



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

“PUCE-SI”

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO

**“EL DESPIDO INTEMPESTIVO A MUJERES ADULTAS MAYORES
EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DE OTAVALO EN EL PERIODO DE 2009– 2018: Análisis de caso”**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO

Línea de investigación: Política y Derecho para la Participación Social y el Establecimiento de las Relaciones Justas

AUTOR: Carlos Xavier Leiton del Castillo

ASESOR: Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.

IBARRA, FEBRERO 2019

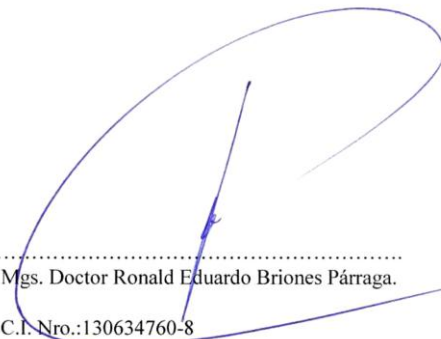
Ibarra, 25 de febrero de 2019

Sres.:

Coordinador y demás miembros De la Comisión Técnica de Trabajo de Grado de la PUCE-SI

Su Despacho.-

Por la presente hago constar que he leído el trabajo de investigación, presentado por el señor estudiante Carlos Xavier Leiton del Castillo, con Cedula de Identidad Nro. 1002924551, de Octavo nivel de la Escuela de Jurisprudencia, para optar al título de abogado, cuyo título tentativo es **“EL DESPIDO INTEMPESTIVO A MUJERES ADULTAS MAYORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE OTAVALO EN EL PERIODO DE 2009 – 2018: Análisis de caso”**, y que acepto asesorarlo en calidad de tutor durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación definitiva.



.....
Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.

C.I. Nro.:130634760-8

.....
Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.

C.I. Nro.:130634760-8

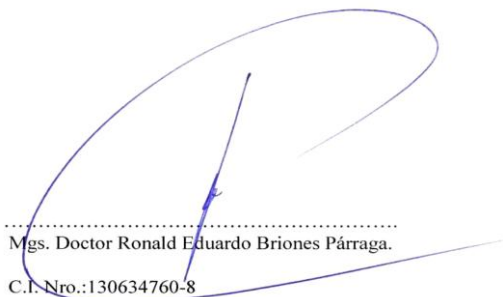
Ibarra, 25 de febrero de 2019

Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se adjunta a las normas vigentes de la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI); trabajo de investigación, presentado por el señor estudiante Carlos Xavier Leiton del Castillo, con Cedula de Identidad Nro. 1002924551, de Octavo nivel de la Escuela de Jurisprudencia, para optar al título de abogado, con el tema: **“EL DESPIDO INTEMPESTIVO A MUJERES ADULTAS MAYORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE OTAVALO EN EL PERIODO DE 2009 – 2018: Análisis de caso”**; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines pertinentes.



Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.
C.I. Nro.:130634760-8

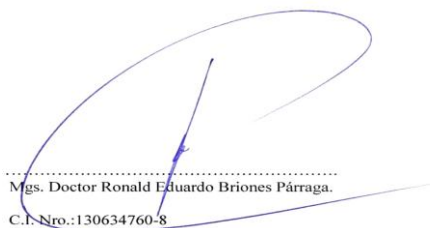
.....
Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.

C.I. Nro.:130634760-8

Ibarra, 25 de Febrero de 2019

**EL TRIBUNAL DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA DE LA PONTIFICIA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA, PUCE-SI**

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Ibarra, PUCE-SI, presentado por el señor estudiante Carlos Xavier Leiton del Castillo, con Cedula de Identidad Nro. 1002924551, de Octavo nivel de la Escuela de Jurisprudencia, para optar al título de abogado, con el tema: “EL DESPIDO INTEMPESTIVO A MUJERES ADULTAS MAYORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE OTAVALO EN EL PERIODO DE 2009 – 2018: Análisis de caso”.



Mgs. Doctor Ronald Eduardo Briones Párraga.
C.I. Nro.:130634760-8

(f).....

Dr. Briones Párraga Ronald Eduardo
C.C.:130634760-8



(f).....

Dra. Erazo Clerque Amparo Del Carmen
C.C.:100178777-7



(f).....

Dra. Hermoza Vinuela Magdalia Maribel
C.C.:100169916-2

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO**, con cedula de ciudadanía N°: 1002924551, estudiante de la Escuela de Jurisprudencia, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 66 del Instructivo de Trabajo de Grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI), que en su parte pertinente manifiesta textualmente: “forman parte del patrimonio de la universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional de la universidad”

Ibarra, 25 de febrero de 2019

(f):



CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO

C.C.: 1002924551

AUTORÍA

Yo, **CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO**, portador de la cedula de ciudadanía N°: 1002924551, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y que se ha respetado las diferentes fuentes de información realizando las citas correspondientes.

(f): 

CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO

C.C.: 1002924551

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO**, con C.C.: 1002924551, autor del trabajo de grado titulado: *“EL DESPIDO INTEMPESTIVO A MUJERES ADULTAS MAYORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE OTAVALO EN EL PERIODO DE 2009 – 2018: Análisis de caso”*, previo a la obtención del título profesional de “ABOGADO”, en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información De La Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE-SI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ibarra, 25 de febrero de 2019

(f.) 

CARLOS XAVIER LEITON DEL CASTILLO

C.C.: 1002924551

DEDICATORIA

Dedico esta tesis primeramente a Dios y a mi Santísima Madre Virgen de Guadalupe, que fue en esos momentos de caídas y tristezas en que me dieron la bendición y encontré el refugio y la paz para levantarme y que me permitió culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida, etapa en la cual pude entender y valorar cada una de las bendiciones con las cuales me rodean.

A mi familia.

