



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

CARRERA DE DERECHO.

Título:

***“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL
TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O
RETRASE EN INDEMNIZAR A TRABAJADORES DE INSTITUCIONES
PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO”***

TESIS PREVIO A OPTAR EL
TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Aníbal Augusto Armijos González

DIRECTOR:

Ab. Galo Stalin Blacio Aguirre PHD.

LOJA-ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Ab. Galo Stalin Blacio Aguirre PHD.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO EN LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber revisado la presente tesis para la obtención del título de Abogado, realizada por el postulante: ANIBAL AUGUSTO ARMIJOS GONZALEZ, con el título: ***“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR AL TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO,”*** la cual ha sido desarrollada bajo mi dirección, cumpliendo al momento con todos los requisitos de fondo y forma conforme lo establecido por el respectivo Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, para los trabajos de esta categoría, por lo que autorizo su presentación, para la defensa y sustentación ante el Tribunal correspondiente.

Loja, Noviembre del 2014


Ab. Galo Stalin Blacio Aguirre PhD.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, ANIBAL AUGUSTO ARMIJOS GONZALEZ declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

AUTOR: ANIBAL AUGUSTO ARMIJOS GONZALEZ

FIRMA: 

CÉDULA: 1900335165

FECHA: Loja, 10 de noviembre de 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, ANIBAL AUGUSTO ARMIJOS GONZALEZ declaro ser autor de la Tesis titulada: *"NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR AL TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO,"* Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADO**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 10 días del mes de noviembre del dos mil catorce, firma el autor:

AUTOR: ANIBAL AUGUSTO ARMIJOS GONZALEZ

FIRMA: 

CÉDULA: 1900335165

DIRECCIÓN: Yantzaza Calle Manchinatza Paztasa y Klever Herrera

CORREO ELECTRÓNICO: anibalag_1076@hotmail.com

TELÉFONO: CÉLULAR: 0990119108

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Ab. Galo Stalin Blacio Aguirre PhD

TRIBUNAL DE GRADO:

Dra. María Antonieta León Ojeda Mg. Sc.

(Presidente)

Dr. Felipe Neptali Solano Gutiérrez Mg. Sc.

(Vocal)

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg Sc.

(Vocal)

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi eterna gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la **MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA** y en especial a su Prestigiosa “Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios Distancia”, en la persona de sus excelentísimas autoridades. De igual manera expreso mi gratitud a los ilustres catedráticos que han participado en mi formación profesional y de manera especial al *Ab. Galo Stalin Blacio Aguirre PhD*, que con mística y dedicación dirigiera el presente trabajo de investigación.

.....
Aníbal Augusto Armijos González

DEDICATORIA

A mis padres y familia por su valioso apoyo incondicional en mi formación profesional, motivo y razón fundamental de mi existencia.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Derecho al trabajo

4.1.2. Empleador

4.1.3. Trabajador

4.1.4. Remuneración

4.1.5. Indemnización

4.1.6. Derechos

4.1.7. Vida digna

4.1.8. Jubilación patronal

4.1.9. Jubilación

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Terminación del contrato de trabajo

4.2.2. Terminación de la relación de trabajo mediante el tiempo de servicio

4.2.3. Tipos de terminaciones por tiempo de servicios

4.2.4. Régimen de jubilación

4.2.5. Jubilación patronal

4.2.6. Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal

4.2.7. Procedimiento para acceder a la jubilación patronal

4.3.8. Cálculo de jubilación patronal

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Código del Trabajo

4.3.3. Decimotercera y Decimocuarta Pensión

4.3.4. Ley de Modernización del Estado y la inclusión de la jubilación patronal.

4.3.5. Ley de seguridad social

4.3.5.1. Principios regidores de la ley de seguridad social

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.2.1. Método científico

5.2.2. Método analítico

5.2.3. Método sintético

5.2.4. Método deductivo e inductivo

5.3. Procedimientos y Técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

6.2. Resultados de la aplicación de entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.2. Contratación de hipótesis

8. conclusiones

9. Recomendaciones

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

11. Anexos

INDICE

1. TITULO

“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR A TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO”

2. RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación previo a la obtención del título de Abogado, gira en torno a la problemática derivada del retraso o la negativa de pagar a un trabajador del sector público que ha cumplido años de servicio en determinada institución como reconocimiento por su tiempo de servicio, en la mayoría de las instituciones públicas, muestran un desinterés por reconocer a los trabajadores por su tiempo de servicio cuando ya han cumplido el suficiente tiempo como para ser reconocidos económicamente por los años de esfuerzo entregado a dicha institución pública; en muchas ocasiones los empleadores luego de la oferta de cancelarles el reconocimiento correspondiente, una vez que el trabajador de acuerdo con la ley presenta la documentación para su reconocimiento económico por parte de la institución, el empleador niega el pago y somete a trámites legales al trabajador, esto sucede por falta de normas en el Código del Trabajo que especifique en que tiempo el empleador debe cancelar al trabajador que ha cumplido su tiempo de servicio en determinada institución pública de acuerdo con la ley.

El retraso o negativa a reconocer al trabajador del sector público por su tiempo de trabajo, no violenta alguna norma, más bien se violenta un derecho humano, ya que al retrasar o negar el reconocimiento económico por su tiempo de trabajo se deja en la desprotección una persona en la mayoría de los casos

anciana, ya que ha dejado decenas de años en servicio de dicha institución pública.

Antes del año 2008, no se encontraba regulado el monto máximo ni mínimo para reconocimientos por años de servicio al trabajador, a partir de la conformación de la Asamblea Constituyente en Montecristi, recién se establece un monto máximo y mínimo para la indemnización por tiempo de servicio a los trabajadores en general; pero jamás se estableció en que tiempo se les debe cancelar, mucho menos establecer sanciones por la negativa, incumplimiento o retraso en la cancelación de la indemnización correspondiente.

Durante la investigación demostraré que no existen normas jurídicas que sancione al empleador por la negativa o retraso en el pago de indemnización al trabajador público por su tiempo de servicio en instituciones públicas, así mismo realizaré un estudio jurídico de las normas a fines a la indemnización del trabajador público por su tiempo de servicio.

2.1. Abstract

The development of this prior to obtaining a law degree , revolves around the problem of deriving delay or refusal to pay a public sector worker who has reached years of service in a particular institution in recognition of his research time service , in most public institutions , show disinterest workers recognize their service when they have already served long enough to be recognized financially for the years of effort that delivered a public institution; Employers often offer after cancel appropriate compensation, once the work according to the law provide documentation for economic recognition from the institution , the employer denies payment subjected to legal procedures and worker this happens because of lack of standards in the Labour Code specifies that time the employer must pay the worker who has served his time of service in certain public institution in accordance with the law.

The delay or refusal to recognize the public sector worker by his work time , nonviolent any rule , but rather a human right is violated , since the delay or deny the financial reward for their work time is left in the unprotected one person living alone most cases , as it has left tens of years in service of the public institution.

Before the year 2008, was not regulated the maximum or minimum amount to recognition for years of service to the worker, from the formation of the

Constituent Assembly in Montecristi , just a maximum and mini for compensation is set by length of service workers in general; but never settled in that time they must cancel, let alone establish penalties for the refusal , failure or delay in the cancellation of the compensation.

During the investigation will show that there are no legal provisions to punish the employer's refusal or delay in payment of compensation to the public employee for their service in public institutions, also will perform a legal review of the rules at the end of the compensation public employee for their service.

3. INTRODUCCIÓN

El Estado, garantiza a las y los trabajadores del sector público su protección laboral, con el fin de lograr un reconocimiento justo, equitativo en su reconocimiento por la cantidad de años que sirvió a la institución pública, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

Partiendo de las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho del trabajador en todas sus formas, e inclusive tomándole como un derecho privilegiado lo adeudado a un trabajador ya sea por cualquier figura a favor del trabajador, siempre y cuando este dentro de un marco jurídico o una norma establecida para cada caso, así también al trabajador que cumplió su tiempo de servicio y entregó durante treinta y más años a una determinada institución pública como una persona de derechos y de protección por desgaste en servicio de la comunidad pública, las políticas del gobierno deben ir encaminadas a la protección y la entrega de distribuciones económicas que le correspondan de acuerdo con la ley, no como sucede en la actualidad, que quedan en la desprotección acudiendo a instancias legales para poder beneficiarse de su tiempo de trabajo correspondiente.

La presente investigación se fundamenta en los principios filosóficos de la Doctrina de derechos laborales que están consagrados en la Constitución,

Convenios, Tratados y en las demás leyes que corresponden al sector laboral. Con base anotada en párrafos anteriores he optado por desarrollar la tesis intitulada ***“Necesidad de incrementar un Art. en el Código del Trabajo que sancione al empleador que se niegue o retrase en indemnizar a trabajadores de instituciones públicas que han cumplido su tiempo de servicio”***.

Los contenidos que implica el presente estudio se encuentran organizados de la siguiente forma: En el acopio teórico de la investigación he procedido a teorizar la falta de normas que obliguen indemnizar a un trabajador que cumplió sus años de servicio en una institución pública, la doctrina de la protección al trabajador, el interés que se le debería dar a un trabajador que desde algún sector público sirvió al Estado, el derecho que tiene a ser indemnizado.

Posteriormente establezco los aspectos doctrinarios y todos los elementos que sustenten al interés del trabajador público, y las normas que fueren posibles para alcanzar una agilidad en la indemnización del trabajador público luego que haya presentado su retiro a dicha institución, se establezca como una norma de constitucional y principio la indemnización global de los trabajadores y con esto se puede lograr la inclusión de todas y todos los trabajadores del sector público como principio prevalente.

A continuación expongo lo que respecta al marco jurídico actual de tipo constitucional y legal en cuanto a la protección al derecho de un trabajador, se

esquematiza el procedimiento judicial para la indemnización a un trabajador en forma general.

Este estudio se complementa con la realización de un proceso de Investigación de campo, que comprende la aplicación de un formulario de treinta encuestas a profesionales del derecho, quienes se pronuncian sobre la problemática de investigación emitiendo sus opiniones a los problemas jurídicos propuestos.

Finalmente se procede a la presentación de las conclusiones y recomendaciones que se constituyen en el producto depurado del presente trabajo, así como también a la elaboración de la propuesta de inclusión de artículos al Código del Trabajo, fijando sanciones o multas al empleador que incumpla o se niegue al pago correspondiente a indemnización por tiempo de servicio.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO AL TRABAJO

Pérez Botija, señala que el Derecho del Trabajo es: ***“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”***¹

De lo expuesto, podemos decir que el derecho del trabajo sería un: conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Es necesario conocer ciertos conceptos referentes al tema investigado, de ahí que el derecho al trabajo incluye varias instituciones estatales: Ministerio de Relaciones Laborales, Direcciones Regionales del Trabajo, Inspectorías Provinciales del Trabajo, Juzgados del Trabajo, Asamblea Constituyente y Gobierno Nacional.

A mi criterio, parte de un derecho al trabajo, que se conforma de un conjunto de normas que permite proteger al trabajador en el desempeño de su función

¹ PEREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso del Derecho del Trabajo.- Madrid, Editorial Tecnos.- 5ta. Edición. 1957.

regulando la relación laboral entre empleador y trabajador desde un inicio se verá protegido y asegurado los siguientes derechos establecidos en la Constitución de la Republica y demás leyes a fines al trabajador.

Euquerio Guerrero, dice: ***“El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.”***²

El Derecho del Trabajo, tiene características muy especiales, singulares y hasta únicas, que difieren de otros ordenamientos jurídicos, aspectos que hacen de él un ordenamiento especial, en el que priman criterios de protección por tratarse de intereses de grupos sociales, principios que en cierta forma son necesarios para la eficacia en la aplicación de estas normas.

4.1.2. EMPLEADOR

Según Pla Rodríguez define al empleador ***“Como la persona que inicialmente se apropia de los frutos de la actividad del trabajador, dirige esta actividad, y la va a remunerar. En la actualidad la figura del empleador es una figura compleja”***³

Esta definición es amplia y clara, pero vale la pena anotar adicionalmente, que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes,

² GUERRERO, Euquerio.- Relaciones laborales, Editorial letras, México D.F. 1971. Pág. 29.

