva investigación con bases teóricas; ya que la luz de la normativa ecuatoriana en su sección tercera *Formas de trabajo y su retribución* Art. 326 Numeral 2; le corresponde al Estado

ser el garante de los derechos y garantías constitucionales que le asisten a los trabajadores y servidores de las entidades públicas, en el segundo inciso del Art. 11 Numeral 8 de la Constitución Ecuatoriana; determina que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que tienda a disminuir, menoscabar o anular e injustificadamente el ejercicio de los derechos. No obstante la *compra de renunciias obligatorias* estipulada mediante Decreto Ejecutivo 813 Art. 8; es inconstitucional pues violenta varios derechos de los trabajadores (as) y servidores (as) ya que no guarda conexión-eficacia jurídica con lo plenamente establecido en nuestra Constitución Ecuatoriana, porque se faculta a las Instituciones del Estado a formular procedimientos de compras de RENUNCIAS OBLIGATORIAS CON INDEMNIZACIÓN y lo pretende enmarcar a la Ley Orgánica de Servicio Público Art. 47 literal K; transgrediendo lo estipulado.

La ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), publicada en el Registro Oficial N° 294 del 06 de Octubre del 2010, en su capítulo quinto nos habla de los casos de cesación definitiva *Compras de renuncia con indemnización* Art. 47 Letra K; concordante con el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, registrada en el Decreto Ejecutivo N° 710, mediante publicación en el Registro Oficial Suplemento 418 del 1 de Abril del 2011; en su acápite quinto *De la cesación de funciones* Art. 102 *Cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada*; por lo que claramente se puede conceptualizar que le corresponde única y exclusivamente a la servidora o servidor público la facultad de decidir libre y voluntariamente el separarse o no de su lugar de trabajo, hecho que fuere deberá comunicar a su superior, así como previos a los días de anticipación de acuerdo al debido proceso. Lo que mutila *Compras de renunciias voluntarias con indemnización* a la figura de *Compras de renunciias obligatorias* por lo que se concluye que ninguna norma jurídica podrá menoscabar los derechos y garantías constitucionales y más aún, un reglamento no puede modificar ni estar por encima de una Ley.

La lucha incansable por parte de Juristas, Laboralistas, Sindicalistas, y políticos en consagrar la estabilidad laboral en el ordenamiento Jurídico Ecuatoriano tiene sus bases en la doctrina y en los principios jurídicos en la que se direcciona este trabajo de investigación en resaltar la inviolabilidad de los derechos y garantías

plenamente señalados en la Constitución Ecuatoriana y establecidos en las normativas internacionales de derechos humanos como principio fundamental generalizado, de directa e inmediata ejecución por y ante un servidor (as) público (as), administrativo o judicial, mediante solicitud o a petición de parte. En cuanto al derecho al trabajo que es la materia que nos ocupa concordante con el Código del Trabajo, Atrs. 2, 3, 79, tienen como finalidad ofrecer a las personas trabajadoras una vida digna, decorosa, remunerativa con retribuciones justas, con voluntad de escoger y aceptar su plaza de trabajo, así como la legislación de carácter universal, Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo que puntualiza la culminación de la Relación Laboral por voluntad del Empleador, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Derechos Humanos de San Salvador expresa los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Las aportaciones en cuanto a la terminología jurídica dada por Guillermo Cabanellas, la *teoría de las necesidades humanas* de Abraham Masiow y la acertada apreciación de Serrano Caldera Alejandro.

## **CAPÍTULO II**

### **DESARROLLO**

#### **2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **2.1.1. Antecedentes**

La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos. Según la historia nos traslada a tiempos de las llamadas colonias, las encomiendas, mixtas y obrajes, las que se implantaron como formas de explotación humana; que tendieron a enriquecer a unos pocos mientras que sumergieron en la pobreza e incluso llegaron a acabar con la vida de un gran número de poblaciones indígenas y afrodescendientes de bajos recursos. Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente iguales. Entre los primeros registros de organización se pueden citar en Pichincha la conformación de la Sociedad de Sastres, y en Guayaquil la Sociedad de Carpinteros por el año de 1896 que solicitaban reducir a 9 horas la jornada laboral.

Por los años 1908 y 1909 se dio la huelga organizada por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán-Guayas cuya solicitud se basaba en exigir mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Años que coinciden con la realización del primer Congreso Obrero Ecuatoriano el cual fue presentado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha. Por el año 1917, en la ciudad de Quito se organizó el movimiento de Operarios de la sastrería que tenía como fin reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, entregándole para su efecto un pliego de peticiones, esto pese a que la Legislación Ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparará a las y los trabajadores. Siguió a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

El 15 de Noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la región Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo eran las precarias condiciones de trabajo para los indígenas y campesinos. El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado por primera vez en Ecuador la creación de un Ministerio de Trabajo, el 13 de Julio de 1925.

Con el pasar de los años, el movimiento sindical cobro fuerza, se crearon una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que sirvió como base de la organización social en el Ecuador hasta prácticamente finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos. Con respecto a la Constitución Ecuatoriana vigente que consagra importantes avances en materia de los derechos, y en contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de los y las trabajadores ecuatorianos. La libertad sindical es un derecho laboral que garantiza a las y los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de políticas económicas y sociales.

### **2.1.2. Breve definición del trabajo en Ecuador**

La vigente Constitución de la República del Ecuador, contiene normas referentes a los derechos y principios fundamentales recopiladas con el propósito de satisfacer las necesidades de acuerdo con el tiempo y espacio, ya que con respecto a las constituciones anteriores, el trabajo no solo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y de base de la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir, tiene importantes



ratificaciones e interesantes cambios constitucionales de instituciones, tales como: la abolición del trabajo infantil, el trabajo decente respecto de las normas constitucionales; se reconoce el principio de la no discriminación en su trabajo, sean jóvenes y mujeres, como a personas con capacidades especiales e igualdad de remuneración por el trabajo realizado, respecto a la tercerización y la intermediación laboral, la nueva Constitución da un salto importante declarando que la relación laboral es directa y bilateral, a la vez que prohíbe toda forma de precarización que atente contra los derechos de los trabajadores.

### **2.1.3. Descripción del objeto de investigación**

La Constitución Ecuatoriana ha incorporado algunos avances en materia de derechos laborales (Los derechos laborales son parte de los denominados derechos sociales) que, sin embargo, todavía deben hacerse viables a través de leyes, reglamentos y una sociedad que respete a las y los trabajadores. En esta investigación demostraremos amparado en la ley, la Inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N° 813 ya que la figura de *compra de renunciaciones obligatorias* no está contemplada en la normativa Ecuatoriana; porque afecta directamente a la estabilidad laboral. No obstante existieron varios criterios de ciertos representantes del poder ejecutivo que alegaron la supuesta legitimidad, es el caso de Juan Salazar en su calidad de Viceministro de Relaciones Laborales en el año 2011, expresa que la Constitución Ecuatoriana en su Art. 147, numeral 13, le faculta al Presidente de la República el expedir reglamentos para en cierta forma regular la aplicación de las leyes, mas no contemplan la idea de NO CONTRAVENIR los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en sus instrumentos Internacionales con relación a los derechos humanos.

Por lo cual se crea un mal precedente en el ámbito nacional e internacional evidenciándose el irrespeto a la normativa vigente debido a la desvinculación de funcionarios públicos en varios ministerios ecuatorianos. Partiendo de la idea que la Constitución es la condición de validez y unidad del ordenamiento jurídico se encuentra la justificación para la existencia del principio de supremacía constitucional. Para el tratadista ecuatoriano Rafael Oyarte señala que *las normas interiores encuentran su validez en la Constitución y la Unidad del ordenamiento*

*jurídico depende del mismo instrumento al existir norma de diferente jerarquía que encuentran su unidad positiva en la misma Constitución.*

Aseveraciones del Jurista Julio César Trujillo, expresa que debe existir el pleno consentimiento voluntad por parte del trabajador el renunciar libre y voluntariamente a su lugar de trabajo, caso contrario se estaría incurriendo en la figura de despido intempestivo. Trayendo consigo la nulidad del acto por la disminución de los beneficios adquiridos.

#### **2.1.4. Pregunta principal de la investigación**

¿Qué acciones podrían hacer uso los trabajadores para hacer efectivo la irrenunciabilidad de los derechos laborales?

##### **2.1.4.1. Variables e Indicadores**

###### **2.1.4.1.1. Variable única**

La efectividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales mediante la norma jerárquica superior.

###### **2.1.4.1.2. Indicadores**

- La importancia de la Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador del sector público.
- Garantías de los derechos Constitucionales reconocidos en la Carta Magna vigente.
- Valorización de sentencias emitidas por la Corte Constitucional con relación a la Irrenunciabilidad de sus derechos que trae consigo la figura de las compras de renuncias obligatorias a la normativa ecuatoriana mediante este Decreto Ejecutivo N° 813, Art. 8.

### **2.1.5. Preguntas complementarias de la investigación**

1.- ¿Por qué el Decreto Ejecutivo N° 813 vigente viola los derechos irrenunciables de los trabajadores (as) y servidores (as) reconocidos en nuestra Constitución Ecuatoriana?

2.- ¿Cuál es el impacto de la problemática legal y social en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores (as) y servidores (as) ecuatorianos consagrados en la Carta Magna?

3.- ¿Los trabajadores (as) y servidores (as) están preparados con conocimientos jurídicos plenamente reconocidos por nuestra Constitución Ecuatoriana para hacer prevalecer sus derechos al ser despedidos intempestivamente de sus puestos de trabajo?

