

ORIGINAL

Job stability and its constitutional dimension. Presentation of cases from the Decentralized Autonomous Government of Guaranda, Ecuador

La estabilidad laboral y su dimensión constitucional. Presentación de casos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Guaranda, Ecuador

Andrés Sebastián Ibarra González¹  , Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar¹  , Erika Priscila Cahuasqui Molina¹  , Fátima del Rocío Núñez Aguiar¹  

¹Universidad Estatal de Guaranda. Guaranda, Ecuador.

Citar como: Ibarra González AS, Verdezoto Aguiar NA, Cahuasqui Molina EP, Núñez Aguiar F del R. Job stability and its constitutional dimension. Presentation of cases from the Decentralized Autonomous Government of Guaranda, Ecuador. Salud, Ciencia y Tecnología. 2025; 5:1614. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251614>

Enviado: 14-09-2024

Revisado: 01-02-2025

Aceptado: 01-08-2025

Publicado: 02-08-2025

Editor: Prof. Dr. William Castillo-González 

Autor para la correspondencia: Andrés Sebastián Ibarra González 

ABSTRACT

Introduction: the right to work arises with the purpose of safeguarding the worker due to their condition as a human being. The protection of work as a fundamental human right allows people to participate in production and society, while simultaneously ensuring an adequate quality of life.

Method: a qualitative study was conducted with intentional non-probabilistic sampling; it constitutes a case study with two units of analysis based on the records of cases presented in the courts of the Guaranda canton, Bolívar, in 2018.

Results: Irregularity in compliance with laws concerning job stability was identified in Ecuador.

Conclusions: this article highlighted the need to improve the legal and administrative systems that protect this right in Ecuador, promoting a fairer and more equitable work environment.

Keywords: Job Stability; Right to Work; Worker Protection; Job Stability Relationship; Legal Systems.

RESUMEN

Introducción: el derecho al trabajo nace con la finalidad de salvaguardar al trabajador por su condición de ser humano. La protección del trabajo como derecho humano fundamental permite a las personas participar en la producción y en la sociedad, garantizando al mismo tiempo una calidad de vida adecuada.

Método: se realizó una investigación cualitativa con muestreo no probabilístico intencional, constituye un estudio de caso con dos unidades de análisis basada en los expedientes de causas presentadas en los tribunales del cantón Guaranda, Bolívar, en 2018.

Resultados: se identificó irregularidad del cumplimiento de las leyes con relación a la estabilidad laboral en el Ecuador.

Conclusiones: este artículo resaltó la necesidad de mejorar los sistemas legales y administrativos que protegen este derecho en Ecuador, fomentando un entorno laboral más justo y equitativo.

Palabras clave: Estabilidad Laboral; Derecho al Trabajo; Protección al Trabajador; Relación de Estabilidad Laboral; Sistemas Legales.

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo y las revoluciones en la historia de la humanidad se han incorporado características a la actividad del trabajo, cambiando su definición. Es necesario reconocer el derecho a conocer el alcance de su protección. El derecho al trabajo nace con la finalidad de salvaguardar al trabajador por su condición de ser humano, ya que los trabajadores fueron sometidos al comportamiento arbitrario de sus empleadores en décadas anteriores.⁽¹⁾

La vida humana se ha caracterizado históricamente por el trabajo, no sólo como medio de subsistencia, sino también como factor definitorio del sentido de uno mismo y de su dignidad. Socialmente, el trabajo facilita la integración a la comunidad, el desarrollo de habilidades y la contribución al bienestar general.

El trabajo puede fomentar el crecimiento personal y profesional, lo que conduce a una mayor autoestima y satisfacción general con la vida, mientras que la construcción de una red social a través del trabajo fomenta un sentido de camaradería y compañerismo. Los ingresos generados por el empleo son cruciales para satisfacer las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida.