Gracias a Dios por mis hijos, Jozéf, Marthín y Emilio, a mi esposa Aleida; que más que el motor de mi vida fueron parte muy importante de lo que hoy puedo presentar como tesis, gracias a ellos por cada palabra de apoyo, gracias por cada momento en familia sacrificado para ser invertido en el desarrollo de ésta hermosa profesión, gracias por entender que el éxito demanda algunos sacrificios y que el compartir tiempo con ellos hacía parte de estos sacrificios; a ellos dedico todas las bendiciones que de parte de Dios vendrán a nuestras vidas como recompensa de tanta dedicación, tanto esfuerzo y fe en la causa misma.

A mi hijo Leandrito, que desde el cielo jamás me abandonó, dedico esta tesis, que en medio de la formación de mi carrera su partida nos golpeó y nos marcó la vida; mi hermoso cada letra de este trabajo está impregnada de las lágrimas de tu partida.

A mi madre Mercedes del Castillo.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por su ética profesional y su ayuda en las madrugadas de trabajos, por estar cada momento junto a mí redactando este trabajo, por su sacrificio y su salud por darme la educación a lo largo de mi vida, porque su ejemplo de lucha incansable ha sido el pilar en mi vida y modelo a seguir, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTO

El desarrollo de esta tesis no fue un proceso el cual se pueda catalogar como algo fácil, por el contrario fue un proceso durante el cual se presentaron diversidad de tropiezos, contratiempos, ideas acertadas, colaboración de los distintos intervinientes y en algún momento la presencia de malas decisiones tomadas.

Gracias a la constante presencia de los docentes de la Universidad, a aquellos que impulsaron el desarrollo de mi formación profesional, los cuales se dieron su tiempo y paciencia para que comprendamos de la mejor manera cada tema en clases, sacrificando muchas de las veces sus descansos y momentos en familia, a aquellos que jamás dijeron “no explico dos veces”, gracias a esos maestros de la facultad que primero fueron amigos, compañeros de profesión y catedráticos universitarios, a todos que con amabilidad y claridad compartieron su conocimiento.

Gracias a mi Tutor, el Doctor Ronald Briones

Quien a más de docente fue un amigo y que esta brecha se mantenga siempre, espero encontrarnos en el camino competitivo y que se sienta orgulloso del profesional que formó; muy agradecido por confiar en mí; el día de hoy deseo honrar su vida y auguro éxitos en su vida profesional a través de esta dedicatoria, hoy dedico a mi maestro esta tesis, por su gran apoyo y motivación y agradezco a él cada momento en clases; agradezco a él por desarrollar con excelencia su labor.

INDICE

ACEPTACIÓN DE TUTOR.....	II
CERTIFICACION DE ASESOR.....	III
APROBACION DEL TRIBUNAL.....	IV
ACTA DE CESION DE DERECHOS.....	V
AUTORÍA.....	VI
DECLARACION Y AUTORIZACION.....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
INDICE.....	10
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCION.....	14
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos.....	17
ESTADO DEL ARTE.....	21
Nociones Generales Del Derecho Al Trabajo.....	21
Nociones Generales Sobre La Estabilidad Laboral.....	22
Despido.....	24
Despido Tempestivo O Legal.....	25
Despido Intempestivo.....	25

Discriminación Por La Edad Y El Despido Intempestivo.....	30
Consecuencias Del Despido Intempestivo.....	34
MATERIALES Y METODOS.....	35
Población Y Muestra.....	35
Instrumentos Y Procedimiento.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	46
ANEXOS.....	59
Formatos De Entrevista.....	59
Análisis E Interpretación De Resultados.....	62

RESUMEN

Luego de una vida productiva en la actividad laboral y el desarrollo de relaciones interpersonales y académicas, se presenta la ocurrencia del despido intempestivo, condicionando la vida de quien sufre este tipo de acción, ocasionando una afectación en la persona, en la familia y en su entorno social. Siendo el perfil social que más lo sufre por su vulnerabilidad, las personas mayores de sexo femenino, por cuya condición, pasa que no solo se queden sin el empleo del que disponían, sino que aparte sea difícil encontrar de nuevo una actividad laboral a pesar de todas sus atribuciones. En este sentido esta investigación busca estudiar las consecuencias jurídicas que conlleva este tipo de despido, y la implicación del proceso del resarcimiento del daño, en el que se estipulan a cuáles instancias acudir y que recursos utilizar en tales casos. Es así que además de un análisis jurídico, se elaboraron instrumentos de entrevistas, aplicados a distintos tipos de actores de diferentes instituciones con el fin de evaluar y valorar sus opiniones y experiencias, y de allí aportar las conclusiones, y aspectos más relevantes e importantes que nos deja.

Palabras claves: Despido Intempestivo, Personas Adultas, Derechos laborales, Discriminación, Resarcimiento.

ABSTRACT

After a productive life in the labor activity and the development of interpersonal and academic relationships, the occurrence of untimely dismissal occurs, conditioning the life of those who suffer this type of action, causing an affectation in the person, in the family and in their social environment. Being the social profile that suffers the most due to its vulnerability, older women, for which condition, it happens that not only they run out of the job they had, but it is also difficult to find a new job despite all its attributions. In this sense, this research seeks to study the legal consequences that this type of dismissal entails, and the implication of the process of compensation for the damage, which stipulates which instances to go to and which resources to use in such cases. Thus, in addition to a legal analysis, interview instruments were developed, applied to different types of actors from different institutions in order to evaluate and assess their opinions and experiences, and from there to provide the conclusions, and most important and important aspects that let us.

Keywords: untimely dismissal, adults, labor rights, discrimination, compensation.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de los derechos laborales, la estabilidad laboral, así como la no discriminación, no solamente constituyen pilares básicos para la protección del trabajo, sino también, son derechos humanos fundamentales consagrados en las normas constitucionales, legales y en diversos convenios y tratados internacionales relacionados con la protección de los derechos humanos.

En el presente trabajo se va a analizar jurídicamente el despido intempestivo que sufren las mujeres por haber alcanzado una edad superior a los cincuenta años, al ser objeto en muchos casos de despidos intempestivos. El tema que se plantea es de medular importancia, toda vez que está afectando uno de los derechos fundamentales que reconoce no solo la Constitución de la República del Ecuador, sino también otros instrumentos normativos de carácter internacional. Considerando la vulneración de los derechos que resulta de este tipo de despido y las afectaciones que estas causan para las implicadas, han sido razones suficientes para motivar el presente trabajo.