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.2.1. Antecedentes de estudio**

El (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986) expone sus razones que fundamentan el desarrollo del presente proceso investigativo, para que el Estado reconozca los derechos plenamente establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, *en las relaciones entre el trabajador y empleador existe un enfrentamiento, un conflicto de intereses. Por lo general, el empleador trata de obtener el máximo beneficio de la relación laboral. Para lograr ese objetivo, él se vale de su poder económico, social y político. A su vez, el trabajador, la parte más débil de la relación contractual, busca tener una vida digna y ser libre y para la consecución de estos objetivos se organiza. La legislación laboral y social aspira precautelar los derechos del trabajador.*

Para (Serrano, 1970, pág. 2). *Los problemas sociales originados por la forma de producción mecanizada de la revolución industrial y por los principios económicos del liberalismo, propiciaron la formación y desarrollo del movimiento obrero y la aparición de ciertas leyes laborales como primeras*

*manifestaciones del Derecho de trabajo.* La Constitución de la república del Ecuador es la principal fuente de derecho del trabajo la cual contiene un conjunto de principios, derechos y garantías relativos al trabajo que deben ser desarrollados tanto por las otras fuentes del derecho estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, de lo contrario deben ser declarados inconstitucionales carentes de eficacia jurídica.

### **2.2.2. Bases teóricas.**

#### **2.2.2.1. La finalidad de la estabilidad laboral**

Para (Cueva, 1967, pág. 219), *la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.* La relación contractual es celebrada mediante un contrato laboral en la que ambas partes adquieren derechos y se obligan entre sí, surgiendo la estabilidad laboral que no es otra cosa que el derecho que le asiste al trabajador el mantenerse o conservar su puesto de trabajo, cuya voluntad de permanencia surge por parte del trabajador hasta que este renuncie, se jubile o en su efecto muera o cayere en causales de incumplimiento en cuanto a sus obligaciones encomendadas que traería como consecuencia la terminación del contrato, limitando al empleador de despidos intempestivos.

#### **2.2.2.2. El bien jurídico protegido y los principios rectores del derecho al trabajo**

Según (Pacheco, 1997, pág. 37), define el derecho a trabajar; *a una remuneración mínima; un salario igual por igual trabajo, sin discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, etc.; seguridad e higiene en el trabajo; igualdad de oportunidades para ser promovido en el centro de trabajo; el descanso, vacaciones y la libertad de usufructuarlos; y, a condiciones de existencia digna. Además garantiza el derecho a la huelga y a la sindicalización*

y, *el derecho de toda persona a la seguridad social*. Tal como ha sido nuestro objeto de estudio y de acuerdo a lo plenamente establecido en nuestra Constitución Ecuatoriana, el trabajo es un derecho y un deber social, es decir derecho económico. Como parte fundamental el Estado garantiza a los trabajadores, el trabajo como fuente de realización personal y base de la economía familiar, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

### **2.2.2.3. Principios laborales**

#### **2.2.2.3.1. Principios Jurídicos**

Los principios jurídicos son parte importante del derecho. Conforme al criterio de (Cassagne, 1992) *Al ser parte del ordenamiento jurídico los principios generales del derecho integran el llamado bloque de legalidad que funda y orienta pero sobre todo, imita y vincula, el obrar de la administración pública. Se sigue de ello que la falta de conformidad del acto con dicho ordenamiento genera un defecto o vicio en el objeto del acto administrativo o reglamento que provoca su nulidad absoluta*. En consecuencia los principios jurídicos son un derecho que constan de principios generales destinados a orientar a la persona con su entorno, sin que este tenga objeción por parte del Estado. A pesar de que debemos tener presente que tiene sus limitaciones.

#### **2.2.2.3.2. Principios de igualdad y no discriminación**

Según expresa (Rubinstein, 1988, pág. 1) *La igualdad entre las partes es un principio procesal de relevancia jurídica, aceptada normalmente en el proceso civil.... Sin embargo, su traslación al proceso laboral, sin reserva alguna, es violatoria del principio de la igualdad económica, que debe imperar en una sociedad justa y solidaria*. El principio de igualdad se encuentra estipulado en el código civil con alta relevancia jurídica, pero lastimosamente en la práctica esto no ocurre ya que depende del desenvolvimiento de la sociedad, especialmente en la relación empleado y empleador.

Para (Cuortis, 2008) *La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad comparación o trato diferenciado. Al existir un grupo desfavorecido en el goce de sus derechos, necesariamente habrá otro grupo que si este gozando de ellos y no haya sido perjudicado; se afirma entonces que la prohibición de discriminación es una norma de carácter relacional.* La discriminación procede en sentido de las grandes masas de empleadores que desconocen las condiciones de vida del empleado, se limitan a pensar en las ganancias que pueden obtener sin importarles las necesidades y economía de sus trabajadores. Sus derechos están plenamente establecidos en la Constitución.

#### **2.2.2.3.3. Principios de Continuidad y Estabilidad Laboral**

Para (Flores, 1996, págs. 125, 126) (...) *la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro---el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario... Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente.* Nos da a entender que si el trabajador fuere despedido arbitrariamente violentando plenamente lo establecido en la ley, tiene derecho a su restitución en el puesto que ostentaba, así como también gozará de las mismas condiciones laborales antes de su despido, a que se le remunere por el tiempo que estuvo fuera de su lugar de trabajo y a percibir demás beneficios de acuerdo a la ley como consecuencia de un despido intempestivo u arbitrario a modo de reparación integral.

#### **2.2.2.3.4. Principio de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad**

Para (Calvo, 2014) establece *el principio de progresividad tiene sustento en el derecho internacional de los derechos humanos, ya que contempla la obligación de los estados de lograr el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales. La progresividad es una de las características de los derechos humanos.* Todos los sectores tienen el pleno derecho de establecer estrategias que permitan la superación plenamente establecidos en la organización

internacional de los derechos humanos. Según lo expresa (Castro, 2015) *el principio de progresividad es aquella modificación de la constitución que deja indemne su texto, sin cambiarlo formalmente, que se produce por hechos que no tienen que ir acompañados por la intención o conciencia de tal mutación.* Las modificaciones que se establecen en la constitución deben tener el mismo contexto pero debe ir enfocado en el principio de progresividad.

#### **2.2.2.3.5. Principio de Garantía de ambiente adecuado de trabajo**

(Cueva, 1967, págs. 108, 109) describe que *la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.* Las condiciones de trabajo deben estar enfocadas a las necesidades propias del empleado, es deber del empleador buscar mejoras que permitan el correcto desarrollo de las actividades y condiciones de vida de sus trabajadores.

#### **2.2.2.3.6. Principio de Libertad de Organización**

Según (Sussekind, 1993) *En los países de economía de mercado, el intervencionismo estatal en las relaciones de trabajo se reduce en relación inversa al fortalecimiento de la organización sindical.* El Estado debe promover la libre voluntad de organización siempre que sea en defensa de los derechos de los trabajadores plenamente establecidos en la Constitución. Existen países en donde se forman organizaciones sindicales que se desvían de su principal objetivo y se dedican a cumplir otros fines.

### **2.2.2.4. Principios políticos**

#### **2.2.2.4.1. Principio de Derecho al Trabajo y Deber Social de Trabajar.**

El principio de derecho al Trabajo y deber social de Trabajar conforme al criterio de (García, 1980) *La función social....del trabajo... - que trasciende de la pura libertad de trabajar, para incidir de lleno en la estimación del trabajo como derecho y como deber- y el reconocimiento de su valor moral, que engendra una necesaria protección.* El derecho laboral como derecho social en la que está prácticamente inmerso el trabajador y el derecho al buen vivir, el contar con un empleo seguro que venga a satisfacer las necesidades propias como también la de su núcleo familiar que dependen de su retribución económica dentro de la sociedad; es ahí que surge la necesidad imperiosa del Estado Ecuatoriano el de proteger el derecho al trabajo como fuente de realización personal y familiar.

#### **2.2.2.4.2. Principio de Libertad del trabajo**

Para (Russomano, 1981, pág. 9) describe que, *en verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias ultimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.* Todos los trabajadores tienen los mismos derechos que son establecidos en la Constitución, para lo cual debe conocerlos y aplicarlos, entre los cuales se menciona el derecho al trabajo, cuyo fin es conseguir una vida digna de acuerdo a sus propias necesidades.

### **2.3. METODOLOGÍA**

#### **2.3.1. Modalidad**

La modalidad utilizada es de carácter Mixto, se emplea la Modalidad de tipo cualitativa y cuantitativa en el desarrollo del examen complejo. En primer lugar se aplica la modalidad cualitativa para sustentar el estudio investigativo de acuerdo a las normas jurídicas y tratados tanto nacionales como internacionales. La modalidad cuantitativa se aplica mediante encuesta a cierto sector que influye en la presente investigación.



### 2.3.1.1. Categoría

La categoría aplicada es mixta; es decir, por una parte experimental por la forma de llegar al encuestado, y por otra es no interactiva por el simple hecho de aplicar fuentes de investigación establecidas en las leyes y normativas.

### 2.3.1.2. Diseño

El diseño de investigación se basa en el análisis de los artículos de las unidades de observación que determinan el sustento jurídico para el desarrollo del proceso investigativo. Elaboración de 10 preguntas de las encuestas, orientadas en el presente tema en estudio.

### 2.3.2. Población y muestra

**Tabla N° 1**

**Población y muestra modalidad cualitativa**

Unidades de observación	Población	Muestra
Constitución de la República del Ecuador Art. 3 # 1; Art. 11 # 3,4,5,6, y 8; Art. 33; Art. 66 # 29 (d); Art. 229; Art. 325; Art. 326; Art. 424	444	8
Ley Orgánica del Servicio Público Art. 47 (k)	136	1
CÓDIGO DE TRABAJO Art. 2; Art. 3; Art. 4; Art. 7; Art. 8; Art. 9; Art. 172; # 1-7; Art. 173 # 1-2;	637	8
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- Protocolo de San Salvador Art. 6 # 1-2; Art. 7 (a-h)	22	2
Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23 # 1-3	30	1
Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo Art. 11	22	1
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador Art. 19; Art. 35	39	2
Decreto Ejecutivo 813 Art. 8	19	1

**AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS**

**Tabla N° 2**

**Población y muestra modalidad cuantitativa**

INDICADOR	POBLACIÓN	MUESTRA
FUNCIONARIOS JUDICIALES	60	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	120	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	28	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	100	15
TOTAL	248	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

**2.3.3. Métodos de investigación**

**2.3.3.1. Métodos Teóricos**

- **Método de Análisis:** Se utilizó en cada una de las etapas del presente trabajo de investigación; definiendo tanto la problemática del Decreto Ejecutivo 813, Art. 8, la *compra de renunciias obligatorias*; y su grave atropello a los derechos plenamente reconocidos en nuestra Constitución Ecuatoriana, así como del análisis de los resultados obtenidos de la técnica de recopilación de datos a través de la encuesta a un determinado grupo de personas de la Provincia de Santa Elena.
- **Método de Síntesis:** Es de gran utilidad al momento de concordar con las conclusiones de datos obtenidos en la presente investigación.
- **Método de Inducción:** Desde la promulgación del Decreto Ejecutivo 813, Art. 8, la “compra de renunciias obligatorias” y su impacto en la sociedad Ecuatoriana.
- **Método de Deducción:** Estudio del avance de la materia de derechos laborales como parte de los denominados derechos sociales que, sin embargo, todavía deben hacerse viables a través de leyes, reglamentos y una sociedad que respete a las y los trabajadores.