El trabajo, en su forma más simple, se refiere a la actividad física o intelectual que los seres humanos deben realizar para acumular riqueza. La definición es actualmente insuficiente ya que el trabajo no tiene como único objetivo generar riqueza. Por el contrario, algunos autores afirman que el derecho laboral pretende distribuir la riqueza entre quienes participan en el contrato de trabajo. Es importante examinar estas opiniones, ya que la función económica del trabajo siempre suscitará debates. Algunos empresarios argumentarán que todos los bienes y servicios deben reservarse para los propietarios, mientras que otros argumentarán que las ganancias deben distribuirse entre todos los individuos involucrados en la producción.

El sentido de identidad y propósito que las personas experimentan mientras trabajan es un aspecto vital de su experiencia. Las personas pueden mostrar sus habilidades y talentos a través de su trabajo, lo que les ayuda a alcanzar la realización personal.

La promoción de interacciones entre diversos grupos y comunidades es un factor clave para fomentar la cohesión social, lo que puede resultar en mayores sentimientos de solidaridad y colaboración.⁽²⁾

El principio de norma protectora está reconocido en el derecho laboral, que establece que la reglamentación debe ser ventajosa para el trabajador que se encuentra en situación desventajosa respecto del empleador. La inalienabilidad de los derechos prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos laborales fundamentales, y el principio de que el empleo es una fuente primaria de ingresos se basa en el supuesto de que el empleo es una fuente primaria de ingresos, lo que requiere la búsqueda de la estabilidad laboral.

Una sociedad libre de discriminación debe respetar las leyes laborales. Garantiza la igualdad de oportunidades de empleo y salvaguarda los derechos de los trabajadores frente a abusos. Además, promueve un clima económico positivo al regular las relaciones laborales y promover el empleo formal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que el trabajo es un conjunto de actividades que pertenecen a todos, independientemente de su remuneración, que generan bienes o servicios y ofrecen un apoyo esencial para mejorar la vida de los trabajadores y sus familias.⁽²⁾

El derecho laboral es la parte del derecho que controla las interacciones entre jefes y empleados para asegurarse de que se respeten los derechos básicos y las condiciones de trabajo sean justas. Las leyes protegen a los trabajadores de ser tratados mal por sus jefes, asegurando que tengan un trabajo decente y justo.

Dentro de las reglas en el trabajo se consideran cosas como cuánto se paga, cuánto se trabaja, beneficios de salud y derechos de los sindicatos. Así se asegura de que tanto los jefes como los empleados estén contentos y equilibrados.

Los derechos de los trabajadores y la justicia laboral son ideas clave en las leyes laborales internacionales. Estas reglas están hechas para proteger a los empleados y asegurar que trabajen en condiciones justas y equitativas. Al respecto existen leyes internacionales sobre estos temas dada su importancia para ayudar a crear una sociedad más justa, dentro de las cuales destacan:

- El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 dice que todas las personas tienen derecho a trabajar, elegir su empleo y tener buenas condiciones de trabajo. Este artículo habla sobre el derecho a recibir el mismo salario por hacer el mismo trabajo y estar protegido contra el desempleo.⁽³⁾
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) fue creado en 1966. En su Artículo 6, se establece que todas las personas tienen derecho a escoger un trabajo y ganarse la vida de forma libre. Además, el Artículo 7 dice que todos merecen tener buenos y justos empleos; y en el Artículo 8 declara que toda persona tiene derecho al trabajo siendo este la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Este pacto también incluye disposiciones sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, elementos esenciales para la defensa de los derechos laborales.⁽⁴⁾
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha creado numerosos convenios que abordan

aspectos específicos del derecho laboral. Algunos de los más importantes son: El Convenio 87 protege el derecho de los trabajadores a unirse en sindicatos sin que el empleador interfiera; el Acuerdo 98, que defiende el derecho a negociar en grupo. Los acuerdos 100 y 111 de la OIT dicen que no se puede discriminar en el trabajo. Esto significa asegurarse de que a las personas se les pague lo mismo por el mismo trabajo y adoptar reglas que acaben con las diferencias en el trabajo.⁽²⁾

- **Mecanismos Internacionales:** Organismos internacionales como los tribunales laborales y las comisiones de derechos humanos son importantes para asegurarse de que se cumplan las reglas en el trabajo. Estos grupos pueden investigar reportes sobre abusos en el trabajo y sugerir maneras de corregirlos.⁽²⁾

- **Justicia Laboral:** La justicia laboral significa tratar justamente a los trabajadores y tener formas efectivas de solucionar problemas en el trabajo. Es muy importante que los trabajadores puedan luchar por sus derechos sin preocuparse de posibles consecuencias negativas.