³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo, 1987.

que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades. Conforme lo establece el art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente según el derecho común. Este último aspecto es importante subrayar, ya que no necesariamente se debe contar con documento escrito para poder ejercer estas atribuciones, basta únicamente la función o cargo asignado dentro de la organización interna de la empresa, para que el funcionario tenga la facultad de representar al empleador, para tomar decisiones sobre sus subalternos, pero a consecuencia de estas atribuciones la ley le impone la responsabilidad solidaria a los representantes del empleador, con las obligaciones que éste tiene, especialmente las de tipo económico para con el trabajador, conforme lo estipula expresamente dicho artículo.

4.1.3. TRABAJADOR

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es ***“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o***

indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”⁴

La definición anterior de trabajador, significa que esta es una persona física, o sea que es una persona natural y no ficticia, excluyendo con ello a las personas jurídicas, que se obligan a prestar sus servicios a otra persona, en este caso puede ser tanto natural como jurídica, que se encuentra a las órdenes de esta personas que se llama empleador, trabajo que lo realiza en un periodo de tiempo que puede ser determinado o indeterminado, y que la otra persona se obliga a pagar una remuneración por la prestación de dicho trabajo, cualquiera sea el tipo de trabajo a desempeñar.

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador ***“Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”⁵***

⁴ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

⁵ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

Esta definición es amplia y clara, pero vale la pena anotar adicionalmente, que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades. Conforme lo establece el art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente según el derecho común.

4.1.4. REMUNERACIÓN

Para el Diccionario Jurídico Omeba remuneración es ***“La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero recibe diversas denominaciones Así tenemos que específicamente se denomina ¿doctrina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario por cada día de trabajo.”***⁶

El término remuneración es un concepto genérico, comprensivo de todos ellos, pues la remuneración es la acción y efecto de remunerar. Premio o recompensa merecida. En su acepción original más se ajustaría la denominación salario, que es

⁶ DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA, CDROM

la recompensa que los patronos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Salario en el amplio sentido de la palabra es la remuneración de toda actividad productiva del hombre. Comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque a estos últimos casos se les da el nombre de sueldos.

4.1.5. INDEMNIZACIÓN

Galo Espinosa Merino expresa que la indemnización es ***“El Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio”***⁷

Para indemnización para este autor es la recompensa económica del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. En general es la reparación de un mal, compensación, o satisfacción de ofensa o agravio

La indemnización puede ser producto de una acción civil, administrativa y penal. Procede la indemnización civil en el caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal, o por compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas. Asimismo, el quebrantamiento las obligaciones, aún unilaterales. En materia penal por los daños causados por culpa o por dolo, sin perjuicio de la pena en los casos

⁷ MAYORGA RODRÚGEUZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

graves. En el supuesto de infracción punible, el autor y sus colaboradores, además de la pena que por el delito o falta les corresponda, están sujetos a la responsabilidad civil de la indemnización de daños y perjuicios, dicha indemnización de daños materiales y morales comprenderán no sólo los que se hubieren causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado, por razón del delito a su familia o un tercero.

4.1.6. DERECHOS

Galo Espinosa Merino comenta que derecho es “**Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos aun coercitivamente. Derecho Objetivo: conjunto de normas obligatorias que tienen por objeto conseguir el orden, la seguridad y la justicia. Derecho Subjetivo: poder moral inviolable para exigir, hacer o no hacer una cosa**”.⁸

Los conceptos de derecho positivo y el derecho vigente se pueden reducir a que el primero es el que se aplica y el segundo es el que el órgano legislativo público para ser obedecido en tanto dure su vigencia, mientras no sea sustituido por medio de la abrogación o derogación. Por lo tanto no todo

⁸ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.167

derecho vigente es positivo, es decir hay normas jurídicas que tienen poca aplicación práctica, es decir no es derecho positivo pero si es derecho vigente.

Mabel Goldstein opina que derecho es “**Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza**”⁹

El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

4.1.7. VIDA DIGNA

Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos explica que dignidad es “**Decoro o decencia. Cargo honorífico o puesto que lleva aparejado el ejercicio de autoridad**”¹⁰

La dignidad es una forma de respeto y garantía de las personas, es así que se ha tomado éste concepto de Galo Espinoza como un decoro o decencia, tomando de vista como una honorabilidad y respetabilidad del trabajador.

⁹ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p.204

¹⁰ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.199

Se puede decir que dignidad hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. La dignidad se explica en buena medida por la autonomía propia del ser humano. Pero esa autonomía o dignidad es sólo un potencial de emancipación respecto a las necesidades e imposiciones naturales o sociales y en la historia universal del género humano.

Los trabajadores deben tener un respeto a una vida decorosa, y para el Dr. Galo Espinosa Merino enuncia que vida es “**Fuerza interna substancial, mediante la que obra el ser que la posee. Estado de actividad de los seres orgánicos. Unión del alma y del cuerpo. Duración de las cosas. Modo de vivir en cuanto a la profesión, oficio u ocupación. Historia de una persona. Origen del ser o que contribuye a su conservación y desarrollo**”¹¹

La vida tomando el concepto de Galo Espinosa Merino como una fuerza interna sustancial, implica las capacidades de nacer, crecer, reproducir y morir y podría definirse como la capacidad de administrar los recursos internos de un ser físico de forma adaptada a los cambios producidos en su medio. Y dentro de una vida decorosa, deberemos lograr el reconocimiento de que el trabajo remunerado proporciona el dinero que permite comprar bienes y servicios que

¹¹ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.750

nos permiten satisfacer las necesidades básicas. Debemos reconocer cuáles son éstos a través de un listado de todas las cosas que necesitamos para vivir, identificando aquellas que son imprescindibles para la vida, alimentación, vivienda, educación, salud, entorno saludable.

4.1.8. JUBILACIÓN PATRONAL.- *“Es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que por veinte y cinco años o más hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente”*¹²

***“Jubilación Patronal Proporcional: Los trabajadores que hubieren cumplido de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Inciso séptimo Art.188 Código del Trabajo).”*¹³**

Este es el único concepto que encontramos en nuestro Código Trabajo, como podemos notar es un concepto general, no encontramos ninguna otra definición peor algún tipo de obligatoriedad, que de alguna forma proteja la obtención de este legítimo derecho que tienen los trabajadores, entonces la realidad es que se trata de una declaración escrita porque es la expresión de la voluntad del empleador; es unilateral porque es la voluntad de un solo sujeto de derecho que es el empleador sin que la voluntad del trabajador cuente para nada.

¹² Art.216 Código del Trabajo

¹³ nciso séptimo Art.188 Código del Trabajo - Ministerio de Relaciones Laborales

4.1.9. JUBILACIÓN.

Son diversos los tratadistas que emiten conceptos jurídicos sobre la jubilación entre ellos citare a mi criterio los más relevantes, Jaime Velasco, ***“La Jubilación es el retiro de la actividad laboral por parte de un trabajador que por razón de edad, o incapacidad ya no está en condiciones de trabajar”***¹⁴

Ciertamente, la jubilación se produce cuando cesan las actividades de cualquier individuo, aunque en la realidad hay personas que a pesar de alcanzar la edad para jubilarse se encuentran en perfecto estado físico y psíquicamente para la actividad laboral, sin embargo son cesados en sus funciones, y remplazados por empleados jóvenes

Para Cabanellas De Torres, ***“La Jubilación es el conjunto de reglas que rigen la obtención de una renta vitalicia, por lo tanto señala que “La jubilación, es el nombre que recibe el acto administrativo por el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva (de inactividad laboral), tras haber alcanzado una determinada edad máxima legal para trabajar.”***¹⁵

Ya que el cese laboral implica una pérdida de ingresos para la persona, el beneficiario de la jubilación recibe una prestación económica que, por lo

¹⁴ Dr. Jaime Velasco, UDLA en. <http://www.udla.edu.ec>. Publicación

¹⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental

general, consiste en una renta mensual. Esta prestación es vitalicia, por lo que se mantiene hasta la muerte del interesado.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La historia laboral indica que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que es contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados o trabajadores.

La legislación laboral con el carácter de protector, ***“Ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar, se agrava y las dificultades económicas son mayores.”***¹⁶

En términos generales, el Código de Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. El (art.14) determina que, salvo las excepciones legales, el contrato de trabajo tiene al menos un año de duración.

El Código de Trabajo regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y

¹⁶ Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano , editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

los efectos que se producen, si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 de la ley de la materia.

4.2.2. De la terminación de la relación de trabajo entre trabajador y empleador, mediante el tiempo de servicio

Para **VIDELA MORAN**, *“La terminación de la relación laboral por haber cumplido el tiempo de servicio, constituye un derecho ejercible sin estar en situación de necesidad ni haber sufrido el perjuicio del riesgo alguno, por la sola circunstancia de haber trabajado y tener acreditados según los exija la ley, los requisitos esenciales”*¹⁷

Es decir lo anteriormente manifestado nos da a entender que la terminación de relación laboral entre un trabajador y empleador, por haber cumplido el tiempo de servicio que requiere la Ley, entre ellos un determinado número de años de servicios, y en el caso de la jubilación patronal que es el tema que nos ocupa es necesario un requisito que por diferentes motivos resulta muy difícil de obtener o cumplir, como es el de trabajar en relación de dependencia para un mismo empleador por el lapso de 25 años continuos, de ahí surge la problemática tratada en este trabajo ya que lo ideal sería que la jubilación

¹⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental

patronal fuera tratada con el carácter social que tiene, y obligar al empleador a cumplir tal disposición.

Para José Martínez, la Jubilación se encuentra dentro del conjunto de reglas de la Seguridad Social que rige la organización y funcionamiento de diversos aspectos en la vida de los ciudadanos, y señala que ***“La terminación de la relación por el tiempo de servicio de un trabajador se origina en el derecho reconociendo a trabajadores públicos y privados para proseguir percibiendo determinados ingresos al cesar en sus funciones activas, por lo común apoyándose en la edad del trabajador y en sus años de servicios, aun cuando física y psíquicamente conserve eficiencia para continuar desempeñándose en las tareas. El propósito fundamental consiste en asegurarle al trabajador un retiro digno y suficiente en lo económico.”***¹⁸

Los tratadistas estudiados anteriormente, definen a la perfección el significado de la terminación de la relación laboral por haber cumplido el tiempo de servicio laborales, estoy convencido que la problemática actual va más allá de una simple y perfecta definición, dado el escaso acceso a la jubilación, el humanismo del que hace gala nuestra sociedad moderna quiere superar las situaciones por demás injusta que a lo largo de toda la historia, han sido víctima los trabajadores que alcanzan una edad para retirarse de la vida laboral

¹⁸ Editorial LEX NOVA S.A. Edición Mayo 2006 Obra. Adopción En La Pensión De Jubilación

activa, pero que por diferentes circunstancias no han alcanzado una jubilación, que les permita vivir una vejez más plena y feliz posible, a lo largo de este trabajo analizaremos los aspectos fundamentales que permita principalmente la aplicación de temas jurídicos, con el afán de obtener un cambio positivo por el bien de los trabajadores del país.

4.2.3. Tipos de terminaciones de contratos por tiempo de servicio o jubilaciones.

Entre los más importantes tenemos: según el periodo de cotización, Parcial; y, la anticipada.

4.2.3.1. Según el periodo de cotización

Cuando cumpliendo los requisitos generales de Ley, y el trabajador cese totalmente en su actividad laboral.

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

Rafael Caldera dice: ***“a diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral la jubilación es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el***

momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado". ¹⁹

Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral. Esto ocurre tras alcanzar el trabajador una máxima legal, que puede coincidir con la edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida por un importe que será variable y función de las aportaciones realizadas a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral.

A mi criterio, la terminación de la relación de trabajo entre el trabajador y empleador, mediante la jubilación es lo más sano y legal, siempre que el empleador haya reconocido económicamente de acuerdo con la ley la indemnización por sus tiempo de servicio, es la mejor garantía que se le debe dar a un trabajado después de un largo tiempo de servicio a un mismo empleador.

¹⁹ Óscar Hernández Álvarez, Dr. Abogado.

4.2.3.2. Parcial

Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del Sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial.