- **Método Dialéctico:** El interactuar criterios con el conglomerado a partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

#### **2.3.3.2. Métodos Empíricos**

Guías de observación documental: citando fuentes tales como:

- Constitución de la República del Ecuador vigente
- Decreto Ejecutivo N° 813
- Ley Orgánica del servicio público
- Código de Trabajo
- Protocolo de la Convención Americana de derechos Humanos relacionados a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Cuestionario de encuesta: Realizadas a 50 personas, entre ellos tenemos a funcionarios de la función judicial, Abogados en el libre ejercicio, estudiantes de la carrera de Derecho y ciudadanía de la provincia de Santa Elena, cuyas 10 preguntas están orientadas a la problemática que se plantea en este examen complejo.

#### **2.3.4. Procedimiento**

1. Se elaboró un cronograma de trabajo para optimizar el tiempo, y una vez definido el tema del examen complejo, se recopiló la mayor información posible, tanto cronológica, normativas, así como las definiciones de varios expertos en el tema de estudio.

2. Se profundizó la búsqueda en la normativa Ecuatoriana y en los tratados internacionales y se realizó el estudio-comparación de la irrenunciabilidad de los derechos y la opinión jurídica de varios expertos.
3. Con el único fin de aportar con resultados facticos se procedió a la utilización de la técnica de encuesta a varios sectores de la población como muestra, para aquello debieron contestar preguntas con respuestas de opción múltiples con respecto a *la renuncia voluntaria obligatoria* acrecentando conocimientos y a su vez socializarlos con diferentes personas.
4. Con la recolección de datos obtenidos de las encuestas se procedió a su análisis e interpretación y surgimiento de indicadores en la que sustento el presente examen complejo.
5. Se procedió a estructurarla de acuerdo al material jurídico fáctico obtenido, así como también la metodología, representación gráfica (datos de encuesta), procedimientos y conclusiones.

## CAPÍTULO III

### CONCLUSIONES

#### 3.1. RESPUESTAS Y ANÁLISIS

##### 3.1.1. Base de Datos Normativa

Tabla N° 3

#### Unidades de análisis

<i>Casos del objeto de Estudio</i>	<b>Unidades de análisis</b>
<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	<p><u>Art.- 3.-</u> Son deberes principales del Estado:</p> <p>1. Garantizar sin cualquier distinción el goce eficiente de los derechos establecidos en nuestra Carta Magna y en las normativas internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus poblaciones.</p> <p><u>Art.- 11.-</u> El ejercicio de los derechos serán regidos por los siguientes principios:</p> <p>Numeral 3.- Los derechos y garantías determinados en la Constitución y en las normativas internacionales de derechos humanos deberán ser aplicados por y ante cualquier servidor (a) público de manera directa, administrativo o judicial, mediante solicitud de parte.</p> <p>Numeral 4.- Ninguna norma jurídica podrá limitar los derechos ni las garantías constitucionales.</p> <p>Numeral 5.- En materia de derechos y garantías constitucionales, los servidores (as) públicos, administrativos o judiciales, aplicarán la norma y la interpretación que más faciliten su efectiva vigencia.</p> <p>Numeral 6.- Todos los fundamentos y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de idéntica jerarquía.</p> <p>Numeral 8.- El principio de los derechos se elaborará de manera progresiva por medio de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado garantizará las condiciones favorables para su pleno reconocimiento y ejecución.</p> <p>Serán inconstitucionales ciertas acciones u omisiones de carácter regresivo que reduzca, perjudique o anule injustificadamente la ejecución de los derechos.</p> <p><u>Art.- 33.-</u> El trabajo es un derecho y un deber social, es decir un derecho económico, principal fuente de progreso</p>

personal y base de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores el respeto a una vida decorosa, su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un ambiente de trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art.- 66.- Numeral 29. Literal d) Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley.

Art.- 229.- Serán servidores (as) públicos todos los ciudadanos que en cualquier manera o bajo cualquier título presten sus servicios o ejerzan una función, cargo o dignidad en el sector público.

Los derechos de los servidores (as) públicos son irrenunciables. La ley dispondrá la entidad rectora de recursos humanos y remuneraciones del sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Los obreros (as) del sector público estarán regidos al Código de Trabajo.

La remuneración de los servidores (as) públicos será justa y equitativa, en dependencia a sus funciones, y valorará la capacitación, profesionalización, responsabilidad y experiencia.

Art.-325.- El Estado garantizará el derecho laboral. Se registrarán todas las modalidades laborales, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como representantes sociales productivos, a todos los trabajadores (as).

Art.-326.- El derecho laboral se basa en los siguientes principios:

1. El Estado promoverá el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo
2. Los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles. Será dado como nula toda disposición en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las normativas legales, reglamentarias o contractuales del derecho trabajo, estas se aplicarán de la forma más favorable a los trabajadores.
4. A trabajo de igual valor se dispondrá igual remuneración
5. Todo ciudadano tendrá derecho a laborar en un ambiente adecuado y propicio, que pueda garantizar su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art.- 424.- La Constitución es la norma suprema y está por

	<p>encima de cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normativas y los sucesos del poder público deberán concordar con las disposiciones establecidas en la Constitución; en caso contrario no tendrán carácter jurídico.</p> <p>La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos confirmados por el Estado donde se reconocen los derechos más propicios establecidos en la Constitución, prevalecerá sobre cualquier otra normativa jurídica o disposición del poder público.</p>
<i>Ley Orgánica del Servicio Público</i>	<p><u>Art.- 47.-</u> Casos de cesación definitiva.- El servidor (a) público cesará definitivamente de su cargo por los siguientes casos:</p> <p>k) Por compra de renunciaciones con indemnización;</p>
<i>CÓDIGO DE TRABAJO</i>	<p><u>Art. 2.-</u> Obligatoriedad Laboral.- El trabajo es un derecho y un deber social.</p> <p>El trabajo es obligatorio, en la forma y con las condiciones expuestas en la Constitución y las leyes.</p> <p><u>Art. 3.-</u> Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador tendrá libertad para dedicar su esfuerzo al trabajo lícito que a bien tenga.</p> <p>Ningún ciudadano podrá ser obligado a realizar labores gratuitas, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, excepto los temas de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. En estos casos, nadie estará obligado a trabajar sino por medio de un contrato y la remuneración que corresponda.</p> <p>Generalmente, todo trabajo debe ser remunerado.</p> <p><u>Art. 4.-</u> Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos laborales son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.</p> <p><u>Art. 7.-</u> Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las normativas legales, reglamentarias o contractuales del derecho al trabajo, los funcionarios judiciales y administrativos las emplearán en el sentido más favorable a los trabajadores.</p> <p><u>Art. 8.-</u> Contrato individual.- El contrato individual de trabajo es el acuerdo en razón del cual un ciudadano se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el acuerdo, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.</p> <p><u>Art. 9.-</u> Concepto de trabajador.- El ciudadano que se obliga a la prestación del servicio o a la realización de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.</p> <p><u>Art. 172.-</u> Causas por las que el empleador puede dar por culminado el contrato.- El empleador podrá dar por culminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:</p>

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia laboral o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se lleven a cabo dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por mal conducta 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, en razón de la labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador sobre sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si resultare aceptada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no respetar las medidas de seguridad, prevención e higiene requeridas 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 puede dar por culminado el contrato.- El trabajador podrá dar por culminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por calumnias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendiente o descendientes;
2. Por reducción o por falta de pago o de puntualidad en el pago de la remuneración pactada; y,

Por exigir el empleador que el trabajador realice una labor distinta de la acordada, salvo en los casos de apremio expresados en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo acordado en el contrato o convenio.

*Protocolo Adicional a la Convención Americana de los derechos Humanos relacionados a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador*

Art. 6.- Numeral 1°.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Numeral 2°.- Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.



Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo

Art. 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.- Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad laboral en sus empleos, de acuerdo con las particularidades de las industrias y profesiones y con las causas justas de separación del trabajo. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una justa indemnización o a la readmisión laboral o a cualesquiera otra asistencia estipulada en la normativa nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la

	<p>asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;</p> <p>g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos,</p> <p>h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.</p>
<p><i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i></p>	<p><u>Art. 23.-</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Todo ciudadano tiene derecho al trabajo, a la libre elección laboral, a condiciones igualitarias y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</li> <li>2. Todo ciudadano tiene derecho, sin discriminación alguna, a la equidad salarial por trabajo igual.</li> <li>3. Todo ciudadano que labore tiene derecho a una remuneración igualitaria y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una subsistencia de dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por diversos medios de protección social.</li> </ol>
<p><i>Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo</i></p>	<p><u>Art. 11.-</u> El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuará empleándolo durante el plazo de preaviso</p>
<p><i>Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador</i></p>	<p><u>Art.- 19.-</u> La Ley garantizará la estabilidad laboral en sus empleos, acorde con las particularidades de las industrias y profesionales y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.</p> <p><u>Art.- 35.-</u> Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales o de trabajo, asistencia, previsión y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.</p>
<p><i>Decreto Ejecutivo 813</i></p>	<p><u>Art. 8.-</u> A continuación del Art 108, añádase el siguiente artículo innumerado.</p> <p>“Art.- Cesación de cargo ocupacional por compra de renuncias con indemnización.- Las entidades del Estado deberán presentar planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización tal como se establece en el literal (k) del artículo 47 de la LOSEP, adecuadamente presupuestados, en razón de procesos de reestructuración,</p>

optimización o racionalización de estas.  
El valor de la indemnización del cual tendrán derecho a recibir los servidores (as), será de cinco SBU del trabajador privado por cada año de servicio y con un monto máximo de ciento cincuenta SBU del trabajador privado en total, el mismo que será pagado en efectivo.  
Los servidores (as) públicos deberán cumplir obligatoriamente con estas regulaciones ejecutadas por la administración.  
Para la Provincia de Galápagos, el monto de la indemnización será calculado acorde a lo expuesto en los numerales 1 y 2 de la Disposición General primera de la LOSEP.  
Se considerará para determinar las compensaciones y su adecuado pago a los años de trabajo en el sector público, así como la parte conveniente a que hubiere lugar.  
La compra de renuncias con indemnización no se ejecuta para los servidores (as) de libre nombramiento y remoción, de período fijo, con nombramientos provisionales, contratos de servicios ocasionales, ni para los cargos comprendidos dentro del margen de nivel jerárquico superior.