El tema a investigar no es un problema exclusivo de un lugar o época determinada, sino que se encuentra extendido en tiempo y espacio, muchas veces disfrazándose el despido intempestivo bajo causas de terminación de la relación laboral que realmente resultan ficticias. A pesar de lo expresado, el trabajo a desarrollar se centrará en el GAD Municipal de Otavalo, limitándose a los casos ocurridos a partir del año 2009 hasta la actualidad.

En la investigación de la temática de la vulneración del derecho al trabajo a mujeres adultas mayores como despido intempestivo en el GAD de Otavalo, a partir del 2009, se hará énfasis en los despidos intempestivos de mujeres que han cumplido los cincuenta años de edad, para ello se recogerán criterios que demuestren la frecuencia con la que han sufrido afectaciones las trabajadoras en el período investigado. Esta investigación es novedosa en el GAD de Otavalo, pues no existe constancia de que con anterioridad se realizara algún estudio pormenorizado de los despidos intempestivos a trabajadores y en especial a mujeres adultas mayores. Adicionalmente se realizará el diagnóstico y una propuesta a partir del análisis efectuado, la

cual estará acorde a lo establecido en la legislación existente y donde se aplicará además de la ley, los procesos, la experiencia y el desenvolvimiento de la historia laboral de las empleadas.

El problema latente dentro de los entes, organismos e instituciones públicas, especialmente del GAD de Otavalo, es el desconocimiento y aplicación de Leyes y Reglamentos en materia laboral, lo cual termina afectando a los trabajadores por parte de los responsables de la administración del Recurso Humano que prestan sus servicios en esta área. O en todo caso, la afectación pudiera estar denotando la necesidad de explicitar la situación laboral de los adultos mayores en el marco legal.

Los despidos intempestivos que se ejecutan son casos especiales, viviendo una realidad en donde los derechos y garantías son mutilados, principalmente por los cambios políticos en la administración, lo que ha estado provocando afectaciones a las trabajadoras adultas mayores, denigrándola en sus conocimientos, experiencias y capacidades.

Han existido reclamos en los tribunales respectivos, porque se han realizado despidos a las trabajadoras sin haber aplicado correctamente lo establecido en la Ley. Esta investigación va encaminada a buscar los parámetros internos, y si se han aplicado correctamente los procesos de separación laboral de las mujeres adultas mayores de sus puestos de trabajo. Es indispensable analizar la problemática desde lo humano, lo legal, y la realidad social que rodea en especial a las mujeres trabajadoras en el GAD Municipal de Otavalo a partir del período 2009 hasta la actualidad.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Título II “Derechos”, en el artículo 11 numeral 2, se establece el principio de igualdad entre todas las personas en el Ecuador. De esta forma, se sanciona cualquier acto de discriminación que tenga lugar en el territorio nacional por razón de la edad (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). A partir de ello, y de las denuncias que han tenido lugar en Otavalo, por mujeres adultas mayores que han sido separadas injustificadas de sus puestos de trabajo que laboraban en el GAD Municipal, existen evidencias de que los criterios políticos y superfluos se imponen para la realización de este tipo de actos, inobservando la normativa laboral existente en torno a ello. Esta realidad exige que, desde la investigación, se realice un estudio que logre articular la esencia de lo que

establece la normativa laboral y la realidad que se ha estado evidenciando en el GAD Municipal de Otavalo por medio de los despidos intempestivos de las trabajadoras adultas mayores.

La importancia del estudio de la discriminación en la mujer adulta mayor, radica fundamentalmente en la necesidad de evitar que personas por razones de la edad sean discriminadas y vulneradas en sus derechos fundamentales.

En la actualidad es frecuente hallar salas de audiencias de las Inspecciones del Trabajo y las oficinas de los Inspectores del Trabajo, dirimiendo reclamaciones de trabajadores sostenidas con el fin de lograr el cumplimiento de sus derechos laborales en lo referente al pago de indemnizaciones por despido intempestivo. Por otra parte, se observan trabajadoras que fueron despedidas sin otra causa que su edad, que por desconocimiento de la ley y sus derechos quedan vulnerables y desprotegidos.

El presente trabajo persigue justamente profundizar en la figura jurídica del despido intempestivo en cuanto a su normalización y cumplimiento de la ley, en su forma de aplicación para resolver las diferentes inquietudes y dificultades que se pueden presentar dentro de un litigio laboral en las instituciones públicas, en este caso en el GAD Municipal de Otavalo con referencia a las mujeres adultas mayores.

El derecho al trabajo en todas sus condiciones está regulado en los artículo 325 y siguientes de la Constitución de la República del Ecuador (2008); de hecho el artículo 326 en su numeral 2 plantea algo muy valeroso y es que el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales. El artículo 319 de la propia Carta Magna también es fundamental de tomar en cuenta a los fines de entender el derecho al trabajo pues en él se reconocen las múltiples formas de producción. Incluso el artículo 66 numeral 2 de la Constitución hace una referencia medianamente implícita la dignificación del trabajo; es decir, que el trabajo le da dignidad a la persona.

Por otra parte, tomando como referencia, el derecho al trabajo también está regulado en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010) artículo 17, al describir las clases de nombramientos establecidos y demás normas legales en vigencia, lo que permite su efectiva

aplicación, previo el cumplimiento de formalidades legales lo que constituye una de las potestades que utiliza el Estado para el cumplimiento de sus fines. Llegar a ese cumplimiento y a la efectiva aplicación de la ley es lo que se persigue con la presente investigación.

Lo aquí planteado nos lleva a realizar las siguientes interrogantes:

- 1) ¿Representa un acto de discriminación el despido intempestivo a mujeres adultas mayores en el GAD Municipal de Otavalo?
- 2) ¿El despido intempestivo a mujeres adultas mayores es contrario a lo establecido en las normas que rigen la materia laboral?
- 3) ¿Existe el suficiente conocimiento entre las afectadas acerca del procedimiento a seguir?