“La jubilación es una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral. El cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa”. ²⁰

A mi criterio, se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de una determinada edad como por ejemplo: 60 años de edad simultánea con la celebración de un contrato a tiempo parcial y vinculado, cuando se acceda a la misma sin haber alcanzado la edad de 65 años, a la celebración de un contrato de relevo”.

Podrán acogerse a la jubilación parcial los siguientes trabajadores por cuenta

Ajena:

²⁰ Dr. Patricio Chacha Fernández.
Abogado en libre ejercicio.

⇒ Trabajadores menores de 65 años siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

Edad de acceso.

Para acceder a la jubilación parcial será necesario haber cumplido las siguientes edades:

⇒ Trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967: 60 años.

⇒ Resto de trabajadores: 61 años. La exigencia de esta edad será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2014, hasta entonces se deberá tener cumplida la edad que corresponda de acuerdo con la escala establecida.

No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2012, se pudo acceder a la jubilación parcial con 60 años de edad siempre que en el momento del hecho causante se

Reúnan los siguientes requisitos:

- Acreditar 6 años de antigüedad en la empresa.
- Acreditar 30 años de cotización a la Seguridad Social.

- Que el trabajador relevista sea contratado mediante un contrato indefinido a jornada completa.

En este caso, la reducción máxima de la jornada será del 85%

4.2.3.3. Jubilación Anticipada

Según Jaime Velazco ***“Los Trabajadores por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena, antes del 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores que no se encuentren en alta o en situación asimilada al alta”***²¹

Es decir un trabajador o trabadora tiene la posibilidad de terminar la relación laboral con su empleador anticipadamente y recibir una liquidación, a partir de los 60, 61, 64 años de edad, además, se podrá rebajar la edad de jubilación mediante Real Decreto a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad

²¹ Dr. Jaime Velasco, UDLA en. <http://www.udla.edu.ec>. Publicación

que se establezca. Dentro de estos grupos se encuadran los siguientes trabajadores: Personal de vuelo de trabajos aéreos, Artistas en espectáculos públicos, Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero, Trabajadores ferroviarios, Profesionales taurinos.

4.2.4. Régimen de Jubilación

Según Pla Rodríguez ***“El análisis de la jubilación patronal no puede desprenderse de su origen que se remonta al año 1938, cuando fue necesario crearla como una disposición transitoria que hacía viable un tratamiento justo para aquellos trabajadores antiguos que por el régimen de Seguridad Social que se creó en dicho año, debían esperar 35 años de afiliación y 55 años de edad para alcanzar una jubilación.”***²²

La norma transitoria previó una jubilación patronal, para cuyo cálculo el haber individual se integra por el Fondo de Reserva; más el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicada por los años de servicio y una suma equivalente por el valor de una mensualidad por cada año de servicio anterior a 1938.

Pero de este monto se rebaja todo lo que el empleador ha depositado de aporte patronal para el fondo de pensiones y los valores depositados por el fondo de reserva.

²² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral

Con esto, el haber individual, una vez aplicado el coeficiente según la edad y permanencia del jubilado, deriva en una cifra mensual razonable, precisamente, porque el Seguro Social se creó fundamentalmente para dar las pensiones de vejez, viudez y orfandad y para ello los patronos entregan como aporte al IESS un importante porcentaje del sueldo.

Más tarde, en 1991, se reformó el Código del Trabajo disponiéndose que el trabajador que hubiere cumplido 20 y menos de 25 años continuada o ininterrumpidamente a órdenes del mismo patrono y que fuere despedido intempestivamente, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal; por último se propone un nuevo cambio a la Ley sin embargo en ella se plantean entre otras cosas la eliminación de la jubilación patronal, desde mi punto de vista ese proyecto evidentemente patronal no merece ni ser analizado.

4.2.5. Jubilación Patronal

El estudio de la Jubilación Patronal es fundamental dentro del tema materia de estudio, ya que si bien la jubilación patronal no constituye un verdadero acto público sus efectos son idénticos a los que se producen por la jubilación del IESS, en ambos casos se obtiene una pensión vitalicia al finalizar el procedimiento.

La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que han laborado por el tiempo de veinticinco años o más en forma continua o interrumpida para el mismo empleador conforme lo dice textualmente el código de Trabajo en su Artículo 216:

“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas...”²³

De igual manera la parte proporcional de la jubilación patronal, tienen derecho a los trabajadores que hubiere n cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo, en forma continua o interrumpida, según el inciso séptimo del Art. 188 del Código de Trabajo

4.2.6. Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal

La Corte Nacional de Justicia mediante resolución publicada en el Registro Oficial Suplemento 233 de 14-jul-1989 resolvió que ***“Es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por veinticinco años o más, en forma continuada o ininterrumpida., para que se beneficie con la jubilación patronal a que se refiere el Art. 216 del Código del Trabajo, esta resolución se suma a lo expresado en el Art. 196 del Código del Trabajo, referente al fondo de reserva, el cual señala que “el***

²³ Legislación Ecuatoriana, Código de Trabajo, Art. 216, numeral 1,2,3,4.

trabajador no perderá este derecho por ningún motivo”. Tal reconocimiento es visto como una forma de imprescriptibilidad.”²⁴

La Constitución de la República promulgada el 20 de octubre el 2008 no contiene mención expresa a la prescripción de las acciones laborales. Tampoco se incluye en su texto disposición alguna sobre la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador.

Si mantiene, en el capítulo sobre el Trabajo, disposiciones sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales (Art. 326.2).

En consecuencia el silencio constitucional sobre este aspecto deja para la ley secundaria la regulación de la prescripción de los derechos del trabajador. De manera que deberá entenderse que, al no existir contradicción entre la nueva Constitución de la República y lo señalado respecto a la prescripción laboral en el Código del Trabajo, las normas de dicho Código mantienen su plena vigencia.

Resulta, por tanto, innegable que, si el legislador constitucional hubiese querido dar carácter de imprescriptibles a los derechos laborales, lo hubiese incluido expresamente en el texto legal, así como lo ha hecho con la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los mismos derechos, de manera tal que, mientras no exista

²⁴ La Corte Nacional de Justicia mediante resolución publicada en el Registro Oficial Suplemento 233 de 14-jul-1989

una disposición categórica que consagre la imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal, esta no puede reconocerse.

En definitiva tiene este derecho generalmente; es obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, se fundamentan en la naturaleza social de este derecho y en la injusticia que conllevaría el privar al trabajador que ha laborado por lo menos veinticinco años en una misma empresa, del derecho al descanso remunerado definitivo que ha conquistado después de tan largo lapso, por lo que estiman que la excepción de prescripción extintiva de tal derecho sólo procede en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar desde la conclusión de la relación laboral; pero no al derecho de jubilación; que por ser una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio, no prescribe en cuanto al derecho en sí mismo, subsistiendo, en consecuencia, sobre todas las pensiones posteriores a su demanda.

Termino diciendo que el pronunciamiento aludido, aun cuando justo en su finalidad, pues tiende a proteger a la parte débil de la relación laboral que, por ignorancia o descuido, no haya deducido oportunamente su reclamación, no deja de constituir una ruptura del ordenamiento jurídico vigente.

4.2.7. Procedimiento para acceder a la Jubilación Patronal

Según Dr. Jaime Velasco Los principales requisitos que el trabajador debe cumplir son; ***“Haber trabajado veinticinco años o más para el mismo***

empleador continua o Interrumpidamente, Estar cesante en sus funciones, haber sido objeto de despido intempestivo y haber laborado de veinte y menos de veinticinco años para el reconocimiento de la parte proporcional de jubilación patronal.²⁵

El Director Regional del Trabajo sumilla a Servicio Social Laboral para empezar con el proceso de jubilación patronal; aquí se inicia revisando la documentación respectiva, luego se oficia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los datos, como son Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones, Fondos de reserva, Tiempo de servicio y las remuneraciones de los cinco últimos años; es decir con estos datos se procede a realizar el cálculo de la jubilación patronal; la liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador mediante un plazo de siete días a fin de que realice alguna observación o acotación a la liquidación, acto seguido se procede a legalizar el Acta de jubilación patronal por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

La jubilación patronal, en la mayoría de las legislaciones se lo conceptúa como "un retiro del trabajador" cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo Nuestro Código Laboral ecuatoriano, expresa que la jubilación patronal, opera

²⁵ Dr. Jaime Velasco, UDLA en. <http://www.udla.edu.ec>. Publicación

cuando el trabajador que por 25 años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilado por su patrono.

4.2.8. Cálculo de jubilación patronal

La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que han laborado por el tiempo de veinticinco años o más en forma continua o ininterrumpida para el mismo empleador conforme al Art.216 del Código del Trabajo donde textualmente dice ***“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas...”***²⁶

Al momento hay dos formas de garantizar el pago de jubilación patronal:

- a) Pensión vitalicia hasta un año después de la muerte del jubilado Art.217 del Código del Trabajo; y,
- b) Fondo Global con lo cual se extinguirá la obligación del empleador en relación a la jubilación patronal. La parte proporcional de la jubilación patronal, tienen derecho los trabajadores que hubieren cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo, en forma continua o interrumpida, según inciso séptimo Art.188 del Código del Trabajo.

²⁶ Legislación Ecuatoriana-Código de Trabajo Art. 216

Concluyo diciendo que la terminación de la relación laboral entre un trabajador y empleador, mediante el tiempo de servicio, en la mayoría de las legislaciones se lo conceptúa como "un retiro del trabajador" cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo Nuestro Código Laboral ecuatoriano, expresa que la jubilación patronal, opera cuando el trabajador que por 25 años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilado por su patrono.

4.3. MARCO JURIDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

De nuestra actual Constitución, podemos resaltar, la protección especial que aparece desde el Art. 35.- ***“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o***

antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”²⁷

De igual manera manifiesta en su Art. 37 “El Estado garantizara a las personas adultas mayores derechos...El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomara en cuenta sus limitaciones; La jubilación universal”²⁸

Me voy a detener justamente en la jubilación universal, resulta progresista y hasta diríamos ambicioso, es decir acorde con los avances de la modernidad, sin embargo estamos convencidos que los cambios deben darse de manera real no basta con plasmarlos en las constituciones se debe realizar el seguimiento necesario, de otra forma se suma a las buenas leyes que existen pero que resultan inaplicables, básicamente por falta de decisión política, es decir entonces los cambios no han resultados significativos, la jubilación sigue en el limbo, cuando realizaba la consulta sobre cómo realizar el cálculo para la jubilación patronal, casi ninguna persona me supo aclarar o dar una respuesta, concluyente, nos indicaban en el Código de Trabajo esta clarito, por supuesto que está claro, pero nadie sabe cuánto debe recibir por concepto de jubilación patronal, todos se someten a lo que digan los señores que laboran en el departamento de cálculo actuarial, del seguro social.

²⁷ Constitución de la República del Ecuador Art. 35

²⁸ Constitución de la República del Ecuador Art. 37

Por eso es tan necesario incrementar un artículo al Código de Trabajo donde se sancione a los empleadores de las entidades Públicas, que se niegue o retrase en indemnizar a los trabajadores que han cumplido el tiempo de servicio, razón ésta en la que fundamento mi propuesta ya que, constitucionalmente no existen garantías que protejan al trabajador que ha cumplido su tiempo de servicio, se incluirá una propuesta que proteja lo antes mencionado en el Código de Trabajo, con el afán de proteger a los trabajadores ecuatorianos de los empleadores quienes se enriquecen con la fuerza de trabajo de los jóvenes que luego son desechados cuando las fuerzas dejan de ser las mismas por los años de trabajo.

4.3.2. Código del Trabajo

Una de las fuentes más importantes para los trabajadores que dan por terminado su relación laboral, por tiempo de servicio o para la jubilación patronal es precisamente el Código de Trabajo, en donde encontramos esta obligación que tiene todo empleador en el Ecuador, sin embargo existe la necesidad de un incremento de sanciones a los funcionarios o empleadores que nieguen y retrasen las respectivas indemnizaciones a las personas que por Ley han cumplido con el tiempo de servicio. En los Artículos 216 y 217 del Código de Trabajo dice lo siguiente:

Art. 216 Código de Trabajo ***“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o***

interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

**a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.**

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.”²⁹

Art. 217. “Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”.³⁰

Artículos en los cuales se encuentra que todo trabajador que ha laborado 25 años o más con el mismo empleador tiene derecho a recibir por parte la

²⁹ Legislación Ecuatoriana, Código de Trabajo Art. 216

³⁰ Legislación Ecuatoriana, Código de Trabajo Art. 217

empresa una pensión en forma vitalicia, calculada en base a las reglas determinadas en el Código Trabajo, y al fallecimiento del jubilado, una anualidad para sus derechohabientes.