Aunque existe el marco normativo, muchos trabajadores todavía afrontan desafíos de relevancia, siendo de destacar:

1. **Desigualdad en el acceso al trabajo:** Todavía hay discriminación en varios trabajos, especialmente hacia mujeres, personas de minorías étnicas y con discapacidades.
2. **Condiciones Laborales Precarias:** Muchos empleados no tienen un ambiente seguro para trabajar y no reciben un sueldo justo, lo que puede resultar en ser explotados.
3. **Falta de Protección para Trabajadores Migrantes:** Los trabajadores migrantes no tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores locales, lo que puede causar abusos graves.

En Ecuador, de acuerdo con el Artículo 326 de la Constitución “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”, lo que quiere decir que cualquier acuerdo que vaya en contra de esto será inválido.⁽⁵⁾ Este principio asegura que los empleados no pueden renunciar a sus derechos más importantes y están protegidos de ser maltratados por sus jefes.

Además, según la Corte Constitucional del Ecuador en 2014, se establece que, si hay dudas sobre las leyes o contratos laborales, se deben interpretar en favor de los trabajadores, esto se conoce como el principio de “indubio pro operario”.⁽⁶⁾

La seguridad social es muy importante para el derecho al trabajo en Ecuador. La ley dice que todos los trabajadores deben inscribirse en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día que empiezan a trabajar.⁽⁷⁾ Esta afiliación da derecho a usar servicios médicos, recibir ayuda por maternidad y enfermedad, y obtener pensiones cuando sea mayor o tenga una discapacidad, entre otros beneficios.

La justicia laboral es un concepto clave que se refiere a la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos dentro del sistema legal. En Ecuador, esto implica no solo tener leyes adecuadas que protejan a los trabajadores, sino también contar con mecanismos efectivos para resolver disputas laborales. La Corte Constitucional ha enfatizado la importancia del acceso a la justicia para todos los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones vulnerables.⁽⁶⁾

Respecto a los mecanismos de protección, los trabajadores en Ecuador tienen derecho a presentar reclamaciones ante las autoridades laborales si consideran que sus derechos han sido vulnerados. Esto incluye denuncias por despidos injustificados, falta de pago de salarios o condiciones laborales inadecuadas. El Ministerio del Trabajo juega un papel crucial en este proceso al ofrecer mediación y resolver conflictos entre empleadores y empleados.⁽⁸⁾

Cuando se protegen los derechos laborales básicos, se favorece la justicia social y se intenta disminuir las diferencias en el trabajo.⁽⁵⁾

Tener leyes sólidas sobre el trabajo ayuda a que la economía esté estable, creando un ambiente laboral seguro y eficiente que beneficia a empleados y jefes.⁽²⁾

La dependencia del Estado de la protección de los derechos fundamentales es afirmada por el neoconstitucionalismo mencionado en la Carta Magna del Ecuador. El deber principal del Estado es garantizar la seguridad de los seres humanos, quienes tienen sus derechos. La protección del trabajo como derecho humano fundamental permite a las personas participar en la producción y en la sociedad, garantizando al mismo tiempo una calidad de vida adecuada. El trabajador y su familia se benefician desde el punto de vista económico, lo que significa que su cónyuge e hijos tendrán todo lo esencial cubierto y podrán dedicarse a otras actividades, como la educación y la cultura, para sostener o mejorar su calidad de vida.⁽⁵⁾

El objetivo principal de la legislación laboral es respetar los derechos del trabajador y garantizar su estabilidad favoreciendo a que no sean despedidos de manera arbitraria haciendo que los empleos sean seguros y decentes. Esta noción abarca no sólo la garantía de un trabajo confiable, sino también el potencial de avance profesional e individual dentro de un lugar de trabajo justo. Se reconoce la importancia de la estabilidad laboral como un pilar fundamental para el desarrollo de sociedades justas y equitativas, donde el trabajo sea

considerado un derecho humano.