Partiendo de estas interrogantes surgen los siguientes objetivos:

Objetivo General

- Analizar las situaciones de despido intempestivo a mujeres adultas mayores en el GAD Municipal de Otavalo.

Objetivos Específicos

- Realizar un análisis acerca de la doctrina y demás fuentes relacionadas con el tema de la estabilidad laboral y del despido intempestivo.
- Diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley por parte del personal responsable en el manejo del Recursos Humanos del GAD Municipal de Otavalo.
- Elaborar un análisis comparativo de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas

Justificación de la Investigación

La presente investigación es aplicable porque se presenta en la ciudad de Otavalo, y es aquí donde se tiene conocimiento de que a partir del año 2009 se ha dado una serie de despidos intempestivos a este grupo de personas en las distintas administraciones por cumplir con otro grupo de personas y así argumentar que se ha modernizado la institución. Por ello es necesario el estudio jurídico ya que contamos con los recursos necesarios como documentos públicos y

el acercamiento y facilidad que brindan las autoridades del Cantón y la guía de los distintos profesionales del derecho quienes ofrecen las herramientas de trabajo investigativo.

Además, en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” (2017) se encuentra recogido como uno de los objetivos nacionales de desarrollo, el hecho de garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Destaca este Plan en su objetivo No. 1 que:

(...) se encuentra entre las prioridades la erradicación de diferentes formas de violencia, principalmente respecto a mujeres, niños, niñas, adolescentes y jóvenes, promoviendo un sistema de prevención, protección, atención integral y reparación de derechos a las personas que han sufrido de ella. En el mismo sentido, la discriminación y la exclusión social son una problemática a ser atendida, con la visión de promover la inclusión, cohesión social y convivencia pacífica(pág. 53).

Así mismo se señala en el Plan “Toda una Vida” (2017) que:

Se ha decidido construir una sociedad que respeta, protege y ejerce sus derechos en todas las dimensiones, para, en consecuencia, erigir un sistema socialmente justo y asegurar una vida digna de manera que las personas, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezcan, logren satisfacer sus necesidades básicas, tales como: la posibilidad de dormir bajo techo y alimentarse todos los días, acceder al sistema educativo, de salud, seguridad, empleo, entre otras cuestiones consideradas imprescindibles para que un ser humano pueda subsistir y desarrollarse física y psicológicamente, en autonomía, igualdad y libertad (pág. 53).

Se puede considerar que al culminar el desarrollo de esta investigación resultará beneficiario el GAD Municipal, porque con las propuestas ayudará a las autoridades Municipales a la toma de decisiones tendientes a fortalecer el departamento de Recursos Humanos como el Departamento Legal y a la actualización de conocimientos referentes a las Reformas de la Ley en beneficio y protección de los trabajadores.

Alcance de la Investigación

En consecuencia, el presente trabajo persigue la finalidad de realizar un profundo análisis en las normas legales, forma e indemnización otorgada por parte del empleador a las personas adultas mayores al momento de ser despedidos intempestivamente, además que con el saber de procesos judiciales se lograría el análisis de la problemática, accediendo a los afectados

directos con el fin de recolectar la información necesaria para el sustento del planteamiento de investigación.

Este estudio no tiene solo un interés netamente académico ya que es importante la investigación tanto de la vulneración de los derechos laborales como del despido intempestivo, y mucha más importancia adquiere el estudio cuando el tema de investigación se vincula con personas adultas mayores. Aunque algunos consideraren que es un tema no tan trascendental, debido a que una persona adulta mayor ya ha cumplido su etapa laboral y que es hora de su descanso, realmente es pertinente considerar que muchas de esas personas tienen más que ofrecer a la sociedad, que rinden al máximo en sus labores diarias por la experiencia y la sola plenitud de tener un trabajo para su sustento familiar.

Los beneficiarios directos con este análisis serán las personas que se sientan en estado de indefensión laboral, aquellas personas que están a punto de entrar en la edad promedio de ser cesados de funciones por cumplimiento de la edad necesaria para laborar, o también de aquellas que ya han sido parte de un proceso litigioso por despido intempestivo, las cuales tendrán la posibilidad de retomar sus funciones laborales. Con el estudio de este problema también se podrá determinar si estas personas han sido legalmente correspondidas en sus liquidaciones, que, a más de un análisis al tema central de despido intempestivo, también nace la duda de cuanto es el valor que les corresponde.

De los beneficiarios indirectos, se ha tomado en cuenta aquellas personas que como se manifestó, ya han sido parte de un proceso y que han agotado las instancias legales para reclamar sus derechos, pero que han recibido una liquidación aunque sea ínfima por el tiempo de sus funciones, pero que sabrán que no son los únicos en pasar por este tipo de percances, que gracias al reclamo de sus derechos y la constancia de que no se ha logrado respetar las leyes que los protegen, se ha dado una iniciativa de regulación al Código de Trabajo (2005) y a la misma Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (2008), que como tema de discusión para las próximas autoridades que asuman un curul de representación legislativa, tomen en cuenta para debate el tema de los derechos laborales en todo su esplendor y no solo a cierto grupo de personas que realiza una función. Que sea el inicio de proponer un

respeto de las normas y mejoramiento a la estabilidad laboral de las personas adultas mayores que aún tienen mucho que ofrecer a la sociedad.

ESTADO DEL ARTE

Nociones generales del Derecho al Trabajo

Examinando los numerosos referentes y antecedentes investigativos, se puede constatar que, aunque existe una amplia gama de estudios relativos al despido y en especial al despido intempestivo que es el que más atañe a los efectos del presente trabajo, no resultan igual de extensas las investigaciones acerca de este despido vinculado a la edad de las personas, en especial de las mujeres.

El trabajo surge como una necesidad del ser humano, pero con el paso del tiempo se ha convertido en un derecho y en tal sentido se encuentra protegido legalmente. Wenceslao Roces, en su obra titulada “Manual de Economía Política”, define al trabajo, “quien hace una acción que se enmarca a la posibilidad de alcanzar un fin una satisfacción a partir de los objetos de la naturaleza. En este sentido es trabajo se expone como un principio natural, el cual es esencial para la vida” (Roces, 1956, pág. 15).