**AUTOR:** AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

### **3.1.1.1. Análisis de resultados Normativa**

Nuestra Constitución ecuatoriana del 2018 establece que el estado ecuatoriano es un estado garantista y como tal en su Articulo 3 establece que son deberes primordiales del Estado el garantizar sin discriminación de ninguna índole el goce de los derechos y garantías constitucionales estipulados no solo en la Constitución sino también en los instrumentos internacionales que el Ecuador ha ratificado (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- Protocolo de San Salvador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador), tanto es así que se corrobora en su Art. 11 numeral 3 el ser viable su directa e inmediata aplicación ya que la omisión de solemnidades no tiende a menoscabar el pleno desarrollo del ejercicio de los derechos y garantías, así como también ninguna norma jurídica tendera a disminuir su contenido como tal, ya que le corresponde tanto a las servidoras y servidores públicos, administrativos o

judiciales acatarlas y cumplirlas en el sentido que más favorezca su efectiva vigencia. Destacando en el caso que nos ocupa la irrenunciabilidad de los derechos.

De conformidad al Art. 33 el trabajo es un derecho y un deber socio-económico, como principio personal que trae consigo el goce y uso de la retribución económica que es la base de la economía no solo personal sino también familiar ya que involucra a todas las personas que integran su núcleo, en la que el Estado tiene la obligación de GARANTIZAR proteger a todas las personas trabajadoras el respeto al buen vivir, a sus derechos y obligaciones en la que destaca la voluntad del trabajador de desarrollarse en un entorno laboral libremente aceptado y escogido, prohibiéndose la esclavitud, la explotación laboral y todo tipo de acciones que tiendan a quebrantar la seguridad jurídica que es un derecho irrenunciable de todos los ciudadanos, como deber y responsabilidad del Estado velar por su plena vigencia, pues ninguna persona está obligada hacer o no hacer algo prohibido por la ley o a renunciar a sus derechos plenamente reconocidos y regido por los principios de: equidad, solidaridad, eficiencia, subsidiaria, obligatoriedad, universalidad, transparencia, suficiencia y participación, según las necesidades individuales y colectivas.

Más adelante se expresa la definición de las servidoras y servidores públicos estipulando de conformidad con la ley que su órgano rector es la Ley Orgánica de Servicio Público que tienda a regular a todas las servidoras y servidores de las instituciones; organismos que conforman el sector público, destacándose el principio de irrenunciabilidad de sus derechos vinculante con el Art. 23 de la mencionada ley de textualmente nos da una apreciación de sus derechos como tal. Diferenciando a los servidores de los trabajadores sector privado pues están normados por el Código de Trabajo, sumándose el grado de responsabilidad y a la no paralización de los servicios públicos quienes no pueden suspender sus actividades, más por el contrario los trabajadores pueden hacer uso de su derecho a la huelga.

El trabajo se consagra en los siguientes principios de conformidad con el Art. 326: Principio de irrenunciabilidad de los derechos limitando la autonomía de la

voluntad de las partes en cuanto a la protección al trabajador el de no renunciar a sus derechos y de existir alguna estipulación que la tienda a menoscabar será nula aunque esta tenga el consentimiento expreso y voluntario del trabajador. Principio in dubio pro operario que no es otra cosa que la aplicación de la norma en el sentido que más favorezca al trabajador. Principio de igualdad y no discriminación convirtiéndose en uno de las normativas internacionales más nombradas, emitiendo un mandato mundial para el resguardo de los derechos humanos de los trabajadores. El Principio de continuidad y Estabilidad laboral es un instrumento de la Ley Orgánica para la Justicia laboral y el Reconocimiento del trabajo en el Hogar. El Principio de equidad en la remuneración tiene un enfoque a la igualdad de la contraprestación, que acoge el trabajador por el trabajo prestado, vinculante con la declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23 N° 2, Protocolo de San Salvador Art. 7, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador Art. 2. Principio de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad en la que el Estado está obligado a impulsar un derecho laboral que mejore las condiciones de los empleados, a través de Leyes, Decretos o Acuerdos ya que cuando estos derechos se revisten adquieren carácter de obligatorio, e inderogable e irrenunciable.

Ley orgánica de Servicio Público es clara en darnos a conocer los casos de cesación definitiva en cuanto a las funciones de los servidores y servidoras del sector público en el literal k que nos ocupa que es la compra de renuncias con indemnización, por lo que la normativa del derecho administrativo y laboral deja insubsistente la “compra de renuncias obligatorias” careciendo del consentimiento y voluntad del renunciante, incurriendo en el despido intempestivo del servidor, y de acuerdo a la jerarquía de ley consagrada en La Carta Magna Art. 425; un decreto no puede estar por encima del Reglamento de la LOSEP pues carece de validez jurídica.

Al ser expedida mediante decreto ejecutivo 813 la Compra Forzosas u obligatorias; tiende a TRANSGIVERSAR lo plenamente estipulado en la LOSEP, trayendo consigo la vulneración de los derechos y garantías constitucionales así como también de los convenios y tratados internacionales; ya

que al no guardar conexión eficacia jurídica (entre el precepto lógico y el escrito) con la realidad subyacente conforme las problemáticas, los derechos de los trabajadores son irrenunciables constituyéndose en un principio universal generalizado ya que el renunciar implica la voluntad y conciencia sin coerción u obligación; ya que nuestra Propia Constitución así lo consagra en el Art. 11 Numeral 8 segundo inciso determinando la inconstitucional de la acción u omisión de carácter regresivo que tienda a contrarrestar la vialidad y pleno goce de los derechos, no obstante y pese a ser solicitado por el gremio de los trabajadores que demandaron su inconstitucionalidad la Corte Constitucional Ecuatoriana poco o nada se manifiesta al respecto.

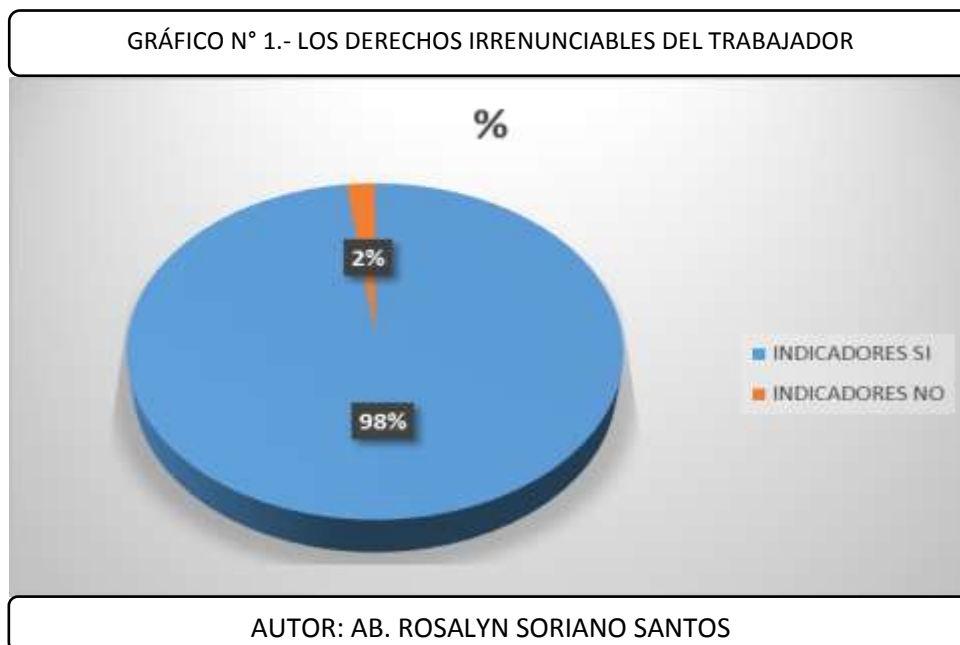
### **3.1.2. ENCUESTAS**

**Objetivo de las encuestas.-** Conocer la percepción de los Funcionarios Judiciales, Abogados en el libre ejercicio, Estudiantes de Derecho de la UTPL y ciudadanía en general de la Provincia de Santa Elena sobre el decreto ejecutivo 813 art. 8 que faculta la renuncia voluntaria obligatoria frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público. Esta encuesta se realizó en la provincia de Santa Elena entre el mes de Enero a Marzo del 2018.

1.- ¿Cree usted que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador?