La Constitución de Ecuador de 2008 afirma que el trabajo es una obligación social y un derecho, y la Asamblea Nacional Constituyente de 2008 destacó la importancia de tener trabajo decente para todos. El compromiso del Estado con la protección y las condiciones laborales adecuadas se refleja en esta estructura regulatoria. Sin embargo, a pesar del robusto marco legal, la situación laboral en el país plantea importantes obstáculos que impiden el uso eficiente de este privilegio.⁽⁵⁾

La aplicación y regulación de las normas laborales es una preocupación importante. La brecha entre teoría y práctica, según exponen Paguay et al, destacando la ocurrencia de despidos intempestivos y condiciones laborales inestables. La ausencia de mecanismos eficaces para hacer cumplir la legislación laboral y de un entorno empresarial que dé prioridad al bienestar de los trabajadores por encima de las ganancias económicas puede llevar a una situación en la que la estabilidad laboral se vea comprometida.⁽⁹⁾

En Ecuador, la estabilidad laboral está consagrada en la Constitución de 2008, que establece en su artículo 33 que “el trabajo es un derecho y un deber social” y que “toda persona tiene derecho a un trabajo digno”.⁽⁵⁾ Este marco normativo refleja un compromiso estatal hacia la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo adecuadas. Sin embargo, a pesar de este sólido andamiaje legal, la realidad laboral en el país presenta desafíos significativos que obstaculizan el ejercicio efectivo de este derecho.

Uno de los principales problemas radica en la implementación y supervisión de las normas laborales. A menudo, los trabajadores enfrentan despidos intempestivos y condiciones laborales precarias, lo que evidencia una brecha entre la teoría y la práctica.⁽⁹⁾ La falta de mecanismos efectivos para hacer cumplir las leyes laborales, junto con una cultura empresarial que a veces prioriza el beneficio económico sobre el bienestar del trabajador, contribuyen a una situación donde la estabilidad laboral se ve comprometida.

El problema se ve agravado por factores socioeconómicos, incluidas las prácticas laborales informales, que afectan a una parte importante de la población ecuatoriana. En 2022, el INEC ha informado que más del 60 % de los trabajadores en Ecuador están empleados en el sector informal, donde los derechos laborales son frecuentemente ignorados. El impacto de esta situación se extiende más allá de los trabajadores individuales y afecta el progreso económico y social de la nación.⁽¹⁰⁾

Este artículo tiene como objetivo examinar la estabilidad laboral en el Ecuador desde una perspectiva constitucional, examinando sus fundamentos teóricos y su implementación práctica. El tema de discusión se hace sobre las disposiciones constitucionales que son relevantes y su potencial impacto en los derechos de los trabajadores. Se abordan los problemas que enfrentan los trabajadores ecuatorianos para obtener una estabilidad laboral genuina y efectiva, lo que se fundamenta en la exposición de hechos ocurridos en el cantón Guaranda durante el año 2018.

MÉTODO

La investigación realizada es de tipo cualitativa donde se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, con un diseño metodológico de estudio de caso con dos unidades de análisis, tomándose de manera particular los que responden al tema de vulneración a los derechos de los trabajadores en el cantón Guaranda.

Se toma en la investigación los dos casos estudiados asociados a la vulneración a los derechos de los trabajadores presentados en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, por la disponibilidad y acceso a la información del autor principal de la presente quien se dedica al libre ejercicio de la profesión en esta ciudad, pudiendo así observar los problemas jurídicos que surgen en la misma, como son los casos seleccionados en que se evidenció el desconocimiento de funcionarios del municipio al dar por terminada la relación laboral con los trabajadores, cuando estos tenían estabilidad laboral y estaban amparados por el contrato colectivo que se encontraba vigente.

Es por el compromiso profesional de representación a los ciudadanos y en defensa a los trabajadores que se toma el tema de sus vulnerabilidades, y la necesidad de exponer las falencias y errores, sumamente graves, observadas en la administración de justicia en Guaranda, al emitir fallos en los que se hacen visibles decisiones de jueces que no cumplen su deber de respetar ante todo los derechos de las personas, en particular, el derecho al trabajo; constituyendo ello la base para el análisis de los casos presentados.