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que posee el ser humano y está regido por la libre elección, por la equidad de condiciones para todas las personas y por las condiciones adecuadas en que este se debe desarrollar. El derecho al trabajo se reconoce tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

Arturo Fourier Facio (2011), alega con relación al nacimiento del derecho laboral que: “el derecho laboral nace como principio de regulación, en el comportamiento y acción de los trabajadores, de forma muy particular dentro de las organizaciones”(pág. 20).

Asimismo, Germán Valdés Sánchez (2009), con relación al derecho laboral expresa que: “Lo que busca el derecho del trabajo como disciplina, es regular las relaciones, que habían caído en desigualdades producidas por aquellos que poseían los medios de producción” (pág. 59).

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 33 establece:

“el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, convirtiéndose en una fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Ecuatoriano garantiza a las personas trabajadoras el goce de un pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones equitativas y a desenvolverse en un trabajo saludable y libre de discriminaciones” (pág. 11).

De la Cruz Changoluisa (2017), establece:

“La garantía que otorga la Constitución de la República del Ecuador, se convierten en suma a parte inherente a la persona, en la que no se distingue ninguna de sus características, por lo que la condición de sujeto de derecho de las personas e incluso sus obligaciones, por lo que no puede bajo ningún concepto menoscabarse los mismo, en relación al alguna circunstancia o autoridad”. (pág. 210).

El Derecho del Trabajo, tal como puntualiza Calucho Sailema (2014 pag.14) abarca y reglamenta aquellos aspectos en la relación que se tenga entre el trabajador y empleador, tales como: despido, sindicatos, estabilidad, despido. Se refiere el propio autor al proceso evolutivo de la regulación de todas estas relaciones laborales, proceso que ha costado hasta vidas que han creado una gran conmoción mundial por su repercusión. Como reflejo de las luchas del movimiento obrero se lograron una serie de conquistas, encontrándose entre otras: el derecho a la estabilidad laboral, el que el empleado sea separado de sus trabajos mediante despidos con causas justas, así como la posibilidad sus derechos, participando en toma de decisiones de los contratos.

Las conquistas laborales a las que se hace alusión anteriormente cambian la situación que hasta el momento tenía el trabajador.

En el derecho civil se presentaba pocos argumentos que permitieran hacer frente al despido, en este sentido el Código Civil de 1870, el cual señalaba que aquel obrero que no haya ajustado término, ni obre determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización (De La Cueva, 1988).

Nociones generales sobre la estabilidad laboral

Como se indicó anteriormente el derecho al trabajo tiene implícito un conjunto de principios entre los que se encuentra la estabilidad laboral. La Fundación Pro-humana (2018) señala que:

Es aquel derecho con el que cuenta el trabajador, para permanecer en una plaza de trabajo, siempre y cuando cumpla con lo establecido. Para lo cual se protege al trabajador de cualquier tipo de despido que pueda ser arbitrario. Por lo que medio de mecanismos de estabilidad se busca evitar despido que traigan como consecuencias inseguridades y problemas (pág. 79).

Como bien refiere Calucho Sailema (2014):

La estabilidad crea derechos que provocan en la relación laboral un carácter de permanencia, para lo cual se produce la justicia social, por lo que hablamos de una institucionalización de esa figura, para la cual existe de forma previa una contratación y beneficios, creando así de esta manera una situación jurídica objetiva (pág. 18).

Asimismo, Mario de la Cueva (1988) manifiesta que:

La estabilidad como principio que un carácter de permanencia en la relación laboral, para lo cual su disolución debe depender de forma exclusiva la voluntad del trabajador, por lo cual de su incumplimiento acarrea obligaciones del patrono, ante circunstancia que no haga posible su continuidad (pág. 219).

Por parte su Dávalos (2009) alude a la posición de Néstor de Buen para el cual la estabilidad Es un derecho que busca conservar un puesto laboral por el tiempo de la relación que así se exija, dependiendo de la naturaleza del trabajo que se realiza, con ello se comprende que la relación abarcara en dependencia del trabajo a realizar el tiempo para su desarrollo, según sea por la materia de trabajo. En eso queda señalado que no puede darse por finalizada una relación laboral (pág. 134).

Calucho Sailema (2014) por el contrario opina que: “es un principio que protege a los trabajadores en sus empleos, y busca garantizar que permanezcan en sus puestos, es un principio cuyas características se enmarcan en derechos fundamentales” (pág. 23).

Como acertadamente expresa Merino (2011), “el despido intempestivo, atenta contra la dignidad moral, social y familiar del trabajador y sobre todo afecta la estabilidad y con ello la dignidad del trabajador y su familia”.

Despido

Según el tratadista Español Manuel García (1967), “es todo acto por el cual se rompe la relación laboral por parte del patrono, sin importar si existe o no suficientemente razones para ello, por lo cual se quiebra dicha relación” (pág. 235).

Al respecto del despido señala Zuraty (1993), que este es “aquel acto mediante el cual el patrono o empresario comunica al trabajador que ha terminado su contrato de trabajo, de manera súbita, sin desahuciarlo con anticipación” (pág. 321).

Para Néstor de Buen, citado por Dávalo (2009) en su obra “Derecho Individual del Trabajo” el despido “se da una ruptura en la relación laboral siendo una decisión del empresario que invoca una causa grave para realizarlo”. El propio autor cita a Mario de la Cueva para quien el despido ha sido definido por la doctrina como “se rescinde de la relación laboral por considerar la existencia de hecho que así lo amerita, que obliga a su separación del trabajo” (pág. 141).

Mario de la Cueva (1988) en relación al despido laboral manifiesta que: “la falta de ingresos producto de no tener una relación laboral resulta un acto meramente miserable, siendo esta la peor de las tiranías”.