TABLA N° 4.- LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	10		10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	19	1	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	5		5
CIUDADANÍA EN GENERAL	15		15
%	98	2	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

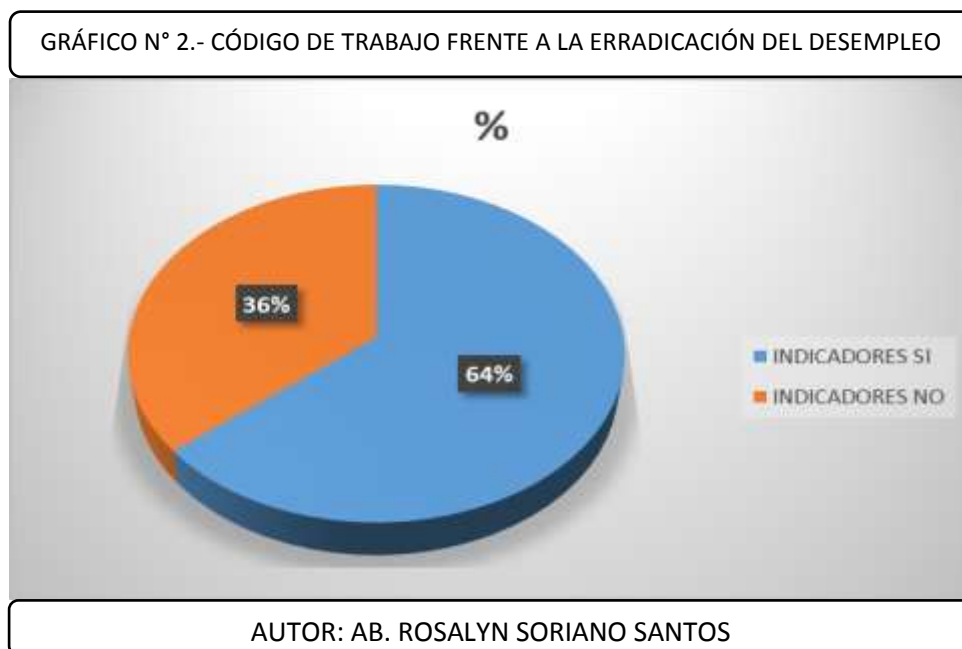


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 49 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (10), Abogados en el libre ejercicio (19), estudiantes de derecho (5) y ciudadanía en general (15) que corresponden al 98%, creen que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias **SI** es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador; mientras tanto 1 Abogado en el libre ejercicio que corresponde al 2%, cree que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias **NO** es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador.

2.- ¿Considera Usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?

TABLA N° 5.- CÓDIGO DE TRABAJO FRENTE A LA ERRADICACIÓN DEL DESEMPLEO			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	7	3	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	13	7	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	3	2	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	9	6	15
%	64	36	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS



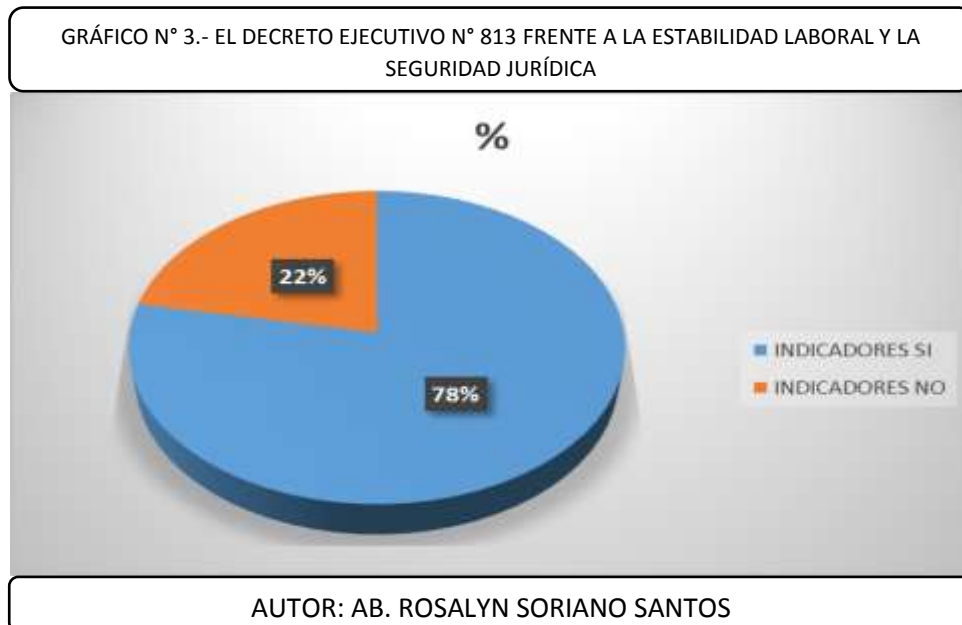
**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 32 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (7), Abogados en el libre ejercicio (13), estudiantes de derecho (3) y ciudadanía en general (9) que corresponden al 64%, consideran que el Código del Trabajo actualmente vigente **SI** establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país; mientras tanto 18 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (3), Abogados en el libre ejercicio (7), estudiantes de derecho (2) y ciudadanía en general (6) que corresponden al 36% consideran que el Código del Trabajo actualmente vigente **NO** establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país.



3.- ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la seguridad jurídica se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813?

TABLA N° 6.- EL DECRETO EJECUTIVO N° 813 FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA SEGURIDAD JURÍDICA			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	8	2	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	15	5	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	4	1	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	12	3	15
%	78	22	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

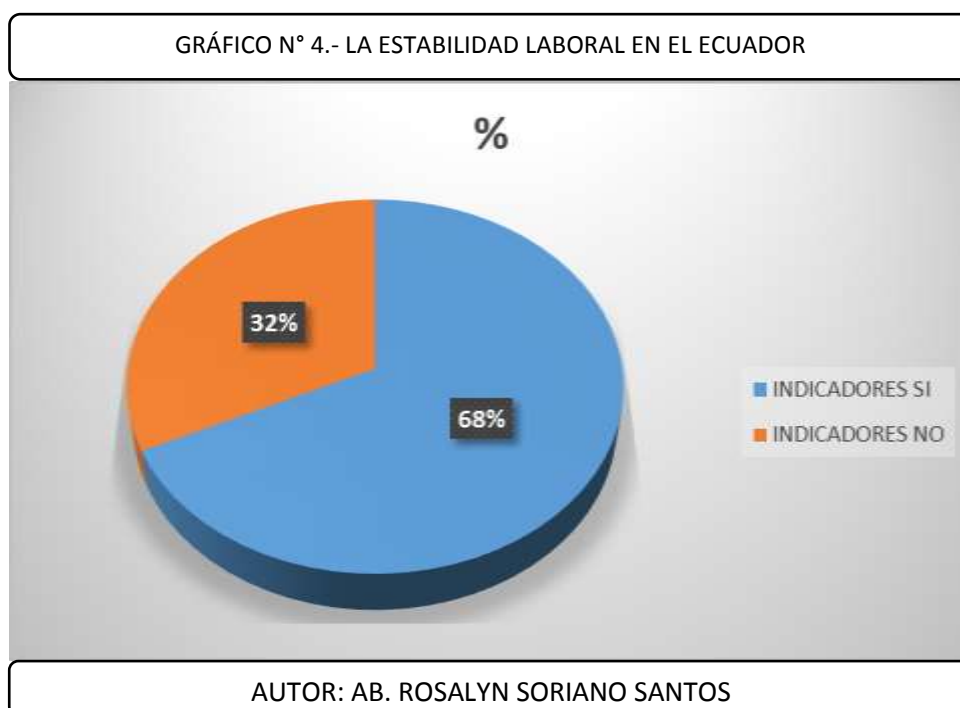


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 39 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (8), Abogados en el libre ejercicio (15), estudiantes de derecho (4) y ciudadanía en general (12) que corresponden al 78%, consideran que la estabilidad laboral y la seguridad jurídica **SI** se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813; mientras tanto 11 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (2), Abogados en el libre ejercicio (5), estudiantes de derecho (1) y ciudadanía en general (3) que corresponden al 22%, consideran que la estabilidad laboral y la seguridad jurídica **NO** se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo.

4.- ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?

TABLA N° 7.- LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	7	3	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	13	7	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	4	1	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	10	5	15
%	68	32	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

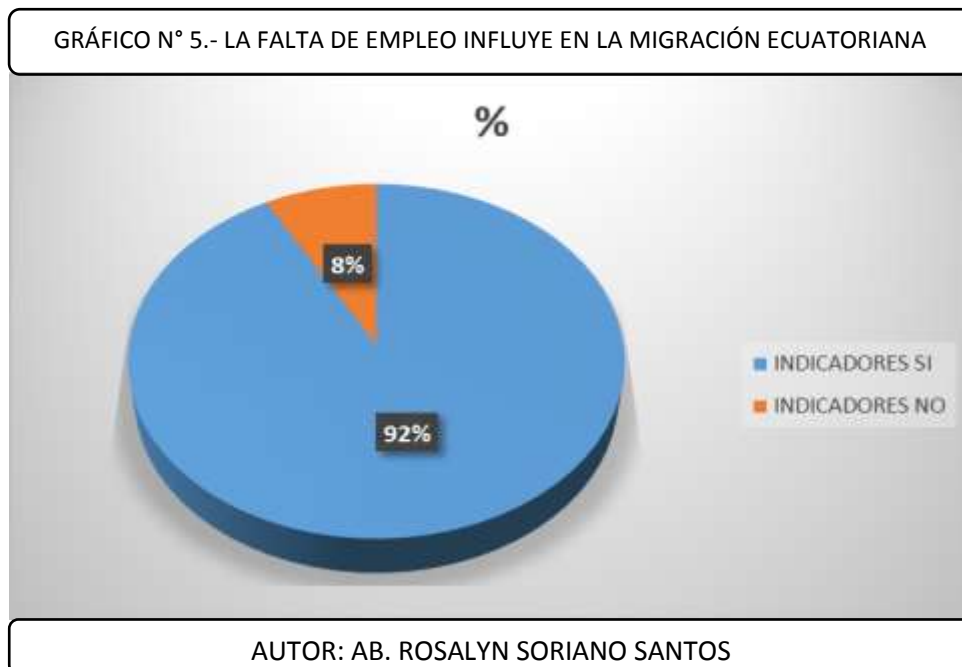


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 34 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (7), Abogados en el libre ejercicio (13), estudiantes de derecho (4) y ciudadanía en general (10) que corresponden al 68%, consideran que **SI** existe la estabilidad laboral en el Ecuador; mientras tanto 16 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (3), Abogados en el libre ejercicio (7), estudiantes de derecho (1) y ciudadanía en general (5) que corresponden al 32%, consideran que **NO** existe la estabilidad laboral en el Ecuador.