Se desarrolla una revisión bibliográfica asociada al tema del trabajo y el derecho social que a este se tiene, así como a la estabilidad laboral que se describe en las leyes nacionales e internacionales, al estudio de artículos científicos referentes al tema y los criterios expuestos en sus análisis. Se inicia con la revisión de documentos tales como la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, lo establecido además en la Organización Internacional de Trabajo y la Organización de Naciones Unidas, así como documentos oficiales de diversos países latinoamericanos referente al trabajo, la salvaguarda para las personas, las formas de relación laboral, respecto a contratos y convenios, en los que se ponen de manifiesto la protección al trabajador, a menos de que existiese una razón verificada válida para su despido o desvinculación.

Por otra parte, constituyen la base de la investigación los expedientes de dos causas presentadas ante los jueces del cantón Guaranda, provincia de Bolívar, durante el año 2018, cuando el alcalde del Gobierno

Autónomo Descentralizado del Cantón dio por terminada la relación laboral de dos personas que ejercían las funciones de barrenderos de la ciudad, causas procesales muy similares en sus hechos pero que tuvieron diferentes formas de resolverse por parte de las juezas de materia laboral de primera instancia, ya que, una de ellas manifestó que al haber firmado contratos de servicios ocasionales, los trabajadores (barrenderos) estaban regulados por el régimen administrativo; es decir, por la Ley Orgánica de Servicio Público y ella entonces no serían competentes, sino que serían los jueces del Tribunal Contencioso Administrativo los responsables de la tramitación ante el reclamo por el derecho vulnerado.

Se realiza un estudio de las formas jurídicas desarrolladas por la interpretación diferente de las juezas dentro de los casos en estudio, a pesar de ser la misma razón de reclamo en los procedimientos analizados.

Por razones éticas se hace referencia en el documento que se expone como primera unidad de análisis la que se identifica como: Trabajador 1, para la trabajadora mujer que se desempeñó de forma consecutiva por tres años y siete meses, y segunda unidad de análisis la que se describe como: Trabajador 2, al señor que prestó sus servicios lícitos y personales por dos años, tres meses y once días, todos en calidad de barrenderos municipales para el Gobierno Autónomo de Guaranda.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se exponen dos casos judiciales de situaciones relativos a la terminación unilateral del trabajo, que a continuación se resumen, que significó un abuso de poder por parte de quien ostentaba la dignidad de alcalde en la ciudad de Guaranda, así como un atropello al derecho al trabajo y a todos los principios y demás elementos asociados a esta actividad, lo cual es consistente con el criterio de Paguay *et al* respecto a la irregularidad del cumplimiento de las leyes en relación a la estabilidad laboral en el Ecuador, en lo cual no siempre se es consecuente.⁽⁹⁾

Unidad de análisis 1

El Trabajador 1 ha laborado de manera legal y personal como barrendero para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda desde el 3 de junio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017. Esta tarea fue completada dentro del plazo establecido, de manera continua. Esto significa que estuvo trabajando por un total de tres años y siete meses en la organización.

Sin embargo, esta persona fue despedida de forma intempestiva el 31 de diciembre de 2017 por el director de Talento Humano del municipio de Guaranda, poniendo fin a su relación laboral de tres años y siete meses como barrendera, en la que había disfrutado de estabilidad laboral. Debido a que su trabajo era principalmente manual o físico, la ley que la respaldaba era el Código de Trabajo; razón por la cual, tenía estabilidad laboral. De esta manera, el municipio de Guaranda irrespetó el derecho del trabajador al notificarle la finalización de su contrato laboral debido a la prolongada permanencia en su puesto de trabajo.

Siguiendo con el análisis del caso, es relevante destacar que el municipio de Guaranda firma el Octavo Contrato Colectivo, vigente desde el 1 de enero de 2015; en este se establece en su artículo 10 que los empleados del municipio gozan de estabilidad laboral durante 10 años.