Según señala Molero Manglano (2004), el término despido engloba dentro de sí, todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador (pág. 447), incluyendo por tanto al despido tempestivo y al despido intempestivo.

Al respecto de la distinción entre despido tempestivo y despido intempestivo, señala González Mendoza (2014), en su tesis “que el primero hace referencia a los despidos legales, o sea los que están amparados en alguna causa que define la ley donde el empleado no puede exigir indemnización alguna, solo el pago proporcional de las remuneraciones adicionales. Agrega que el mismo se encuentra reconocido en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo a través de la figura del “Visto Bueno”. Por otra parte, el despido intempestivo sería el causado por el empleador unilateralmente sin tener una causa legal.

Despido tempestivo o legal

Relacionado con lo anterior, Calucho Sailema (2014) destaca que la extinción laboral se basa en causas que expone el empleador, para ello tiene la obligación de justificar, según lo que presenta la normativa laboral, para lo cual se asocian tres razones o causas que fundamenten el despido, siendo las mismas:

1. Despido disciplinario
2. Extinción del contrato por causas objetivas y despidos colectivos
3. Extinción del contrato por fuerza mayor. (pág. 25)

Asimismo, este autor explica cada una de estas causas, al respecto señala que:

En el despido laboral disciplinario encontramos las siguientes causas que conllevan al despido laboral:

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o faltas de puntualidad, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales o físicas al empleador, ofensas verbales o físicas a compañeros de trabajo, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Las causas objetivas que pueden dar por terminado la relación laboral y extinguir el contrato de trabajo, son:

La ineptitud del trabajador con conocimiento posterior a la colocación efectiva de este a la empresa, la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas implementadas en su área de trabajo previa capacitación, cuando concurren causas económicas- organizativas-producción que afecte a un número de trabajadores tal que no se considere despido colectivo” (Calucho Sailema, 2014).

Despido intempestivo

Según el Jurista Guillermo Cabanellas (2002) el despido intempestivo es la privación de ocupación; empleo; actividad; trabajo; disolución del contrato o relación de trabajo, realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

Mientras que Colón Bustamante Fuentes (2012) señala que el despido intempestivo es cuando la voluntad unilateral del empleador, rompe el vínculo laboral, caracterizándose generalmente, por una acción inesperada y violenta.

Asimismo, Guillermo Ochoa Andrade (1995) define el despido intempestivo como: “es la terminación de la relación, sin justificar una causa de características justas, la terminación brusca de la relación laboral; esto es, sin causa justa o legal, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca”. (pág. 23). Acerca del pago de indemnizaciones, Jorge Vásquez López (2004) indica que estas constituyen una sanción que se impone a quien infringe alguna norma (pág. 134), razonamiento que encuentra respaldo en el artículo 188 del Código Laboral, al disponer que: “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (...)” (Asamblea Nacional, 2005).

El tratadista Julio Mayorga (2008) señala que se está ante un despido intempestivo “Es la acción que da por terminada la relación laboral, sin que exista causa legal, o si existente no se lleva a cabo por procedimientos previstos en el Código del Trabajo, para lo cual se señala la ilegalidad y la connotación de despido intempestivo. También ocurre cuando abruptamente se produce el despido sin la terminación del contrato de trabajo.” (pág. 102)

El despido intempestivo ha estado presente en todos los períodos sociales del trabajador. En la antigüedad con manifestaciones rudimentarias, sin reglamentación alguna. Luego de la conquista de América, España traslada reglamentaciones que no se cumplían, solo constaba como letra muerta. Durante una extensa etapa fueron llevados a cabo abusos a obreros que sucedía a la vez que se formaban poderosos dueños de capitales, que tenían máquinas de producción, luego con la industrialización se originan grandes despidos masivos. (Calucho Sailema, 2014, págs. 16-17)

Asimismo, Marcela Nugra y Juan Pablo Tigre (2012) se refieren al despido intempestivo como “la terminación de las relaciones laborales por parte del empleador, sin que exista causa legal (sin previo aviso)” y sobre esta exponen tres ejemplos en los que puede evidenciarse el mismo, siendo estos:

1. Cambio de puesto.
2. No permitir el ingreso del trabajador a la empresa.
3. Una notificación sin causa legal.

Calucho Sailema (2014), sin embargo, manifiesta que el despido intempestivo puede darse de dos maneras:

1. Cuando existe causa legal para el despido, pero el empleador no ha seguido el procedimiento legal establecido, o sea, a pesar de concurrir una causal de despido el empleador realizó este proceso sin observar las disposiciones legales al respecto.
2. Cuando el empleador sin causa legal alguna da por terminado el contrato de trabajo de forma ilegal, sin que medie más que la voluntad y la imposición de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo. (págs. 29-30)

Destacan al respecto referentes como Hernández Molina (2009), quien alega que el sistema de libre despido, como también se le llama al despido intempestivo, se contrapone a lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT, el cual establece como principio que no se podrá dar por terminada la relación de laboral de un trabajador, de forma unilateral por el empleador sin que exista para ello causa justificada, las cuales se relacionan con la capacidad del trabajador o en las necesidades que tenga la empresa la cual puedan acreditarse (pág. 24).

Según la Resolución Número 0415-2014 de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, es un hecho que el despido intempestivo es un acto unilateral del empleador, por lo cual tiene que someterse a lo establecido en el Código de Trabajo. Y precisamente a esas sanciones económicas se refiere el Código de Trabajo artículo 188 las indemnizaciones que ocurren de forma económica en la condición de despido intempestivo. Por lo que tres años de servicio significan tres de pago y cuando suman más de tres años se traduce a un mes de remuneración por cada año. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la última remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador (De la Cruz Changoluisa, 2017).

Asimismo, el autor Orsini, (2012) expresa que existe una relación entre el derecho al trabajo y el principio de estabilidad, que es inseparable, lo que otorga un recurso indispensable ante despidos injustificados, le pone una barrera a la arbitrariedad del empleador resulta evidente que existe entre el derecho al trabajo y el principio de estabilidad en el empleo una relación indisoluble que, a la vez que potencia notablemente la protección de los trabajadores frente a

los despidos injustificados, limita sustancialmente la arbitrariedad empresarial en lo que respecta a la duración y la extinción de los contratos de trabajo. Así, el derecho al trabajo se convierte en un indiscutible límite constitucional al despido injusto (pág. 369).