5.- ¿Considera usted que la falta de empleo influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países?

TABLA N° 8.- LA FALTA DE EMPLEO INFLUYE EN LA MIGRACIÓN ECUATORIANA			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	9	1	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	19	1	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	5		5
CIUDADANÍA EN GENERAL	13	2	15
%	92	8	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

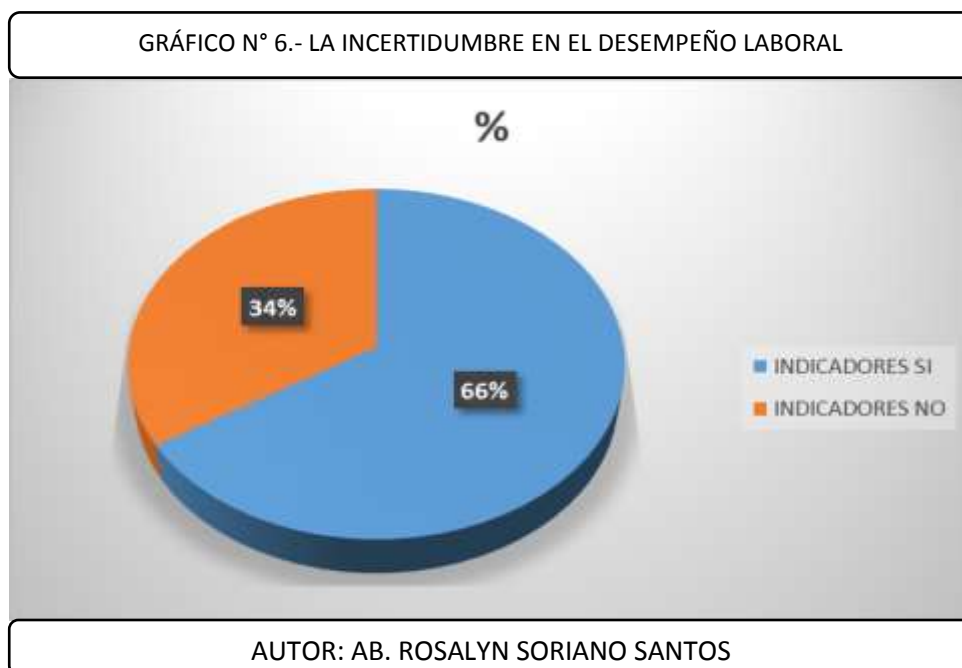


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 46 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (9), Abogados en el libre ejercicio (19), estudiantes de derecho (5) y ciudadanía en general (13) que corresponden al 92%, consideran que la falta de empleo **SI** influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países; mientras tanto 4 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (1), Abogados en el libre ejercicio (1), y ciudadanía en general (2) que corresponden al 8%, consideran que la falta de empleo **NO** influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países.

6.- ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?

TABLA N° 9.- LA INCERTIDUMBRE EN EL DESEMPEÑO LABORAL			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	6	4	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	13	7	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	3	2	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	11	4	15
%	66	34	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

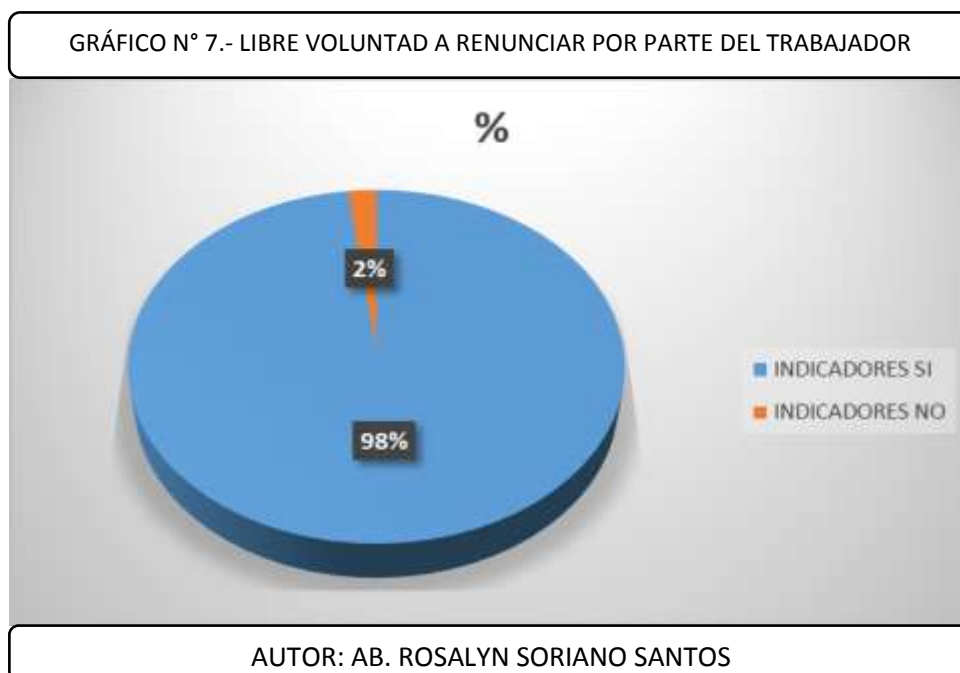


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 33 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (6), Abogados en el libre ejercicio (13), estudiantes de derecho (3) y ciudadanía en general (11) que corresponden al 66%, consideran que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre **SI** influye en el desempeño laboral; mientras tanto 17 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (4), Abogados en el libre ejercicio (7), estudiantes de derecho (2) y ciudadanía en general (4) que corresponden al 34%, consideran que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre **NO** influye en el desempeño laboral.

7.- ¿Considera usted que debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono?

TABLA N° 10.- LIBRE VOLUNTAD A RENUNCIAR POR PARTE DEL TRABAJADOR			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	10		10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	20		20
ESTUDIANTES DE DERECHO	5		5
CIUDADANÍA EN GENERAL	14	1	15
%	98	2	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

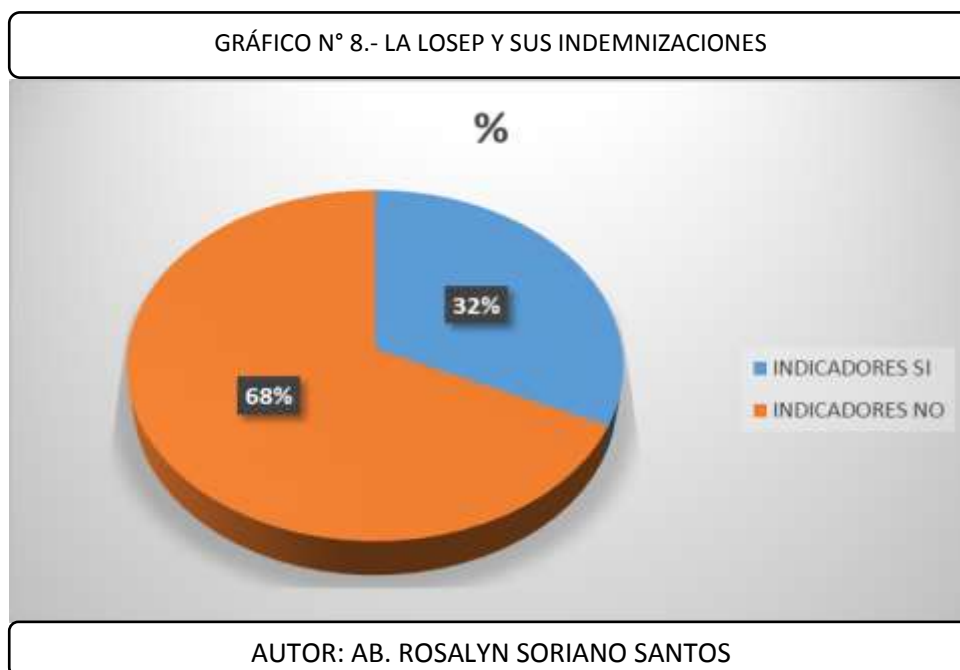


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 49 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (10), Abogados en el libre ejercicio (20), estudiantes de derecho (5) y ciudadanía en general (14) que corresponden al 98%, consideran que **SI** debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono; mientras tanto 1 personas encuestada que corresponden al 2%, consideran que **SI** debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono.

8.- ¿Cree usted que los montos de las indemnizaciones pagadas son justas de acuerdo a la LOSEP?

TABLA N° 11.- LA LOSEP Y SUS INDEMNIZACIONES			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	3	7	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	6	14	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	2	3	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	5	10	15
%	32	68	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

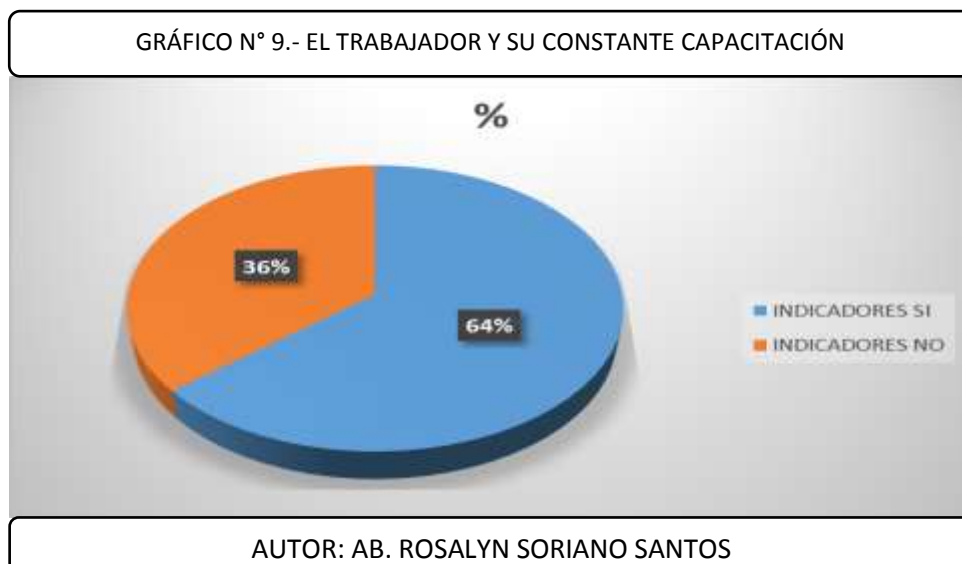


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 16 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (3), Abogados en el libre ejercicio (6), estudiantes de derecho (2) y ciudadanía en general (5) que corresponden al 32%, creen que los montos de las indemnizaciones pagadas **SI** son justas de acuerdo a la LOSEP; mientras tanto 34 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (7), Abogados en el libre ejercicio (14), estudiantes de derecho (3) y ciudadanía en general (10) que corresponden al 68%, creen que los montos de las indemnizaciones pagadas **NO** son justas de acuerdo a la LOSEP.