Además, el contrato colectivo mencionado en el artículo 21 también especifica que los empleados recibirán un salario de \$577,83 en 2015 y de \$595,16 en los años 2016 y 2017. El municipio de Guaranda no cumple con el contrato colectivo firmado, tanto en la estabilidad laboral como en las remuneraciones, al no pagar lo estipulado en el acuerdo.

El 18 de abril de 2018, se interpone la demanda por despido intempestivo para solicitar el reconocimiento de todos los beneficios correspondientes al trabajador 1.

En la audiencia del 15 de octubre de 2018, a través de su abogado patrocinador, se argumentó la demanda laboral planteada para recibir los pagos correspondientes por estabilidad laboral, despido intempestivo, desahucio, vacaciones, diferencias salariales y décimo tercer sueldo de los años 2015, 2016 y 2017, según lo establecido en el contrato colectivo. El síndico del municipio de Guaranda no se presentó a la audiencia única, pese a estar legalmente citado como constan en el expediente, por lo que no pudo dar argumentos en su defensa ante la demanda.

No obstante, al momento de resolver, la jueza señala que el trabajador 1 estaba bajo la protección de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) como barrendero. Después de revisar detenidamente los contratos de servicios ocasionales presentados por el municipio en respuesta a la demanda del caso laboral, se llega a esta conclusión respaldada por el oficio del director de Talento Humano, que hace referencia a las enmiendas constitucionales vigentes desde el 21 de diciembre del 2019, que estableció que todos los que trabajan para el sector público son considerados servidores públicos según la Ley Orgánica de Servicio Público. Esto conduce a la decisión de la jueza que emite un auto interlocutorio de inhibición, declarándose incompetente y ordenando que el proceso sea remitido al Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo.

La misma administración de justicia vulnera los derechos de los trabajadores al considerar a un barrendero parte del régimen administrativo, lo que le priva de los beneficios establecidos por el Código de Trabajo para

los empleados. Por lo tanto, se puede decir que trasladar a un empleado de la legislación laboral al ámbito de la Ley de Servicio Público, supone una violación de derechos. Ya que, el código de trabajo protege de mejor manera los derechos laborales.

Tras la emisión del auto interlocutorio y la determinación del Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo de Ambato de que el trabajador 1 está protegido por el Código de Trabajo, se concluye que dicho tribunal no tiene jurisdicción sobre el caso. El procedimiento vuelve a la ciudad de Guaranda y se lleva a cabo otra vez la audiencia donde se aprueba la demanda y se ordena pagar los montos correspondientes, dado que es empleada municipal de Guaranda y está respaldada por el Código de Trabajo y el contrato colectivo.

Se nota que la justicia no resguardó los derechos laborales correctamente, por lo que el Tribunal Contencioso Administrativo de Ambato tuvo que señalar que el trabajador estaba amparado por el Código de Trabajo en lugar del régimen administrativo. El retraso en el procedimiento también representa una infracción por parte de la administración de justicia, ya que no se respeta el principio de celeridad necesario en los procesos judiciales.

Cabe destacar que las Enmiendas Constitucionales especifican que las nuevas disposiciones entraron en vigor el 21 de diciembre de 2015 y se aplicarán a partir de ese día en adelante, por lo tanto, no se pudo aplicar al caso del trabajador 1 debido a que había comenzado a trabajar antes (desde el 3 de junio de 2014).

Unidad de análisis 2

El trabajador 2 ha laborado como barrendero para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda desde el 20 de septiembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. Este trabajo fue completado dentro del plazo establecido, sin interrupciones. Esto significa que trabajó precisamente dos años, tres meses y once días para la institución.

El 31 de diciembre de 2017 el trabajador 2 es despedido intempestivamente, al ser comunicado por el director de Talento Humano del municipio de Guaranda que su relación laboral con la institución termina en esa misma fecha, decisión que se tomó sin considerar el tiempo de servicio.

Es fundamental destacar que el trabajador 2, al desempeñarse de manera continuada durante dos años, tres meses y días como barrendero, ya gozaba de la estabilidad en el trabajo. Ya que su labor implicaba tareas manuales, siendo el Código de Trabajo la legislación que lo protegía. Por lo tanto, el municipio de Guaranda, atenta al derecho al trabajo del empleado en cuestión, al notificarle con la terminación de la relación laboral dado que él tenía garantizada la continuidad en su empleo. Es decir, tenía estabilidad laboral dentro de la institución.