El despido intempestivo posee cuatro características principales, que se pueden resumir en:

1. Es un acto unilateral del empresario en razón de que la finalización se realiza solo por voluntad de empleador en la que nada tiene que ver el trabajador.
2. No se cumple con formalidades en la decisión que tiene el empleador, y para lo cual tampoco es llevada a ningún tipo de instancia alguna.
3. Debe ser un acto en el cual se le participa al trabajador la decisión de despido, toda vez que es a él a quien corresponde recibirla.
4. Se produce la extinción del contrato, incluso a futuro que termina con los efectos del mismo, sea este contractual, legal o reglamentario por parte del trabajador. (Jaramillo Troya, 2011, págs. 9-10)

Despido intempestivo se considera aquella finalización unilateral de la relación laboral que realiza el empleador sin tener algún motivo, justificación o razón, conllevando con ello una violación de los derechos y principios laborales establecidos en la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la OIT.

Cuando el empleador incurre en un despido intempestivo deberá pagar una indemnización económica al trabajador despedido en la cuantía establecida en el Código de Trabajo artículo 188.

El despido intempestivo puede ejecutarse de forma directa o indirecta. El despido es directo cuando el empleador, un superior o encargado de personal o quien ejerza de hecho la representación de la institución, comunica directamente al trabajador su decisión de prescindir de sus servicios. La comunicación podrá ser verbal o por escrito, aunque la comunicación escrita es más precisa y clara frente a la verbal que luego podrá generar problemas tanto a la hora de probarla como ante la posibilidad de una mala interpretación en las expresiones utilizadas. Esta comunicación debe revestir el carácter de una declaración de voluntad firme, seria, inequívoca y precisa. Por su parte el despido indirecto se configura cuando el empleador viola el contrato de trabajo, pero él nunca podrá considerarse configurado hasta tanto el trabajador no lo aduzca. Este tipo de despido es perfeccionado por la voluntad del trabajador

sin embargo no es quien lo origina. Es el incumplimiento del empleador el que habilita al trabajador a considerarse despedido. La participación del trabajador en la conformación del despido indirecto encierra riesgos para este, ya que puede ser discutible si los hechos configuran o no una violación contractual. Un error en la apreciación de los mismos podrá derivar en la pérdida del trabajo sin derecho a reclamación alguna. Para la determinación de la fecha en que se produce el despido indirecto hay que estar atento al momento en que este es invocado por el trabajador. (Narváez Salazar, 2015, págs. 33-34)

El cambio de ocupación constituye una de las maneras en que se puede llevar a efecto un despido indirecto, toda vez que el empleador provoca circunstancias y comportamientos, en los cuales se genera un ambiente de trabajo que hacen imposible que la persona a la cual cambio de ocupación consiga continuar prestando sus servicios en la entidad laboral. Con este cambio y ante la imposibilidad de desarrollar su labor, el propio empleado decide renunciar, dando así por terminada la relación laboral. Sin embargo, esta renuncia no constituye la verdadera voluntad del trabajador de romper el vínculo de trabajo, sino que fue por las circunstancias en la que fue puesto obligada a renunciar. (Quintana Rosales, 2017, pág. 10)

La legislación laboral patria regula el cambio de ocupación en el artículo 192 del Código del Trabajo (2005), bajo la denominación de despido indirecto, y al respecto establece que: “(...) si el cambio de ocupación sin el consentimiento expreso del trabajador será orden de despido intempestivo, si incluso no hay cambios en el pago (...)”.

También existe jurisprudencia en el Ecuador sobre el tema y a ella se refiere Quintana Rosales (2017), al comentar que en este ámbito los tribunales han realizado los siguientes pronunciamientos:

El cambio de tarea que llegue a provocar alteraciones al trabajador y a su vez un daño de forma física, económica y moral; o en su defecto, cuando el cambio de tarea conlleve a la modificación del contrato inicialmente firmado por las partes, y el empleador no llegue a justificar la necesidad de dicho cambio para el giro de su negocio o empresa, será considerado como un despido indirecto. (pág. 11).

Además, en la obra Cuadernos de Jurisprudencia Laboral, publicado en el periodo comprendido entre los años 2012-2014, en relación al despido intempestivo por cambio de ocupación normal a Corte Nacional de Justicia se pronuncia de la siguiente manera:

El cambio de ocupación (...) realizar una actividad permanente a la que se estipuló inicialmente, en la misma empresa y la misma relación laboral de dependencia. Por lo que presta un servicio diferente al estipulado en el contrato de trabajo (Corte Nacional de Justicia, 2014, pág. 51).

Al respecto de esta modalidad de despido intempestivo, señala Merino (2011) que: lo expuesto en el artículo 192 del Código del Trabajo, es contrario al principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales, al convenir de solo 60 días, para interponer una reclamación, por lo que debe hacerlo dentro de ese plazo establecido en el Código Laboral, y al vencerse no procede reclamación alguna.

Zuraty (1993), refiere que la acepción jurídica indirecta, es aquella “que no va rectamente a un fin, aunque se encamine a él” (pág. 447); con ello deja en evidencia que con el cambio de ocupación o con este despido indirecto, el empleador obliga al trabajador a renunciar al crearle unas condiciones y situaciones insoportables para el empleado. La finalidad del empleador con esta forma de despido, es fundamentalmente evitar pagarle al trabajador la indemnización que le correspondería por despido intempestivo.