9.- ¿Considera usted importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?

TABLA N° 12.- EL TRABAJADOR Y SU CONSTANTE CAPACITACIÓN			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	6	4	10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	13	7	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	3	2	5
CIUDADANÍA EN GENERAL	10	5	15
%	64	36	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS

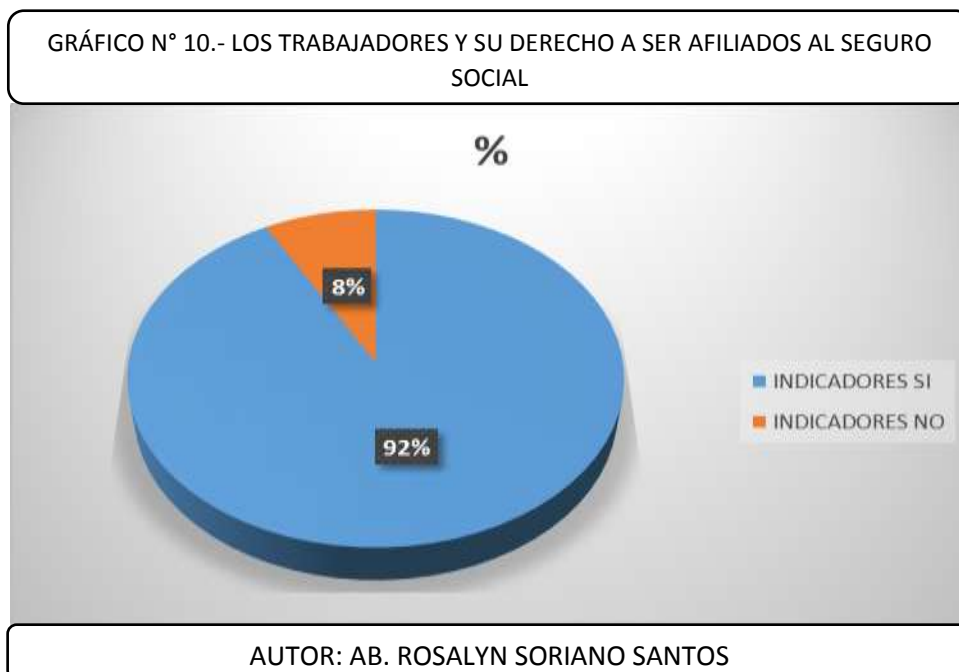


**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 32 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (6), Abogados en el libre ejercicio (13), estudiantes de derecho (3) y ciudadanía en general (10) que corresponden al 64%, consideran que **SI** es importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral; mientras tanto 18 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (4), Abogados en el libre ejercicio (7), estudiantes de derecho (2) y ciudadanía en general (5) que corresponden al 36%, consideran que **NO** es importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral.

10.- ¿Considera usted que los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?

TABLA N° 13.- LOS TRABAJADORES Y SU DERECHO A SER AFILIADOS AL SEGURO SOCIAL			
MUESTRA	INDICADORES		TOTAL
	SI	NO	
FUNCIONARIOS JUDICIALES	10		10
ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO	19	1	20
ESTUDIANTES DE DERECHO	5		5
CIUDADANÍA EN GENERAL	12	3	15
%	92	8	50

AUTOR: AB. ROSALYN SORIANO SANTOS



**Análisis de los resultados:** De las 50 personas encuestadas, que equivale al 100% de la muestra total, 46 personas encuestadas entre Funcionarios Judiciales (10), Abogados en el libre ejercicio (19), estudiantes de derecho (5) y ciudadanía en general (12) que corresponden al 92%, consideran que los empleadores **SI** cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio; mientras tanto 4 personas encuestadas entre Abogados en el libre ejercicio (1), y ciudadanía en general (3) que corresponden al 8%, consideran que los empleadores **NO** cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio.



### 3.2. CONCLUSIONES

Para finalizar con el presente examen complejo, tomando como base las leyes al derecho laboral y su relación con la estabilidad laboral en nuestro país, se establece que el derecho al trabajo ha sido plasmado en las legislaciones del mundo como el resultado a las innumerables manifestaciones sociales, que a propósito nuestra Constitución de la República del Ecuador 2008 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, inicio de la realización personal y base de la economía familiar; que no es otra cosa que mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que en cierta medida viene a cubrir las necesidades prioritarias del trabajador y de su núcleo familiar.

En donde el trabajador mediante su estabilidad laboral, convenio bilateral, fuente de obligaciones recíprocas entre el trabajador y empleador; es decir, si el trabajador realiza los trabajos a él encomendados se va ganando con el tiempo la confianza de su empleador recibiendo por sus servicios la remuneración o el salario establecido más prestaciones sociales previstas en la Ley. De esta forma se pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios e intempestivos que le privan del sustento diario que le proporciona su trabajo noble y digno y por ello interviene el Estado a través del derecho a la estabilidad consagrado en la Constitución Ecuatoriana 2008, para garantizar una situación de permanencia en el trabajo.

En el Ecuador tal como se analizó anteriormente tenemos una estabilidad legal; es decir, que la Ley ha preceptuado ciertas normas de protección al trabajador, como lo establece el artículo 14 del Código del Trabajo, una estabilidad mínima de un año a ciertas clases de contratos, que cumplan con el requisito de que su actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, y ese contrato puede ser celebrado por el tiempo fijo o por tiempo indefinido. De tal forma que el fundamento económico de la estabilidad radica en el interés del trabajador para lograr la seguridad económica y social, presente y futura, para lo cual mientras pertenece a la población económicamente activa, cuenta como renta fundamental y generalmente única al salario, el cual depende de su permanencia en el trabajo.

Si bien nuestro Código del Trabajo, establece ciertas normas de estabilidad absoluta, como por ejemplo, la prohibición de despedir a la mujer embarazada, o a quien se halla cumpliendo el servicio militar, etc. esto en realidad no siempre se respeta; es decir, no se cumple dicha estabilidad, ya que lo que ocurre en el diario vivir no es precisamente el reintegrar al trabajador despedido como lo manda la Ley, sino reconocerle una ínfima indemnización por despido intempestivo, que muchas veces no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido de manera abrupta, sin justificación alguna, justamente porque dicha indemnización no está acorde con la realidad económica de las familias ecuatorianas.

### **3.3. RECOMENDACIONES**

Que la Asamblea Nacional en base a los preceptos legales establecidos en la Constitución de la República, expida un nuevo Código de Trabajo que garanticen a los trabajadores en general sus derechos laborales. Que legisle a favor de los trabajadores e impongan una sanción significativa a los empleadores que despiden a sus trabajadores de manera intempestiva, violentando su derecho a la estabilidad laboral; y sus derechos laborales del trabajador.

Que el Ministerio de Relaciones Laborales cumpla de una buena vez con la vigilancia y garantía de los derechos laborales, extienda controles estrictos, sin distinción alguna a todo aquel que tenga bajo su cargo trabajadores verificando el fiel cumplimiento de sus derechos y su no violación por parte de sus empleadores.

Que el Ministerio de Relaciones Laborales en uso de sus atribuciones legales en materia laboral, establezca una unidad especial para la capacitación de personas particulares, en diferentes áreas de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, D (1983). *Comentarios doctrinarios y jurisprudencial del Código de Trabajo en lo sustantivo y procedimental*; Tomo XXXV, Vol I; 1era. Edición; Editorial Fondo de la Cultura; Cuenca-Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Publicado en el Registro Oficial 449 del 20 de Octubre del 2008. Quito.
- Calvo, N. j. (2014). *Aroximaciones conceptuales al principio de progresividad y no regresividad de los derechos constitucionales*. Colombia.
- Cassagne, J. C. (1992). *Los principios generales del derecho*. Buenos Aires.
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador; 1948.
- Castro, M. (2015). *El principio de progresividad en el ordenamiento constitucional mexicano*. Mexico.
- Código de trabajo expedido y promulgado el 05 de agosto de 1938.
- Cueva, M. D. (1967). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Cuortis. (2008). *Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación*. Ginebra: revista IIDH.
- Da Silva José Antonio, *Principios da procesos de formacaos das leis no direito constitucional*.
- De Buen, N (2005). *Derecho del Trabajo*. Tomo II. 19 na Edición. Editorial Porrás. Mexico
- Declaración Universal de los Humanos  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_Universal\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos).
- Reglamento a la Ley Orgánica de servicio público. Decreto Ejecutivo N° 813, 06 de Octubre del 2010.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores, año 2007
- Flores, B. C. (1996). *Causales del despido. Cuarta edición*. Mexico: Editorial trilla.
- García, M. A. (1980). *Curso de derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Ariel.
- Guerrón, S (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Editorial Corporación Editora Nacional. Quito-Ecuador.

Hauriou. (1980). *Derecho constitucional e instituciones políticas*. Barcelona: Editorial Ariel.

Instituto Nacional de Educación Laboral. (1986). *El contrato individual de trabajo*. Quito.

Katz, E. (1957). *La estabilidad en el empleo*. Editorial Depalma. Buenos Aires. Argentina.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969).

Oyarte R. (1999), “*La Supremacía Constitucional*”, en la obra colectiva dirigida por Morales Tobar Marco, *Derecho Constitucional para fortalecer la democracia ecuatoriana*. Tribunal Constitucional. Quito.

Pacheco, M. (1997). *Los derechos humanos*. Santiago: Editorial jurídica de Chile.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976.