Siguiendo con el tema revisado, es destacado que el municipio de Guaranda firma el Octavo Contrato Colectivo, vigente desde el 1 de enero de 2015, donde se establece que los empleados gozan de estabilidad laboral por una década. Por otra parte, en el artículo 21 del contrato colectivo mencionado anteriormente, se especifica que los empleados recibirán un salario de \$577,83 en 2015, y de \$595,16 en 2016 y 2017. El municipio de Guaranda no cumple con el contrato colectivo firmado, tanto en la estabilidad laboral como en las remuneraciones, ya que, en 2015, el trabajador no percibió los salarios correspondientes, tampoco en los años siguientes.

El 3 de marzo de 2018 se interpone la demanda por despido intempestivo, para que se le otorguen todos los beneficios que corresponden al trabajador 2 como empleado.

En la audiencia del 11 de junio de 2018, asiste acompañado de su abogado para defender su demanda, en la cual, sobre el reclamo del pago de la estabilidad laboral, despido intempestivo, desahucio, vacaciones, diferencias salariales y de décimo tercer sueldo de los años 2015, 2016, y 2017. En cambio, el alcalde y el síndico del municipio de Guaranda no responden a la demanda ni se presentan a la audiencia única. Razón por la que la jueza de primera instancia acepta la demanda y ordena la cancelación de todos los rubros mencionados en la demanda.

En esta situación, se observa que la administración de justicia respeta los derechos del trabajador al conceder la demanda sin requerir la intervención de tribunales superiores para corregir errores de jueces de primera instancia, como en ocasiones previas.

Para este caso queda evidenciado que el único ente que vulnera los derechos de los trabajadores con sus acciones es el municipio del GAD de Guaranda.

La terminación unilateral del trabajo significó un abuso de poder por parte de quien ostentaba la dignidad de alcalde en la ciudad de Guaranda, así como un atropello al derecho al trabajo y a todos los principios y demás elementos asociados a esta actividad.

En la revisión realizada respecto a otras situaciones de terminación de contrato laboral por instancias de los GAD, se identifica el CASO No. 23-22-IS procesado por la Corte Constitucional del Ecuador, en el cual se declara cumplimiento parcial y defectuoso de la sentencia, se desvinculó a la accionante de su puesto de trabajo privándola así de sus derechos y beneficios de ley, como son sus remuneraciones, aportes al IESS, entre otros; constituyendo un ejemplo de la inadecuada actuación en instituciones de los GAD respecto a la estabilidad laboral de sus trabajadores.⁽¹¹⁾

Por otra parte, los autores Piñas et al.⁽¹¹⁾, exponen en su publicación de evidencias referentes al abuso de los empleadores, que violentan y fracturan el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, refieren de situaciones ocurridas en una de las épocas más complejas para el mundo, la pandemia del COVID 19, evidenciando la prepotencia y el abuso de parte de los dueños de los medios de producción, ocasionando la precarización laboral. El autor comparte el criterio de que, a pesar del marco legal existente, muchos trabajadores enfrentan desafíos significativos al hacer valer sus derechos. La lucha por la justicia laboral continúa siendo un tema crítico en el país.⁽¹²⁾

Es de señalar además el análisis que desarrolla Solano donde resalta que la inestabilidad laboral puede ser precursor de estrés en los trabajadores, afectando así su estado de salud y calidad de vida, criterio al que se adhiere también el autor.⁽¹³⁾

Se hace interesante el planteamiento de Thomas quien expone en su trabajo que el acceso a la justicia es un componente esencial para la protección efectiva de los derechos laborales. Esto implica no solo tener leyes adecuadas, sino también contar con sistemas judiciales accesibles y eficientes que permitan a los trabajadores presentar sus reclamaciones sin obstáculos.⁽¹⁴⁾

El autor considera que, en los casos laborales mencionados, a pesar de finalmente reconocer los valores exigidos, es discutible que los jueces de primera instancia inicialmente consideraran que los barrenderos estaban protegidos por el régimen administrativo, lo que representa una falta en su responsabilidad de proteger los derechos de los empleados. Además, vulnera el principio de celeridad que debe prevalecer en los procesos legales para evitar demoras en la impartición de justicia.