Hasta aquí lo que se explica en el Código de Trabajo referente a la jubilación patronal, lo cual a mi criterio resulta escueto, debido a lo trascendental de la disposición.

En el Código de Trabajo no existe el procedimiento a seguir por las empresas, peor por el trabajador, en cuanto a los artículos citados anteriormente, creo que es de elemental importancia incrementar un artículo al Código de Trabajo, donde se sancione a los representantes de las entidades públicas que nieguen o retrasen las respectivas indemnizaciones para los trabajadores que hayan cumplido su tiempo de servicios y se garantiza el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias así como la anualidad a los deudos.

Como se puede notar en lo expuesto anteriormente la indemnización a los trabajadores que han cumplido su tiempo de trabajo es una figura que consta en nuestro Código de Trabajo, pero resulta por demás evidente que cuenta con disposición ambiguas, incomprensibles, caducas, improcedentes, violatorias, a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la razón de que todavía tengamos un Código que no cuente con una adaptación a las exigencias jurídicas actuales es muy sencilla, los Legisladores aprendices de política en un buen porcentaje, son incapaces de realizar los cambios a la ley con pasión

pero por sobre todo con conocimiento de la realidad jurídica del Ecuador, requisito que debería ser indispensable a la hora de redactar una ley, la razón es simple, los intereses que se manejan en la Asamblea Nacional han sido y son la causa principal de que jamás estén de acuerdo en un proyecto de ley bien fundamentada, es entonces que los proyectos de ley se aprueban con mayoría simple, de ahí que tenemos cuerpos legales que luego causan enorme perjuicio a los trabajadores y trabajadoras.

4.3.3. Decimotercera y Decimocuarta Pensión

Se calculará dividiendo todo lo pagado durante el año por concepto de pensiones de jubilación patronal para doce meses (diciembre del año anterior a noviembre del año que se va a pagar este beneficio) Ley 96 R. Of. 4 de 15-01- 1969, fecha de pago hasta el 24 de Diciembre de cada año.

Se crea mediante Decreto No.171 publicado en el R. Of. 495 del 15 de febrero de 1974, modificada por Ley 153 R .Of. No.662 de 16 de enero de 1984 Art.6, mediante Ley 2003-10 se reforma el Art.113 del Código del Trabajo, publicado en el R. Of. No.117 del 3 de julio del 2003. Los jubilados patronales también tienen derecho a una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, que serán pagadas hasta el 15 de

marzo ***“en las regiones de la Costa e Insular, y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente”***.³¹

4.3.4. Ley de Modernización del Estado y la inclusión de la jubilación patronal.

La Ley de Modernización del Estado, publicada en el Registro Oficial No. 349 de 31 de diciembre de 1993, reformada con la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trolebus II), publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 de 18 de agosto de 2000, constituyó un cambio radical en materia de Jubilación Patronal, toda vez que en "Ley " más conocida como la "Trole II", el trabajador podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado, que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

En consideración a la dolarización y su efecto sobre el cálculo de la jubilación patronal, vale decir que tampoco existe legislación sobre este asunto, y que en la actualidad los funcionarios competentes realizan el cálculo basados en nuestra antigua moneda, el Sucre, y luego lo transforman en Dólares americanos dividiendo dicha cantidad para veinticinco mil.

³¹ Silec Profesional - www.lexis.com.ec

4.3.5. Ley de seguridad Social.

Esta Ley analizada no contiene ninguna disposición sobre la jubilación patronal, hace referencia a la obligaciones del empleador sobre décimos terceros décimos cuartos sueldos, fondos de reserva, porcentaje de aporte para el seguro obligatorio del IESS, pero como ya dije no contiene ninguna disposición referente a la jubilación patronal.

Lo que no deja de ser crítico dado que es una ley especial, y creo que debería reglamentarse la disposición de la jubilación patronal.

4.3.5.1. Principios regidores de la Ley de Seguridad Social.

Solidaridad. ***“Es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del “Seguro General Obligatorio”³²***

“Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema”³³

Al respecto la doctrina se pronuncia así: "El Principio de Solidaridad", impone sacrificios a los jóvenes respecto de los viejos; a los sanos, ante los enfermos;

³² Ley de Seguridad Social Registro Oficial

³³ Ley de Seguridad Social Registro Oficial

a los ocupados laboralmente, frente a los que carecen de empleo que quieren y necesitan; a los ocupados laboralmente, frente a los que carecen de empleo que quieren y necesitan; a los vivientes, con relación a las familias de los fallecidos; a los carentes de carga de familia, para los que soportan económicamente al menos; y a las actividades en auge y a las empresas prósperas, respecto de sectores deprimidos y quehaceres en crisis. En otros términos la solidaridad horizontal según la cual los que más ganan y por lo tanto más aportan al IESS, ayudan a los que perciben remuneraciones inferiores y por lo mismo aportan menos al Seguro Social; solidaridad vertical o Intergeneracional que significa la obligatoriedad de las generaciones actuales de financiar la vejez de sus antecesores.

La obligatoriedad ***“Es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.”***³⁴

Es decir que este principio se convalida con el in dubio pro operario del Derecho Laboral, de tal manera que el ejercicio de esta igualdad jurídica prescribe la preferencia en toda decisión al asegurado. De este modo se encuentran expresamente garantizados los derechos de solicitar y recibir la protección del Seguro General Obligatorio y la taxativa prohibición de convenir

³⁴ Ley de Seguridad Social Registro Oficial

perjuicio de índole cualquiera al afectar, disminuir, alterar o suprimir el normal uso de estos derechos garantizados en el Art. 1 de la Ley de Seguridad Social.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales

Materiales que se estableció desde la fase inicial de esta investigación, orientándome principalmente para la realización de la parte científica, y por ello parte del planteamiento de una problemática, justificación, objetivos, hipótesis, marco teórico, metodología, cronograma, presupuesto y bibliografía.

El presente proceso investigativo, se caracteriza por la observación pormenorizada de la problemática de investigación referida a la necesidad jurídica, de la **“DE INCREMENTAR UN ARTICULO AL CODIGO DE TRABAJO, QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR A TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PUBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO”**, la misma que ha sido tratada a través de un amplio proceso de indagación bibliográfica y documental, así como también a través del sondeo de opiniones. Los materiales que se utilizaron fueron los siguientes:

- ↗ Computadora
- ↗ Internet
- ↗ Escritorio
- ↗ Impresiones
- ↗ Códigos
- ↗ Cuadernos
- ↗ Esferos

↗ Resaltadores

5.2. Métodos

Durante esta investigación se utilizó los siguientes métodos: El Método, Científico, Analítico, Sintético, Deductivo e Inductivo

5.2.1. Método Científico

Ése método me permite la comprobación de la hipótesis planteada y conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado, así como el planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mimos.

5.2.2. Método Analítico

Este método tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos, es decir este método nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me he apoyado en este método

5.2.3. Método Sintético

He empleado este método, generalmente cuando la teoría es compleja y requiere de gran concentración intelectual, es así que los conceptos, juicios y proposiciones resultantes de esta investigación, mediante un examen crítico,

coadyuvaron para contrastar la hipótesis plantada, la verificación de los objetivos propuestos y la exposición clara de los argumentos jurídicos que se sustenta en la propuesta de reforma legal.

5.2.4. Método Deductivo e Inductivo

Este método me ha permitido llegar a las generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido; mientras que el inductivo, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones particulares, es decir este método no ayudo para conocer los respectivo datos de la investigación empírica que se presentan en tablas y gráficos estadístico que se obtiene de las preguntas de las encuestas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis, criterios y datos concretos, que nos servirán para la verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis.

5.3. Procedimientos y Técnicas

En lo que respecta a la fase de la investigación, el campo de acción determinarse que se aplique dentro del código de trabajo un artículo que sancione a los empleadores de las entidades Públicas que niegue o retrase las respectivas indemnizaciones de los trabajadores, por haber cumplido el tiempo de servicio.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de veinte

personas para la encuestas; y, cinco personas para la entrevistas; en ambas técnicas se plantearan cuestionarios derivados de la hipótesis y objetivos, que me permitirá la determinación de variables e indicadores; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, la cual me llevara a fundamentar la Propuesta de una sanción a los empleadores de las entidades Públicas que niegue o retrase las respectivas indemnizaciones de los trabajadores, por haber cumplido el tiempo de servicio.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

Las respectivas encuestas fueron dirigidas a 20 profesionales de derecho

PRIMERA PREGUNTA. *¿Cree Usted que es obligación de los empleadores sin previa demanda; indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio?*

SI

NO

PORQUE?

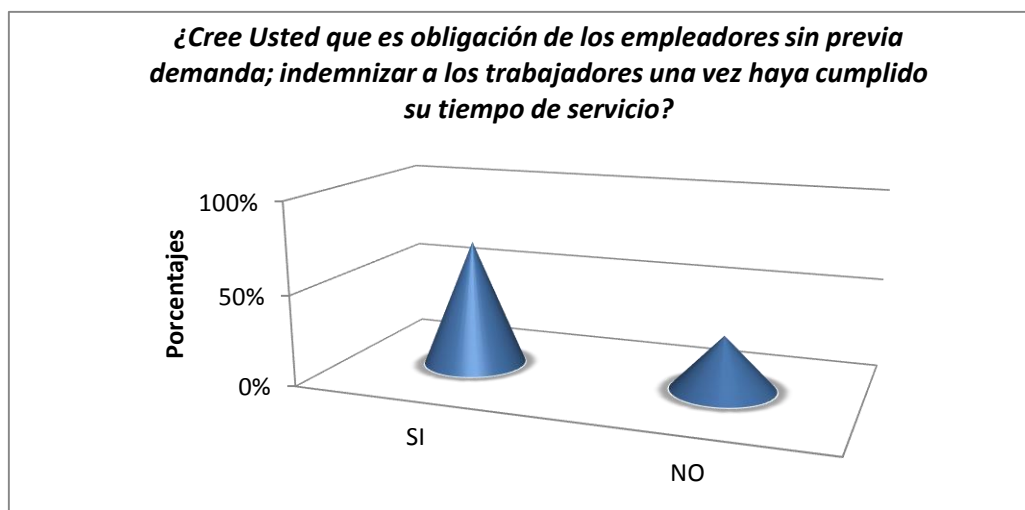
CUADRO 1

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE % |
|----------|------------|--------------|
| SI | 15 | 70 % |
| NO | 5 | 30 % |
| TOTAL | 20 | 100 % |

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional

AUTOR: Aníbal Augusto Armijos González.

GRAFICO 1



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta, dieciocho personas que equivale al 70% señalaron que es obligación de los empleadores sin previa demanda alguna; deben indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio, mientras las dos personas restantes que equivale al 30% manifestaron lo contrario que no es obligación, más bien es necesidad del trabajador notificar a su empleador para luego indemnizarlo.

ANÁLISIS

Según el resultado de esta pregunta el 70% de los encuetados manifestaron que es una obligación de los empleadores, indemnizar al trabajador una vez haya cumplido sui tiempo de servicio, ya que muchas veces, termina su relación laboral, y tienen que demandar para adquirir una indemnización, y muchas de las veces otros empleadores retrasan y niegan este derecho violando normas constitucionales

SEGUNDA PREGUNTA. ¿Cree Usted que 25 años de tiempo de trabajo, será lo suficiente para recibir una indemnización que por Ley le corresponde?

SI

NO

PORQUE?