Protocolo de San Salvador, del 17 de Noviembre de 1988

Rubinstein, S. (1988). *Fundamentos del derecho laboral*. Buenos Aires: Ediciones de la palma.


Russomano, V. (1981). *La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda Edición*. Mexico: UNAM.

Serrano, A. (1970). *Derecho de Trabajo*

Sussekind, A. (1993). *Naturaleza jurídica y principios del derecho del trabajo*. Sao Paulo.


**ANEXO N° 1**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE LA FUNCIÓN  
JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**

<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b> <b>SISTEMA DE POSGRADO</b> <b>FACULTAD DE JURISPRUDENCIA</b>			
<b>TEMA: "ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO."</b>			
<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>			
Apreciados Funcionarios Judiciales: las siguientes preguntas detalladas son de carácter anónimas y confidenciales, tienen como finalidad conocer sus puntos de vista con relación a la problemática "antítesis entre el Decreto Ejecutivo 813 art. 8 "que faculta la renuncia voluntaria obligatoria" frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público; para lo cual le solicito marcar con una (x) la respuesta deseada, cuya sinceridad en los resultados servirán para elaborar un criterio fáctico. Gracias.			
1.- ¿Cree usted que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
2.- ¿Considera Usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
3.- ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la seguridad jurídica ¿Se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
4.- ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
5.- ¿Considera usted que la falta de empleo influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
6.- ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
7.- ¿Considera usted que debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
8.- ¿Cree usted que los montos de las indemnizaciones pagadas son justas de acuerdo a la LOSEP?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
9.- ¿Considera usted importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despídos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
10.- ¿Considera usted que los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
<b>ENCUESTADORA:</b>	<b>JOSELYN VICTORIA SORIANO SANTOS</b>		


**ANEXO N° 2**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO  
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**


<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b> <b>SISTEMA DE POSGRADO</b> <b>FACULTAD DE JURISPRUDENCIA</b>			
<b>TEMA: "ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO."</b>			
<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>			
Estimados colegas: las siguientes preguntas detalladas son de carácter anónimas y confidenciales, tienen como finalidad conocer sus puntos de vista con relación a la problemática "antítesis entre el Decreto Ejecutivo 813 art. 8 "que faculta la renuncia voluntaria obligatoria" frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público; para lo cual le solicito marcar con una (x) la respuesta deseada, cuya sinceridad en los resultados servirán para elaborar un criterio fáctico. Gracias.			
1.- ¿Cree usted que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
2.- ¿Considera Usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
3.- ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la seguridad jurídica ¿Se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
4.- ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
5.- ¿Considera usted que la falta de empleo influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
6.- ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
7.- ¿Considera usted que debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
8.- ¿Cree usted que los montos de las indemnizaciones pagadas son justas de acuerdo a la LOSEP?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
9.- ¿Considera usted importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
10.- ¿Considera usted que los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
<b>ENCUESTADORA:</b>	<b>JOSELYN VICTORIA SORIANO SANTOS</b>		

**ANEXO N° 3**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE  
DERECHO DE LA UTPL-SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA**

<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b> <b>SISTEMA DE POSGRADO</b> <b>FACULTAD DE JURISPRUDENCIA</b>			
<b>TEMA: "ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO."</b>			
<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UTPL-SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>			
Estimados estudiantes: las siguientes preguntas detalladas son de carácter anónimas y confidenciales, tienen como finalidad conocer sus puntos de vista con relación a la problemática "antítesis entre el Decreto Ejecutivo 813 art. 8 "que faculta la renuncia voluntaria obligatoria" frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público; para lo cual le solicito marcar con una (x) la respuesta deseada, cuya sinceridad en los resultados servirán para elaborar un criterio fáctico. Gracias.			
1.- ¿Cree usted que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
2.- ¿Considera Usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
3.- ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la seguridad jurídica ¿Se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
4.- ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
5.- ¿Considera usted que la falta de empleo influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
6.- ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
7.- ¿Considera usted que debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
8.- ¿Cree usted que los montos de las indemnizaciones pagadas son justas de acuerdo a la LOSEP?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
9.- ¿Considera usted importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
10.- ¿Considera usted que los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?			
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
<b>ENCUESTADORA:</b>	<b>JOSELYN VICTORIA SORIANO SANTOS</b>		

**ANEXO N° 4**  
**ENCUESTA DIRIGIDA A LA CIUDADANÍA DE LA PROVINCIA DE**  
**SANTA ELENA**

<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</b> <b>SISTEMA DE POSGRADO</b> <b>FACULTAD DE JURISPRUDENCIA</b>	
<b>TEMA: "ANTÍTESIS ENTRE EL DECRETO EJECUTIVO 813 ART. 8 QUE FACULTA LA RENUNCIA VOLUNTARIA OBLIGATORIA FRENTE A LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO."</b>	
<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LA CIUDADANÍA DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>	
<p>Estimados ciudadanos: las siguientes preguntas detalladas son de carácter anónimas y confidenciales, tienen como finalidad conocer sus puntos de vista con relación a la problemática "antítesis entre el Decreto Ejecutivo 813 art. 8 "que faculta la renuncia voluntaria obligatoria" frente a la Constitución Ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público; para lo cual le solicito marcar con una (x) la respuesta deseada, cuya sinceridad en los resultados servirán para elaborar un criterio fáctico. Gracias.</p>	
<b>1.- ¿Cree usted que el decreto ejecutivo N° 813 en su Art. 8 que faculta la compra de renuncias obligatorias es atentatorio a los derechos irrenunciables del trabajador?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2.- ¿Considera Usted que el Código del Trabajo actualmente vigente establece normas claras y eficaces para erradicar el desempleo y subempleo en el país?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.- ¿Considera usted que los derechos constitucionales del trabajador como son: la estabilidad laboral y la seguridad jurídica ¿Se verían afectados por la vigencia de este decreto ejecutivo N° 813?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4.- ¿Considera usted que existe estabilidad laboral en el Ecuador?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5.- ¿Considera usted que la falta de empleo influye en la emigración del Ciudadano ecuatoriano a otros países?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.- ¿Cree usted que el trabajador al encontrarse en un ambiente de incertidumbre influye en el desempeño laboral?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7.- ¿Considera usted que debe existir la libre voluntad a renunciar a su puesto de trabajo sin que esta facultad la tenga el patrono?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.- ¿Cree usted que los montos de las indemnizaciones pagadas son justas de acuerdo a la LOSEP?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9.- ¿Considera usted importante capacitar al trabajador para que conozca sus derechos y obligaciones y no esté sujeto despidos intempestivos y por ende se afecte la Estabilidad Laboral?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10.- ¿Considera usted que los empleadores cumplen con la obligación de afiliar al trabajador al seguro social obligatorio?</b>	
SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ENCUESTADORA:</b>	<b>JOSELYN VICTORIA SORIANO SANTOS</b>





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Ab. Soriano Santos Rosalyn Victoria, con C.C: 0919790352 autora del trabajo de examen Complexivo: Antítesis entre el Decreto Ejecutivo N° 813 art. 8 “que faculta la renuncia voluntaria obligatoria” frente a la Constitución ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público”, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de enero de 2019

f. \_\_\_\_\_  
Nombre: Ab. Soriano Santos Rosalyn Victoria  
C.C: 0919790352



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Antítesis entre el Decreto Ejecutivo N° 813 art. 8 “que faculta la renuncia voluntaria obligatoria” frente a la Constitución ecuatoriana y la Ley Orgánica de Servicio Público”		
<b>AUTOR(ES)</b>	Soriano Santos Rosalyn Victoria		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. Nicolás Rivera Herrera, M.Sc.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>CARRERA:</b>	Maestría en Derecho Constitucional		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Magíster en Derecho Constitucional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	25 de enero del 2019	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	47
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Constitucional, Derecho Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Igualdad, No Discriminación, Seguridad Jurídica, Derechos Humanos, Obligaciones		
<p>Resumen: De acuerdo a lo plenamente establecido en la Constitución vigente Ecuatoriana los derechos laborales son parte de los denominados derechos sociales reconocidos en sus artículos: <b>33</b> “el trabajo es un derecho y un deber social cuyo ingreso base de su economía viene a cubrir las necesidades del trabajador como la de su núcleo familiar, en la que el estado como ente regulador tiene la obligación de GARANTIZAR a las personas trabajadoras sus derechos y sus obligaciones”, surgiendo el derecho a la seguridad social con carácter de irrenunciable y sus principios que la rigen, el Art. <b>229</b>, el Art. <b>325</b>, el Art. <b>326</b> N° <b>16</b> y siguientes garantiza el derecho al trabajo y estabilidad laboral, concordante con el artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público en cuanto a los derechos de los servidores públicos. Como también resaltados por: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención Americana sobre Derechos Humanos.</p> <p>Sin embargo el 7 de julio de 2011 se expide el Decreto Ejecutivo N° 813 publicada en el Registro Oficial suplemento N° 489 de 12 de julio del 2011, en cuyo artículo 8 reza CESACIÓN DE FUNCIONES POR COMPRA DE RENUNCIAS CON INDEMNIZACIÓN.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: K.- Por compra de renuncias con indemnización.</p> <p>No están sujetos a la compra de renuncias con indemnización los y las servidores de: libre remoción, nombramiento provisionales, de período fijo, de servicios ocasionales, y los pertenecientes a la escala de nivel jerárquico superior. Por lo que esta disposición inexistente de RENUNCIA OBLIGATORIA contemplada en el Decreto Ejecutivo 813 Art. 8, vulnera los derechos de los y las servidores públicos; ya que son obligados a renunciar y dejar a disposición de su patrono la partida presupuestaria, como se ha visto durante estos últimos años por parte de diferentes ministerios; y, que pese a existir varios pronunciamientos y pedidos para que se deje insubsistente este decreto ejecutivo ante el órgano competente, este poco o prácticamente nada se manifiesta al respecto.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: 0998904820	E-mail: rosaly soriano2312@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	Nombres: Nuques Martínez, Hilda Teresa		
	Teléfono: 0998285488		
	E-mail: tnuques@hotmail.com		