CONCLUSIONES

En los casos laborales mencionados, a pesar de finalmente reconocer los valores exigidos, es discutible que los jueces de primera instancia inicialmente consideraran que los barrenderos estaban protegidos por el régimen administrativo, lo que representa una falta en su responsabilidad de proteger los derechos de los empleados. Además, vulnera el principio de celeridad que debe prevalecer en los procesos legales para evitar demoras en la impartición de justicia.

En varias instituciones del sector público, los líderes carecen de sentido común al creer erróneamente que pueden actuar como si sus acciones fueran asuntos privados y exclusivos. Es decir, actuar con arbitrariedad. Lo anterior lleva a que sean las entidades públicas, que son de propiedad de todos los ecuatorianos, las responsables de cubrir los costos de los errores de sus administradores.

En conclusión, la estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser protegido no solo a través de leyes constitucionales, sino también mediante acciones prácticas que garantizan su aplicación. Este artículo pretende resaltar la necesidad de mejorar los sistemas legales y administrativos que protegen este derecho en Ecuador, fomentando un entorno laboral más justo y equitativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Equipo editorial, Etecé. Enciclopedia Humanidades. Disponible en: <https://humanidades.com/autor/equipo-editorial/>
2. Camacho MC. Empleo para jóvenes en las Américas: estrategias y recomendaciones de política. Organización Internacional del Trabajo; 2024. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/node/6504>
3. 100% Trabajo Decente. Derechos laborales. 2024. Disponible en: <https://www.cnvinternationaal.nl/es/temas/area-resultados/derechos-laborales>
4. Naciones Unidas. OHCHR. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
5. Constitución de la República del Ecuador. 2008. Disponible en: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
6. Corte Constitucional de Ecuador. Sentencia 093-14-SEP-CC. vLex. 2014. Disponible en: <https://vlex.ec/vid/aca-extraordinaria-presentada-or-estuardo-garca-526311414>
7. EcuadorLegal. Derechos y Obligaciones del trabajador y empleador por Código de trabajo. EcuadorLegalOnline. 2025. Disponible en: <https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/>

8. UNIR. Universidad Virtual. Derecho Laboral: ¿en qué consiste y a qué se aplica? Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/derecho-laboral-que-es/>
9. Paguay Duchi MÁ, Morales Navarrete MA. La estabilidad laboral en el Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. 2023;15(2):346-54. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202023000200346&lng=es&nrm=iso&tlng=es
10. INEC. Registro Estadístico de Empresas 2022. 2023. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf
11. Corte Constitucional de Ecuador. Sentencia No. 23-22-IS/23. 2023.
12. Piñas Piñas LF, Viteri Naranjo B del C, Álvarez Enríquez GF. El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2021. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>
13. Solano Moreno MJ. Inestabilidad laboral en el Ecuador. Un estudio en época de pandemia. Quito: Universidad Politécnica Salesiana; 2022. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23480/1/TTQ951.pdf>
14. Thomas F. La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno. Revista Latinoamericana de Derecho Social. 2012;(14):183-203. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702012000100183&lng=es&nrm=iso&tlng=es

AGRADECIMIENTO

A Universidad Estatal de Bolívar.

FINANCIACIÓN

Los autores expresan que la financiación fue llevada por la Universidad Estatal de Bolívar a través del Grupo de investigación GI-01-2017 mediante los proyectos: PIV-1-2023 y PIV-5-2023 con RCU - 011 - 2024 - 152.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Curación de datos: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Análisis formal: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Investigación: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Metodología: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Administración del proyecto: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Recursos: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Software: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Supervisión: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Validación: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Visualización: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Redacción - borrador original: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika

Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.

Redacción - revisión y edición: Andrés Sebastián Ibarra González, Nelly Alexandra Verdezoto Aguiar, Erika Priscila Cahuasqui Molina, Fátima del Rocío Núñez Aguiar.