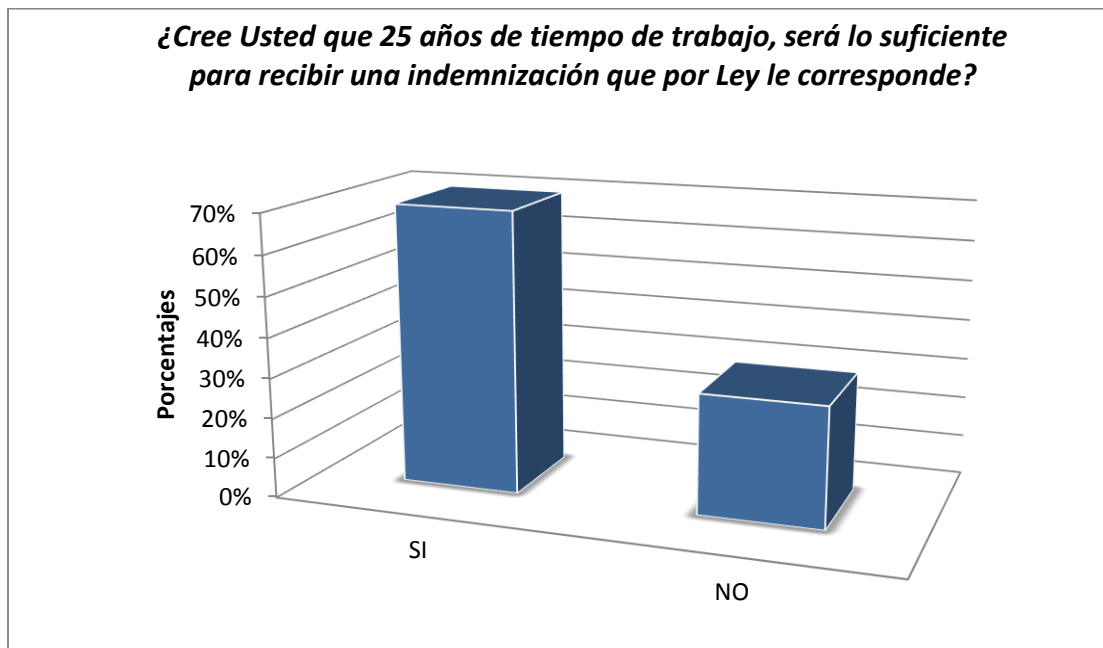
CUADRO 2

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE % |
|--------------|------------|--------------|
| No | 15 | 70 % |
| SI | 5 | 30 % |
| TOTAL | 20 | 100 % |

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional

AUTOR: Aníbal Augusto Armijos

GRAFICO 2



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta el 70 % que equivale a 15 personas encuestadas manifestaron que 25 años de tiempo de trabajo es mucho que deberían por lo menos ser unos 20 años, además manifestaron que llegan a este tiempo de servicio y ni siquiera son indemnizados y por lo tanto el trabajador continua trabajando con miedo a que si se retira se lo considere como desahucio o nieguen la indemnización que se requiere por el tiempo de servicio; mientras que el porcentaje restante que es el 30% manifestaron lo contrario.

ANÁLISIS

Con respecto a esta pregunta se puede ver que el 70% manifestaron que no es necesaria los 25 años la cual se debería hacerlo menos, ya que existen personas que tienen la edad para retirarse pero por no tener el tiempo de servicio que la Ley exige, no lo realizan

TERCERA PREGUNTA.

¿Considera Usted que es responsabilidad de los Representantes Legales de las Entidades Públicas en dar en la brevedad posible la indemnización al trabajador que cumpliera con el tiempo de servicio?

SI

NO

PORQUE?

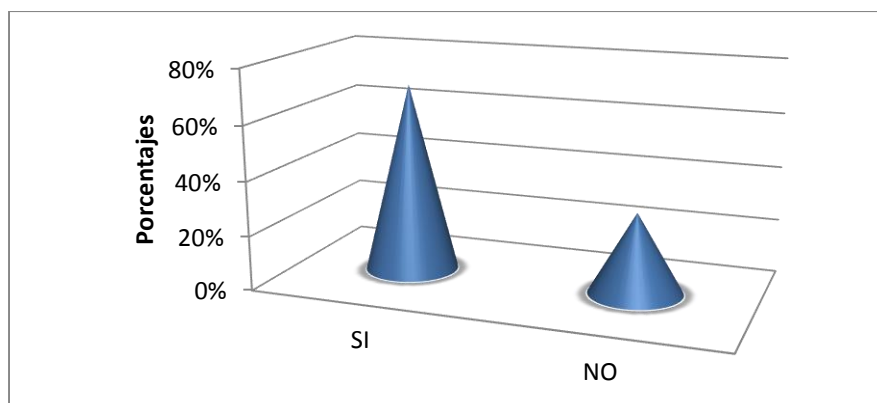
CUADRO 3

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE % |
|--------------|------------|--------------|
| SI | 15 | 70% |
| NO | 5 | 30% |
| TOTAL | 20 | 100 % |

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional

AUTOR: Aníbal Augusto Armijos

GRAFICO 3



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta el 70% que equivale a las 15 profesionales encuestados manifestaron que si es responsabilidad de los representantes legales de las entidades públicas; mientras que el porcentaje restante que es el 30% manifestaron lo contrario

ANÁLISIS

De acuerdo a esta pregunta se pudo comprobar que los representantes legales de las entidades públicas tienen la responsabilidad de jubilar y hacer cumplir con lo manifestado en la constitución que ellos contraen derechos y obligaciones en sus respectivos contratos y de la misma manera deben hacer cumplir con lo que la Ley exige, que una vez que el trabajador hayan cumplido su tiempo de servicio empezar con el trámite respectivo para darle su debida jubilación.

CUARTA PREGUNTA.

¿Cree Usted que por falta de sanciones a los empleadores y a sus respectivos representantes legales, en negarse o retrasarse en indemnizar a un trabajador que haya cumplido con su tiempo de trabajo, viola principios Constitucionales?

SI

NO

PORQUE?

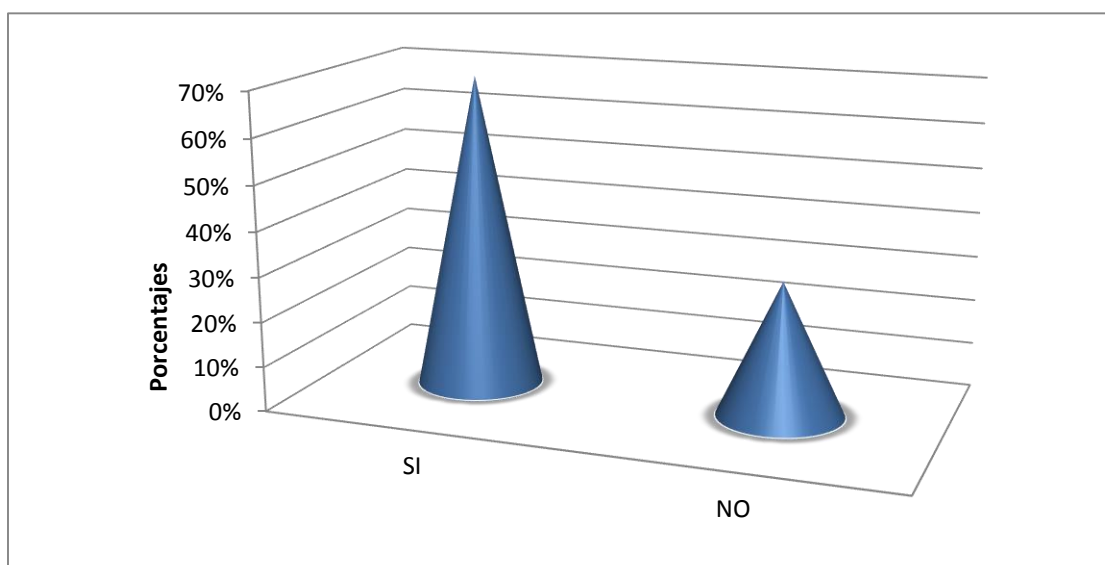
CUADRO 4

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE % |
|-----------------|-------------------|---------------------|
| SI | 15 | 70% |
| NO | 5 | 30% |
| TOTAL | 20 | 100% |

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional

AUTOR: Aníbal Augusto Armijos

GRAFICO 4



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta de los 20 profesionales encuestados 15 de ellos que equivale al 70% que si se viola normas constitucionales, por el retraso o la negación de jubilar al trabajador que ha cumplido con el tiempo de trabajo que equivale a las 15 personas; mientras que el porcentajes restante que son las 5 personas restantes el 30% manifestaron lo contrario

ANÁLISIS

De acuerdo a la pregunta ante mencionado, se pudo comprobar que si se violan normas Constitucionales por el retraso o la negación por parte del empleador al trabajador que ha cumplido con el tiempo de servicio que se requiere según la Ley para que se lo jubile, la cual la vulneración a las normas Constitucionales ocasiona efectos jurídicos, que atentan contra los derechos de los Trabajadores

QUINTA PREGUNTA. ¿Cree usted que se debería implantarse un Art. en el código de trabajo, donde se sancione a los empleadores o representantes legales de las Instituciones Públicas, que negaren o retrase, en reconocer a un trabajador que ha cumplido con su tiempo de trabajo?

SI
NO

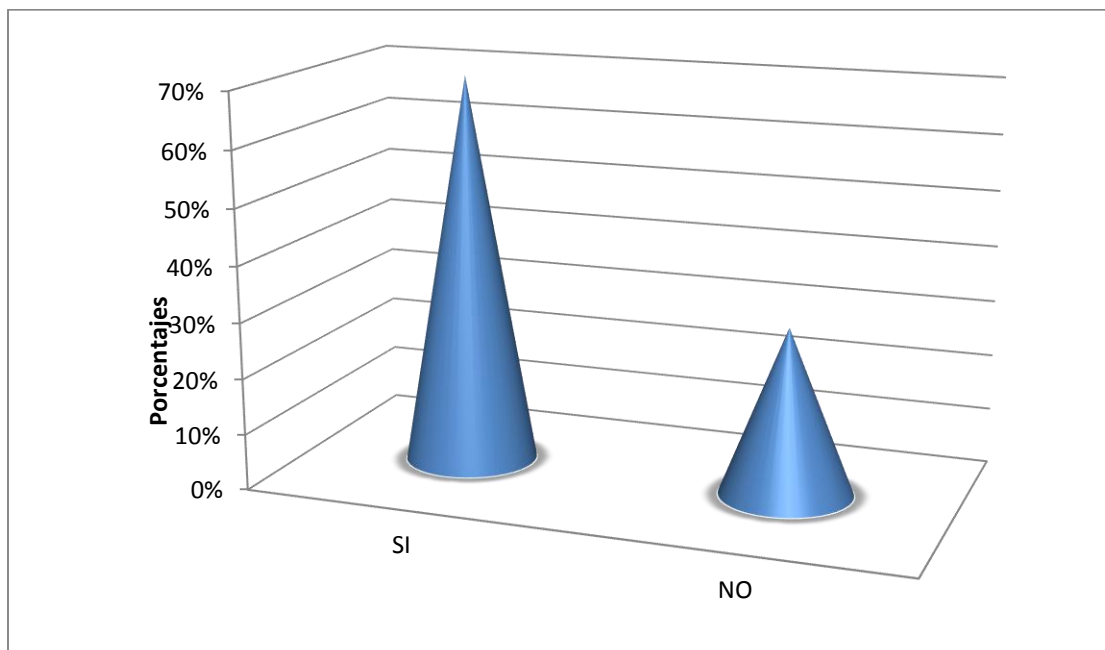
PORQUE?

CUADRO 5

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE % |
|--------------|------------|--------------|
| SI | 15 | 70% |
| NO | 5 | 30% |
| TOTAL | 20 | 100 % |

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
AUTOR: Aníbal Augusto Armijos

GRAFICO 5



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta de las 20 encuestados 15 de ellos que equivalen el 70% manifestaron que se debería implantarse un Artículo en el Código de trabajo donde se tipifique sanciones a los empleadores que se niegue o retrase la jubilación una vez el trabajador haya cumplido su tiempo de servicio; mientras que las 5 personas restantes que equivalen al 30% manifestaron lo contrario que no sería necesario.

ANÁLISIS

En esta pregunta se pudo comprobar que si se debería implantarse en el Código de Trabajo, sanciones para los empleadores que no jubilen a los trabajadores que hayan cumplido con el tiempo de trabajo que legalmente se requiere, ya que hoy en día existen trabajadores que sobrepasan los 25 años de trabajo y a un no se los ha jubilados, porque no existe la necesidad de hacer el trámite respectivo para la respectiva jubilación, y en muchos de los casos los trabajadores llegan a tal punto de demandar para que se los tome en cuenta.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

Con el fin de reforzar y aportar con más datos que sustente con mayor fuerza mi investigación me he propuesto desarrollar la siguiente entrevista al Dr.

Simón Armijos, Abogado de libre ejercicio del Cantón Yantzaza, Provincia de Zamora Chinchipe

CUESTIONARIO

1. *¿Cree Usted que es obligación de los empleadores sin previa demanda; indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio?*

En cuanto a esta pregunta, su respuesta fue que es obligación de los empleadores sin previa demanda alguna; deben indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio para el pleno cumplimiento de la norma establecida en la Constitución

Comentario.

Es una obligación de los empleadores, indemnizar al trabajador una vez haya cumplido su tiempo de servicio, ya que muchas veces, termina su relación laboral, y tienen que demandar para adquirir una indemnización, y muchas de las veces otros empleadores retrasan y niegan este derecho violando normas constitucionales

2. *Cree Usted que 25 años de tiempo de trabajo, será lo suficiente para recibir una indemnización que por Ley le corresponde?*

25 años de tiempo de trabajo es mucho que deberían por lo menos ser unos 20 años, además manifestaron que llegan a este tiempo de servicio y ni siquiera son indemnizados y por lo tanto el trabajador continua trabajando con miedo a que si se retira se lo considere como desahucio o nieguen la indemnización que se requiere por el tiempo de servicio

Comentario.

Los 25 años la cual se habla es mucho debería hacerlo menos, ya que existen personas que tienen la edad para retirarse pero por no tener el tiempo de servicio que la Ley exige, mas no lo realizan

3. *¿Considera Usted que es responsabilidad de los Representantes Legales de las Entidades Públicas en dar en la brevedad posible la indemnización al trabajador que cumpliera con el tiempo de servicio?*

Si es responsabilidad de los representaste legales de las entidades públicas.

Comentario.

Tienen rresponsabilidad de jubilar y hacer cumplir con lo manifestado en la constitución que ellos contraen derechos y obligaciones en sus respectivos contratos y de la misma manera deben hacer cumplir con lo que la Ley exige,

que una vez que el trabajador hayan cumplido su tiempo de servicio empezar con el tramite respectivo para darle su debida jubilación

4. ¿Cree Usted que por falta de sanciones a los empleadores y a sus respectivos representantes legales, en negarse o retrasarse en indemnizar a un trabajador que haya cumplido con su tiempo de trabajo, viola principios Constitucionales?

Si se viola normas constitucionales, por el retraso o la negación de jubilar al trabajador que ha cumplido con el tiempo de trabajo

Comentario.

Si se violan normas Constitucionales por el retraso o la negación por parte del empleador al trabajador que ha cumplido con el tiempo de servicio que se requiere según la Ley para que se lo jubile, la cual la vulneración a las normas Constitucionales ocasiona efectos jurídicos, que atentan contra los derechos de los Trabajadores

5. ¿Cree usted que se debería implantarse un Art. en el código de trabajo, donde se sancione a los empleadores o representantes legales de las Instituciones Públicas, que negaren o retrase, en reconocer a un trabajador que ha cumplido con su tiempo de trabajo?

Respuesta.

Se debería implantarse un Artículo en el Código de trabajo donde se tipifique sanciones a los empleadores que se niegue o retrase la jubilación una vez el trabajador haya cumplido su tiempo de servicio.

Comentario.

Si se debería implantarse en el Código de Trabajo, sanciones para los empleadores que no jubilen a los trabajadores que hayan cumplido con el tiempo de trabajo que legalmente se requiere, ya que hoy en día existen trabajadores que sobrepasan los 25 años de trabajo y a un no se los ha jubilados, porque no existe la necesidad de hacer el trámite respectivo para la respectiva jubilación, y en muchos de los casos los trabajadores llegan a tal punto de demandar para que se los tome en cuenta.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

En el Proyecto de investigación jurídica propuesto para el presente trabajo investigativo he formulado un objetivo general y tres específicos, a los cuales corresponde verificarlos así:

Objetivo General

- **Realizar un estudio doctrinario y jurídico de la inconsistencia en la Ley Laboral para garantizar el fiel cumplimiento y en la brevedad posible el reconocimiento económico a trabajadores del sector público por sus años de servicio.**

El objetivo general fue alcanzado satisfactoriamente, por cuanto en la revisión de literatura se analiza lo que es el reconocimiento por el tiempo de servicio a los trabajadores de las entidades públicas, también como la opinión de diferentes autores, con el respectivo análisis de los derechos que tienen los trabajadores, derechos y principios prescrito en la Constitución de la República del Ecuador.

Objetivos Específicos

- ✓ **Demostrar que la falta de normas retrasa el reconocimiento económico por años de servicio a los trabajadores del sector público, dejando en la total indefensión.**

Este objetivo se verifica en su totalidad, por cuanto en la revisión de literatura en el análisis del Código de trabajo ya que en el mismo libro no existe un Artículo que ampare a los trabajadores en cuanto a un estímulo o compensación económica al tener el tiempo necesario para retirarse de una Institución Pública, ya que muchas veces están en el tiempo que la Ley requiere, y tienen que acudir a una demanda para que se les realice su respectivo retiro o jubilación

- ✓ **Evitar que a los trabajadores del sector público se les siga retrasando o negando el reconocimiento económico por sus años de servicio, y este sea aprovechado por el mismo trabajador.**

Este objetivo de alguna manera nos permite realizar una propuesta jurídica de incrementar un artículo en el Código de Trabajo, para que se sancione a los empleadores que no realizaran el respectivo trámite para reconocer económicamente a los trabajadores que han cumplido con el tiempo de servicio necesario.

- ✓ **Realizar las respectivas propuestas legales, a que se garantice el pago por años de servicio a los trabajadores del sector público, en la cantidad mínima y máxima establecida en el Art. 8, del Mandato Constituyente Nro. 2**

Esta respectiva incrementación al Código e Trabajo, permitirá dar cumplimiento a lo establecido en dicho mandato y a las normas que ampara a los trabajadores, que una vez que hayan cumplido su tiempo de servicio sea remunerado por los años de servicio, y no esperar a que haya de por medio una demanda para los empleadores a través de sus representantes legales den cumplimiento a dicha norma

7.2. Contratación de hipótesis.

- ✓ ***El retraso o la negación al reconocimiento económico de los trabajadores del sector público que han cumplido su tiempo de servicio viola normas y principios constitucionales establecidos en la Constitución y en el código de trabajo***

8. CONCLUSIONES

- El código de trabajo manifiesta que una vez completado el tiempo de servicio puede darse la jubilación y reconocimiento por sus años de servicio

- Los efectos jurídicos que causa el incumplimiento a lo establecido anteriormente, viola derechos y principios Constitucionales de los trabajadores establecido en la Constitución y en el Código de Trabajo
- En el código de trabajo no existe un artículo que sancione a los empleadores al incumplimiento de esta norma.
- Los empleadores a través de sus representantes legales de las entidades públicas tienen responsabilidades en los contratos de sus trabajadores, por lo tanto no están exentos de ser sancionados.
- Debe implementarse una sanción dentro del código de trabajo a los empleadores de las entidades públicas por no dar cumplimiento a los trabajadores que han cumplido el tiempo de servicio
- La falta de un artículo en el código de trabajo respecto a incrementar sanciones a los empleadores que no dieran cumplimiento en estimular económicamente a los trabajadores que han terminado la relación laboral por tiempo de servicio, genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la Republica

9. RECOMENDACIONES

- ⇒ A los jueces de trabajo establezcan sanciones a los empleadores de las entidades públicas que no cumplan con las normas establecidas en el Código de Trabajo.
- ⇒ A las autoridades administrativas, vigilar que los trabajadores hagan valer sus derechos, y que con la falta de cumplimiento a sus derechos, no se violen normas Constitucionales del buen vivir
- ⇒ A los empleadores o representantes legales cumplir con las normas constitucionales establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo.
- ⇒ A la Asamblea Nacional determine las respectivas sanciones a los empleadores de las entidades públicas que no estimularan económicamente a los trabajadores, una vez que hayan terminado la relación laboral por haber cumplido con su tiempo de servicio.
- ⇒ Al Ministerio de Relaciones Laborales, proponer una incrementación de un artículo al código de trabajo, respecto a incrementar sanciones a los empleadores que no cumplan con lo anteriormente dicho
- ⇒ A la Asamblea Nacional incrementar un artículo al código de trabajo, donde se sancione a los empleadores de las entidades públicas que no estimularan económicamente a los trabajadores, una vez haya terminado su tiempo de trabajo, mediante el tiempo que la Ley determina.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

ASAMBLEA NACIONAL

Considerando

Que el Art. 66 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que las personas tienen derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesario.

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

Que el Art. 216.- del Código de Trabajo manifiesta que Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- increméntese un artículo al Código de Trabajo donde diga lo siguiente:

“Si el empleador negara o impidiera el pago, retribución económica una vez el trabajador cubra con los años que se requiere de servicio, según lo manifestado en el Art. 216; este, conjuntamente con sus representantes legal, serán sancionados administrativamente con el pago de 3 a 10 remuneraciones máximas que perciba; y, no estarán exentos de la sanciones civiles y penales de cuerdo a la Ley.”

ARTICULO FINAL: Esta Ley entrara en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, a los.....del mes.....del 2014

f. EL PRESIDENTE

f. EL SECRETARIO.

10. Bibliografía.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica del Sistema de Contratación Pública.
- Código Penal.
- Mandatos Constituyentes
- Contratos Colectivos
- Actas Transaccionales
- Acuerdos Ministeriales
- Decretos Ejecutivos
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público.
- Ley del servidor Público.
- Tratados Internacionales.
- Convenios Internacionales
- Página de Internet.
- Diccionarios jurídicos

11. Anexos.

1. T E M A

"Necesidad de incrementar un Art., en el Código del Trabajo que sancione al empleador que se niegue o retrase en indemnizar a trabajadores de instituciones públicas que han cumplido su tiempo de servicio"

2. PROBLEMÁTICA

Este trabajo de investigación trata sobre el retraso o la negativa de reconocimiento por años de servicio a los trabajadores del sector público que han cumplido sus determinados años de servicio en instituciones públicas, es escasa la voluntad de cancelar a los trabajadores cuando ya ha cumplido sus años de servicio de acuerdo con la ley, solo existe un pequeños porcentaje de empleadores públicos que de forma voluntaria cancelan a sus trabajadores los valores correspondientes a su tiempo de servicio, en virtud que en nuestro Código del Trabajo no existe un artículo específico que sancione al empleador por la negativa o retrase el pago por su tiempo de servicio en la institución pública a sabiendas que es su obligación, de la misma forma en el Art. 8, de! Mandato Constituyente Nro. 2, no existe un plazo ni un determinado tiempo dentro del cual el empleador deba cumplir reconociendo económicamente al trabajador por sus años de servicio; por esto se da el abuso de los empleadores negándoles el justo reconocimiento económico, al no reconocer la cantidad que corresponde de acuerdo al Mandato Constituyente, se ven gravemente perjudicados los trabajadores que tanto tiempo entregaron sus servicios para dicha institución, no solo en lo económico, sino también moralmente, influyendo esto en su entorno familiar y social, ya que al retirarse del trabajo se ven reducidos sus ingresos y ya no les alcanzaría para cubrir

sus necesidades básicas; la pensión jubilar que quedarían percibiendo no alcanzaría ni el 50% de los ingresos que percibía cuando prestaba sus servicios normalmente; cuando el trabajador se retira para recibir su indemnización, los trámites en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) son sencillos, rápidos y sin necesidad de tramitadores o Abogado; no así sucede cuando el trabajador debe ser reconocido económicamente por el empleador luego de haber entregado decenas de años de servicio; para solicitar al empleador la indemnización por su tiempo de servicio, tiene que el trabajador mediante oficio pedir al empleador de determinada institución pública, le indemnice por su tiempo de servicio de acuerdo al porcentaje mínimo y máximo establecido en el Art. 8, del Mandato Constituyente Nro. 2; el empleador sencillamente acepta el petitorio permitiendo al trabajador retirarse del trabajo y ofreciendo pagar en unos próximos días, una vez que el trabajador se retira de la institución o de su trabajo, el empleador por lo regular les dice que no tiene dinero, que estos próximos meses va a reformar el presupuesto para ubicar un rubro que le permita cancelar por sus años de servicio prestado a la institución pública, y además les dice que aún no se ha elaborado el reglamento para financiar dicha indemnización - El ex trabajador al verse no atendido y en mucho de los casos discriminado, procede a contratar un Abogado para demandar ante el juzgado de lo laboral y hacer valer sus derechos, allí viene a sentir el inmenso perjuicio que le causa el empleador, a más de no cancelarle le obliga litigar, sometiéndole a litigios con graves consecuencia económicas,

psicológicas, en su entorno familiares y social, en muchos de los casos han fallecido sin poderse aprovechar en lo absoluto su indemnización.

3. JUSTIFICACIÓN.-

El Ecuador desde que asumió la presidencia de la república Rafael Vicente Correa Delgado, en su primer periodo cuando se posesionó la Asamblea Constituyente con plenos poderes para escribir la nueva constitución, esta asamblea funcionó y escribió la nueva Constitución en la ciudad de Montecristi, provincia de Manabí, de la República del Ecuador; en esa misma asamblea por los plenos poderes que le otorgó el pueblo ecuatoriano emitieron varios mandatos constituyentes, entre ellos el Mandato Constituyente Nro. 2, que reguló el reconocimiento a los años de servicio que un trabajador presta a una institución pública, y desde esa fecha se lo ha venido manteniendo dicho reconocimiento por años servicio en forma general; con esta regulación de cierta manera hubo un equilibrio entre trabajadores que antes de la vigencia del Mandato Constituyente Nro. 2, recibían mucho más reconocimiento económico y que otras no tenían ese privilegio aun desempeñando funciones similares.

Es por esto, que siendo el estado ecuatoriano el que fija las políticas de igualdad y agilidad en la justicia, en busca de darles un vida digna a los trabajadores del sector público; y, yo como estudiantes de derecho de la Universidad Nacional de Loja, futuro abogado, me he interesado por desarrollar garantías para la agilidad y fiel cumplimiento al reconocimiento por años de servicio prestado a las instituciones del sector público, será de amplia

importancia.

Es por tal razón he visto conveniente realizar esta importante investigación con el tema **"necesidad de incrementar un Art., en el Código del Trabajo que sancione al empleador que se niegue o retrase en indemnizar a trabajadores de institución pública que han cumplido su tiempo de servicio"** con el objetivo de Conocer a fondo este problema y hacer las respectivos incrementos en la ley; y, las sanciones a los que infringe dichas disposiciones escritas.

4. OBJETIVOS.-

Los objetivos que me he trazado para alcanzar esta importante investigación son los siguientes:

4.1. OBJETIVO GENERAL.-

Realizar un estudio doctrinario y jurídico de la inconsistencia en la Ley Laboral y Mandato Constituyente Nro. 2, para garantizar el fiel cumplimiento y en la brevedad posible el reconocimiento económico a trabajadores del sector público por su años de servicio.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.-

- Demostrar que la falta de normas retrasa el reconocimiento económico por años de servicio a los trabajadores del sector público, dejando en la total indefensión.

- Evitar que a los trabajadores del sector público se les siga retrasando o negando el reconocimiento económico por sus años de servicio, y este sea aprovechado por el mismo trabajador.

- Realizar las respectivas propuestas legales, a que se garantice el

pago por años de servicio a los trabajadores del sector público, en la cantidad mínima y máxima establecida en el Art. 8, del Mandato Constituyente Nro. 2.

5. HIPÓTESIS.-

“ Podemos determinar que la hipótesis de esta importante investigación es planteada con el fin de determinar mediante un estudio jurídico, doctrinario, atreves de encuestas y entrevistas, si efectivamente a los trabajadores del sector público, se les está retrasando o negando el reconocimiento por sus años de servicio".

6. MARCO TEÓRICO.

6.1. MARCO CONCEPTUAL.-

6.2. El reconocimiento por años de servicio al trabajador público.

El reconocimiento por años de servicio se particulariza por ser un derecho reconocido por la Constitución como un principio, así mismo para el reconocimiento del trabajador público, por haber cumplido su tiempo de servicio de acuerdo con la ley es considerado como un crédito privilegiado, que se ha venido manteniendo como un principio en la Constitución desde mucho tiempo atrás; estos principios jurídicos hacen que el trabajador tenga derecho a este reconocimiento económico, por un lado, y un particular por otro, se logre obtener sus objetivos, sin que sus derechos a ser indemnizados por su tiempo de servicio en las instituciones públicas se vean afectados; pero es el caso que estamos en inconsistencia jurídica, la constitución garantiza el pago por sus años de servicio al trabajador público, y en el Mandato Constituyente Nro. 2 regula la cantidad que se debe cancelar al trabajador público por cada año de servicio prestado a la institución; pero sucede que nunca se menciona el término de tiempo en que el empleador debe cancelar al trabajador que ha cumplido sus años de servicio, ni se establece sanciones al empleador que no cancele dentro de un tiempo determinado. Importante indicar que, hablar de un reconocimiento por sus años de servicio a los trabajadores del sector público,

es hablar de la Asamblea Constituyente con plenos poderes que fue electa para el año 2007-2008, explícitamente para escribir la nueva constitución; y, a la vez se atribuyeron derechos y aprovechándose del poder, emitieron mandatos constituyentes como lo hicieron con el Mandato Constituyente Nro, 2, que reguló el reconocimiento por años de servicios a los trabajadores y obviamente se limitó a los contratos colectivos a exagerar la indemnización por años de servicio cumplido en determinada institución pública.

Pero en el antes descrito Mandato constituyente Nro. 2, nunca se estableció un tiempo determinado para el reconocimiento económico por los años de servicio prestado a la institución pública, mucho menos sanciones que se haya impuesto por negativa o retraso en el pago por los servicios prestados por trabajador en institución pública.

6.3.- Importancia del reconocimiento a los trabajadores del sector público por sus años de servicios prestados a la institución.

Mencionar sobre el reconocimiento al trabajador del sector público por sus servicios prestados a la institución, es hablar de entre muchas otras cosas, el desgaste por el tiempo que servicio en determinada función de una institución pública, ya que este trabajador se entregó a un beneficio social, donde entregó todo su esfuerzo para cumplir con la sociedad, como se trata de entidades públicas, esto siempre es con Unes de servicio social; entonces es justo el

reconocimiento a tantos años de servicios prestado, este reconocimiento justo y legal debe ser atendido a la brevedad posible, siempre y cuando un trabajador haya cumplido su tiempo de servicio, como por ejemplo: como base el trabajador tenga los treinta años de servicio con sesenta años edad, y así sucesivamente; entonces si el trabajador a cumplido con estos requisitos de ley, debe ser reconocido su tiempo de servicio a la brevedad posible y sin contratiempos, sin someterle a demandas laborales que, son demorosas y con altos perjuicios económicos, no solo perjuicios económicos, sino también psicológicos, tanto en el trabajador y en su entorno familiar.

El Mandato Constituyente Nro. 2, en su Art. 8 establece lo siguiente: "... ***indemnización por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y persona/ docente del sector público...***"³⁵

La Ley garantiza el pago de indemnización por años de servicios cuando el trabajador es despedido ya sea intempestivamente o por desahucio, pero nunca se ha establecido una norma que exija al empleador a reconocer por sus años de servicio.

En todo caso, no hay tal derecho legal al reconocimiento por años de servicio, solo en ciertos casos que esté estipulado por Contratos Colectivos, Contratos Individuales o Actas Transaccionales.

³⁵ Mandato Constituyente Nro. 2.

La falta de normas para que el retiro sea legal y sus años de servicio sean pagados por las entidades públicas dentro de lapso de tiempo, permite abstenerse de abandonar sus trabajos por la vía legal, al contrario prefieren seguir trabajando aun teniendo una edad bien avanzada, esto sucede por la falta de garantías al pronto reconocimiento por tantos años de servicios prestado a tales instituciones públicas; es verdad que el Mandato Constituyente se amplió y obligó que el reconocimiento por años de servicio sea para empleados privados y públicos, pero no con la figura de reconocimiento por haber cumplido determinados años de servicio en la institución correspondiente, si no con la figura de retiro voluntario, por supresión de partidas, despidos intempestivos o desahucio.

Ahora bien, vale decir que, los trabajadores organizados a través de Contratos Colectivos, quizá podrán normar en que lapso tiempo el empleador debe pagar al trabajador lo que le corresponde por sus años servidos prestado a determinada institución pública; pero no podemos decir lo mismo de los trabajadores no organizados, es evidente que se debe establecer sanciones y normas claras para dicho cumplimiento.

De otro lado, considero que el reconocimiento al trabajador por el servicio prestado en sector público, fue equilibrado con la emisión del Mandato Constituyente Nro. 2, lo que no sucedía antes de la creación del Mandato Constituyente prenombrado. Con la creación de este mandato, los trabajadores

del sector público pueden retirarse con similares cantidades económicas, pero a través de un largo proceso con el riesgo que un mucho de los casos sean negado sus derechos.

6.4.- Pequeño síntesis del reconocimiento por años de servicio prestados en instituciones públicas.

Los principios que rigen al reconocimiento por años de servicio en instituciones públicas, la figura de reconocimiento por años de servicio a un trabajador pública que ha cumplido de acuerdo con la ley, no existe, solamente se tomado de otras figuras para hacer valer los derechos y poder redamara; se han tenido que valer de figuras diferentes como son: el desahucio, supresión de partidas, despidos intempestivos, recortes de personal, cierre de empresas y otras formas de obligar al empleador a cancelar por su tiempo de servicio. En el momento que se constituyó la Asamblea Constituyente en Montecristi, recién aparece un Mandato Constituyente, que en ese entonces el pueblo les dio los plenos poderes para escribir la nueva constitución, sin embargo aprovechándose de los poderes que tenían, arbitrariamente emitieron el Mandato Constituyente Nro. 2, donde reguló la cantidad económica con la que debía ser reconocido un trabajador por sus años de servicio, sea que se retira por cualquier razón, excepto por razones justificadas que el empleador deba tramitar el visto bueno; pero nunca se incorporó al Código de Trabajo este tipo de reconocimiento, mucho menos regular el tiempo en que se debe cancelar la

cantidad económica a trabajador beneficiario.

6.5.- Inaplicabilidad

Solo con el Mandato Constituyente Nro. 2, no basta para ayudar que los trabajadores del sector público sean atendidos con rapidez y sin mucho trámite, entonces se debe incrementar un Artículo al Código de Trabajo, con el objeto que se establezca un determinado tiempo, una determinada sanción o en su caso se haga un reglamento para la aplicabilidad del mandato constituyente Nro. 2. De continuar como está el Mandato constituyente, será inaplicable dicho reconocimiento por años de servicio a los trabajadores del sector público.

6.6.- Efectividad.- El gobierno debe considerar esta falta de normas jurídicas, para integra a todos los trabajadores del sector público y privado y conjuntamente regular su pronto reconocimiento por el tiempo servido, a través de normas claras que ayuden a agilizar su reconocimiento, para con esto se haga efectivo el pago de su retiro luego de haber cumplido su tiempo de servicio en determinada institución pública o privada.

6.7.- Reconocimiento por el tiempo de servicio justo y equilibrado.- El gobierno nacional, primero debe reconocer como una garantía constitucional el reconocimiento por años de servicios a los trabajadores del sector público y través del Ministerio de Relaciones Laborales hacer cumplir dichos reconocimientos, lo más pronto posible y a todos los trabajadores sin distinción

alguna, con esto se evitará que más trabajadores sean perjudicados, equilibrando entre el poder económico que tiene el empleador con los bajos recursos económicos que tiene un trabajador.

6.8.- Relación directa de trabajador y empleador.- Analizando los procedimientos precontractuales por medio de los cuales, el Estado impulsa que todos los trabajadores tenga iguales derechos y responsabilidades de trabajo, garantizando que todo los ecuatorianos tengan acceso a una vida digna y decorosa, así mismo con el fin de frenar la explotación laboral a suprimido la intermediación laboral que tanto daño había hecho a sector trabajador, por tanto la relación debe ser directa y de responsabilidad del empleador al contratar a un trabajador; por tal razón el reconocimiento por año de servicio prestado a la institución pública por el trabajador, debe ser reconocida por el empleador que se benefició del servicio prestado del trabajador.

6.9.- Capacidad de las instituciones públicas para contratar.-

Las instituciones de carácter público están en el pleno derecho de contratar, ya sea trabajadores, empleados, funcionarios y todos los demás que se puedan dar, por el hecho estar reconocidas legal mente y conformadas de acuerdo con la ley, y además estas instituciones públicas no tienen fines de lucro, si no, fines de servicio social, el de beneficiar a todos y todas los ecuatorianos que lo necesiten, ya sea desde las localidades parroquiales, cantonales, provinciales

y nacionales. Por tanto están obligadas a cumplir con las obligaciones laborales entre ellas el de reconocer al trabajador que cumpla los años de servicios de acuerdo con la ley.

6.10.- Objeto.- El objeto del reconocimiento por años de servicio, es que, el trabajador se beneficie por un servicio que prestó a determinada entidad pública, por haber entregado varios años de servicio, en muchos casos sacrificaron su salud quebrantándola y sin opción a recuperarla, y así mismo la ley los proteja y no queden a la indefensión por sus bajos recursos económicos.

6.11.- Causa.- Es por la cantidad de tiempo que entregó el trabajador en determinada institución pública, es un reconocimiento por el desgaste físico y psicológico en el desempeño de su trabajo para la institución pública, motivo suficiente para que induzca al trabajador a pedir dicho reconocimiento económico. Este derecho se viene dando desde muchos años atrás, solo que ahora se reguló a través de un Mandato Constituyente.

6.12.- Forma.- El reconocimiento por años de servicio público debe someterse a los procedimientos establecidos por la ley. En tal virtud, la "forma" se refiere a los requisitos que conllevan a reconocer por los años de servicio prestado e determinada institución pública, a cumplir legamente este reconocimiento con observancia de la ley.

7. METODOLOGÍA.

7.1. Métodos.-

Los métodos a utilizarse en esta investigación de carácter jurídico acorde con el trabajo son:

7.1.1. Método Científico.- *Utilizaremos este método, la que nos llevara a cabo la investigación por medio de una información necesaria, a través de fuentes bibliográficas como Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Mandato Constituyentes, Tratados Internacionales que pertenecen al tema, Convenios Internacionales respecto a la materia, Ley Orgánica del Servicio Público, Contratos Colectivos de Trabajo, Actas Transaccionales de Trabajo, diccionarios, libros, revistas, folletos, páginas de Internet que traten sobre el tema, entre otros elementos que nos pudieran servir para nutrir más el proceso de trabajo y desarrollo del contenido.*

7.1.2. Método Deductivo.- *Este método nos permitirá partir de lo general a lo particular en lo referente al razonamiento, cuando se estudie a profundo sobre este importante tema, así como de los datos estadísticos aportados por los profesionales que se entrevistara y de lo particular a lo general cuando de esta investigación se forme una unión de opiniones y para concluir con las respectivas conclusiones y recomendaciones.*

7.1.3. Método Inductivo.- Este método nos permitirá analizar y clasificar los hechos y lograr una hipótesis que brindara una solución al problema planteado.

7.1.4. Método Descriptivo.- Utilizaremos este método para la descripción de hechos y fenómenos actuales sobre el tema a tratarse y luego analizarlos e interpretados de una manera imparcial.

7.1.5. Método Analítico.- Utilizaremos este método la cual nos permitirá un estudio analítico sobre el reconocimiento por a los años de servicio al trabajador del sector público, en cuanto al Mandato Constituyente Nro. 2, Código del Trabajo y Contratos Colectivos, derecho comparado y Tratados Internacionales.

7.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTACIÓN.

Las técnicas que utilizaremos en esta importante investigación será la de observación, entrevistas y las encuestas; la cual estarán que relacionadas de manera directa con el tema y se aplicarán a profesionales de derecho en el Cantón el Yantzaza en forma semi-estructuradas.

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

Para la elaboración de esta importante investigación necesitamos de un presupuesto o financiamiento, la misma que nos servirá para la realización de algunos de los trabajos en la parte final de esta investigación; aquellos como materiales didácticos que permitirán de alguna manera realizar con mucha más eficiencia esta importante investigación.

| PARTICIPANTE | MATERIALES | PRECIO | TOTAL |
|--|----------------------------------|---------------------|-------------------|
| • <i>Aníbal Augusto Armijos González</i> | • <i>Hojas de papel ministro</i> | <i>20,00. USD.</i> | |
| | • <i>Marcadores</i> | <i>6,00. USD.</i> | |
| | • <i>Transporte</i> | <i>200,00. USD.</i> | |
| | • <i>Impresiones de textos</i> | <i>40,00. USD.</i> | |
| | • <i>Anillados</i> | <i>20,00. USD.</i> | |
| | • <i>CD's</i> | <i>10,00. USD.</i> | 296.00 USD |

10. BIBLIOGRAFÍA.

- **Constitución de la República del Ecuador.**
- **Ley Orgánica del Sistema de Contraloría Pública.**
- **Código Penal.**
- **Mandatos Constituyentes.**
- **Contratos Colectivos.**
- **Actas Transaccionales.**
- **Acuerdos Ministeriales.**
- **Decretos Ejecutivos.**
- **Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público.**
- **Ley del Servidor Público**
- **Tratados Internacionales.**
- **Convenios Internacionales.**
- **Página de Internet.**
- **Diccionarios Jurídicos.**

ANEXO 2

Formulario de Encuestas

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

Señor Abogado, Sírvase contestar la siguientes preguntas que a continuación detallo relacionado con el tema ***“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR A TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO”***.

Su colaboración me será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación.

1. *¿Cree Usted que es obligación de los empleadores sin previa demanda; indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio?*

SI

NO

PORQUE?.....
.....

2. *Cree Usted que 25 años de tiempo de trabajo, será lo suficiente para recibir una indemnización que por Ley le corresponde?*

Si ()

NO ()

¿Porqué?.....

.....

.

3. ¿Considera Usted que es responsabilidad de los Representantes Legales de las Entidades Públicas en dar en la brevedad posible la indemnización al trabajador que cumpliera con el tiempo de servicio?

Si ()

NO ()

¿Porqué?.....

.....

..

4. ¿Cree Usted que por falta de sanciones a los empleadores y a sus respectivos representantes legales, en negarse o retrasarse en indemnizar a un trabajador que haya cumplido con su tiempo de trabajo, viola principios Constitucionales?

Si ()

NO ()

¿Porqué?.....

.....

..

5. ¿Cree usted que se debería implantarse un Art. en el código de trabajo, donde se sancione a los empleadores o representantes legales de las Instituciones Públicas, que negaren o retrase, en reconocer a un trabajador que ha cumplido con su tiempo de trabajo?

Respuesta.

Si ()

NO ()

¿Porqué?.....

.....

.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

FORMULARIOS DE ENTREVISTAS

Señor Abogado:

Me encuentro realizando mi tesis para el grado de Abogado con el tema denominado: **“NECESIDAD DE INCREMENTAR UN ART. EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE SE NIEGUE O RETRASE EN INDEMNIZAR A TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE HAN CUMPLIDO SU TIEMPO DE SERVICIO”** por lo que requiero de su valiosa ayuda para continuar en mi objetivo, dígnese contestar la siguiente entrevista.

Nombre del Entrevistado:

Título profesional:

Cargo que Desempeña:

1. ¿Cree Usted que es obligación de los empleadores sin previa demanda; indemnizar a los trabajadores una vez haya cumplido su tiempo de servicio?

.....
.....
.

2. Cree Usted que 25 años de tiempo de trabajo, será lo suficiente para recibir una indemnización que por Ley le corresponde?

.....
.....
..

3. ¿Considera Usted que es responsabilidad de los Representantes Legales de las Entidades Públicas en dar en la brevedad posible la indemnización al trabajador que cumpliera con el tiempo de servicio?

.....
.....
..

4. ¿Cree Usted que por falta de sanciones a los empleadores y a sus respectivos representantes legales, en negarse o retrasarse en indemnizar a un trabajador que haya cumplido con su tiempo de trabajo, viola principios Constitucionales?

.....
.....
..

5. ¿Cree usted que se debería implantarse un Art. en el código de trabajo, donde se sancione a los empleadores o representantes legales de las Instituciones Públicas, que negaren o retrase, en reconocer a un trabajador que ha cumplido con su tiempo de trabajo?

Respuesta.

.....
.....
..

INDICE

| | |
|---|-----|
| PORTADA..... | I |
| CERTIFICACIÓN..... | II |
| AUTORÍA..... | III |
| AGRADECIMIENTO..... | IV |
| DEDICATORIA..... | V |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | VI |
| 1. TITULO..... | 1 |
| 2. RESUMEN..... | 2 |
| 2.1 Abstract..... | 4 |
| 3. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA..... | 9 |
| 4.1. MARCO CONCEPTUAL..... | 9 |
| 4.1.1. DERECHO AL TRABAJO..... | 9 |
| 4.1.2. EMPLEADOR..... | 10 |
| 4.1.3. TRABAJADOR..... | 11 |
| 4.1.4. REMUNERACIÓN..... | 13 |
| 4.1.5. INDEMNIZACIÓN..... | 14 |
| 4.1.6. DERECHOS..... | 15 |
| 4.1.7. VIDA DIGNA..... | 16 |
| 4.1.8. JUBILACIÓN PATRONAL..... | 18 |
| 4.1.9. JUBILACIÓN..... | 19 |
| 4.2. MARCO DOCTRINARIO..... | 20 |
| 4.2.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 20 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO MEDIANTE EL TIEMPO DE SERVICIO..... | 21 |
| 4.2.3. TIPOS DE TERMINACIONES POR TIEMPO DE SERVICIOS..... | 23 |
| 4.2.3.1. Según el periodo de cotización..... | 23 |
| 4.2.3.2 Parcial..... | 25 |
| 4.2.3.3. jubilación anticipada..... | 27 |
| 4.2.4. RÉGIMEN DE JUBILACIÓN..... | 28 |
| 4.2.5. JUBILACIÓN PATRONAL..... | 29 |
| 4.2.6. IMPRESCRIPTIBILIDAD DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL..... | 30 |
| 4.2.7. PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN PATRONAL..... | 34 |
| 4.2.8. Cálculo de jubilación patronal..... | 34 |
| 4.3. MARCO JURÍDICO. | 35 |
| 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador..... | 35 |
| 4.3.2. Código del Trabajo..... | 37 |
| 4.3.3. Decimotercera y Decimocuarta Pensión..... | 40 |
| 4.3.4. Ley de Modernización del Estado y la inclusión de la jubilación patronal..... | 41 |
| 4.3.5. Ley de seguridad social..... | 42 |
| 4.3.5.1. Principios regidores de la ley de seguridad social..... | 42 |
| 5. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 45 |
| 5.1. Materiales..... | 45 |
| 5.2. Métodos..... | 46 |

| | |
|--|----|
| 5.2.1. Metodo cientidfico..... | 46 |
| 5.2.2. Método analítico..... | 46 |
| 5.2.3. Método sintético..... | 46 |
| 5.2.4. Método deductivo e Inductivo..... | 47 |
| 5.3. Procedimientos y Técnicas..... | 47 |
| 6. RESULTADOS..... | 49 |
| 6.1. Análisis e interpretación de las encuestas..... | 49 |
| 6.2. Resultados de la aplicación de entrevistas..... | 58 |
| 7. DISCUSIÓN..... | 63 |
| 7.1. Verificación de Objetivos..... | 63 |
| 7.2. Contratación de hipótesis..... | 65 |
| 8. conclusiones..... | 65 |
| 9. Recomendaciones..... | 67 |
| 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica..... | 68 |
| 10. Bibliografía..... | 70 |
| 11. Anexos..... | 71 |
| ÍNDICE..... | 97 |