Igualmente, es posible remitirse a la tesis de grado efectuada por Solórzano León (2014), en su investigación la autora describe cómo se comporta la legislación ecuatoriana en torno a la protección del derecho de los trabajadores y lo que dispone en torno al despido intempestivo, así mismo propone para una mayor seguridad jurídica de los trabajadores que se establezca un sistema de despido regulado

Discriminación por la edad y el despido intempestivo

La edad se ha convertido en un problema tanto para optar por un nuevo puesto laboral como para conservar el que se posee, resultando así que existe una discriminación por razón de edad. Al respecto se refiere Zambrano (2012), quien señala:

A propósito del gran ejército de desempleados que hay en nuestro país, el factor edad se ha vuelto algo indispensable en lo que a materia de contratación laboral se refiere, ya que en toda convocatoria que se hace por los medios de comunicación disponibles, la edad es uno de los requisitos indispensables que limita y descalifica automáticamente a los aspirantes a un puesto de trabajo, si el aspirante es mayor de 38 y peor de 40 años. Esto se da en la empresa pública y en la privada. Mi planteamiento respetuoso a los honorables asambleístas es que se expide una Ley

Reformatoria al Código de Trabajo, que proteja laboralmente a las personas de 40 años en adelante y que con su experiencia tienen aún mucho por dar en favor del desarrollo de nuestro país. Conocido es que en otros países se privilegia la experiencia del personal de la tercera edad, a diferencia del nuestro en el que se la menosprecia al considerárselas como viejas, inservibles e improductivas; salvo honrosas excepciones. Leí en una convocatoria a un puesto de trabajo, que no querían personal en este rango de edad porque “vienen con mañas de otras empresas”. Planteo a la Asamblea Nacional la necesidad urgente de expedir esta Ley Reformativa al Código del Trabajo para conminar al empresariado ecuatoriano, público y privado, a que obligatoriamente cuente entre su nómina con un 10%, 20% o 30% de personal mayor a 40, 45 años; de modo que tengamos también la posibilidad de poder forjar una jubilación digna ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como está contemplada en nuestra Constitución. A mis hermanos ecuatorianos, al gran ejército de desocupados, mi llamado a la reflexión para que hagamos valer nuestro voto en dicho sentido, para garantizarnos trabajo justo que nos permita vivir con dignidad. (pág. 1).

Araya Ibáñez (2012), en su artículo “La discriminación por edad en el ámbito laboral: una mirada a la jurisprudencia”, presenta un mayor acercamiento al tema de la presente investigación, al referirse a la discriminación laboral por edad, centrando su investigación en Chile. En su trabajo el autor relaciona las normas nacionales e internacionales que protegen al trabajador y que prohíben la discriminación por cualquier causa. De igual forma hace referencias a varios casos judiciales, entre ellos la Causa RIT N°: T 2 2010, Tutela de Derechos Fundamentales, Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, donde una trabajadora ejerció acción de tutela, basada en un despido intempestivo del que fue objeto, por razones de la edad, sin embargo para eludir las disposiciones legales al respecto el empleador justificó la causa de la terminación laboral bajo el argumento de “necesidades de la empresa”, no obstante el tribunal determinó la improcedencia de la misma y resolvió a favor de la demandante al comprobar que el despido se había producido a consecuencias de su edad, pues la trabajadora estaba pronta a cumplir los 51 años de edad. Araya Ibáñez analiza también la Causa RIT N°: T 7- 2009, Tutela de Derechos Fundamentales, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, donde igualmente existe un despido de una persona de adulta mayor, empero en esta causa se determina que no existe discriminación por razón de edad, alegando el autor que la sola existencia de un despido de una persona de adulta mayor no implica

discriminación, pues pensar ello en su opinión cercenaría injustificadamente el derecho del empleador de dirigir su empresa.

Por su parte, entre la revisión de antecedentes investigativos, se aprecia el trabajo de la tesista Ordoñez Niebla (2017), la cual se refiere a la violación de los derechos a participar y trabajar en sectores público o privados de las personas adultas mayores, ante el despido intempestivo. Añade la autora que con estos despidos se afecta además el derecho a la jubilación por sus números de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por sus años de servicio laboral.

Gary Zambrano (2012) en su criterio demuestra cómo es la realidad de los trabajadores adultos mayores en general hasta donde pueden llegar a ser despedidos. El Código del Trabajo sobre los deberes y derechos, el derecho al trabajo, los derechos irrenunciables del trabajador, el respeto a la mujer trabajadora en estado de embarazo, el respeto al trabajador en su seguridad social, y todo lo que rodea al trabajador, servirá de guía para poder conocer de una manera directa lo que sucede en el GAD Municipal de Otavalo.

Los antecedentes del despido intempestivo contemplado en el Código de Trabajo ecuatoriano se remontan a las década de 1970, aspecto que refleja Narváez Salazar (2015) en su tesis titulada “El despido intempestivo”, en estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora del país hizo que surgiera en él una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obrero (pág. 19).

La Carta Magna ecuatoriana (2008), en su artículo 37 numeral 2 dispone que los adultos mayores tengan derecho a un trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomarán en cuenta sus limitaciones. Asimismo, en el artículo 38 numeral 2 se garantiza la protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Comprometiendo al Estado a ejecutar políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia y desarrollará programas de capacitación laboral en función de su vocación y sus aspiraciones.

La tendencia de contratar a trabajadores dependiendo de la edad constituye una cuestión de discriminación laboral que no se ha erradicado a nivel mundial. Es necesario hacerle frente a la discriminación por razón de la edad en el ámbito público y privado.

La acción y efecto de discriminar, son definidos por la Real Academia Española (1984), como “separar, distinguir, diferenciar una cosa; dar trato de inferioridad a una persona” (pág. 45).

En sentido jurídico, la discriminación se configura cuando la distinción de trato se da entre sujetos en igualdad de circunstancias, no existiendo causa de justificación, ergo, cuando es arbitraria. Así, la decisión unilateral del empleador de extinguir el contrato de trabajo sin que medie una causa objetiva de despido, resulta ser, en sentido jurídico, un ostensible acto discriminatorio al interior del colectivo de trabajadores. Así, quien segrega a uno o más trabajadores sin razones objetivas, o sin explicar ni manifestar las existentes, ejerce una conducta jurídicamente discriminatoria al brindar un trato desigual a un sujeto de entre otros en igualdad de condiciones. Toda discriminación implica una desigualdad arbitraria que siempre conlleva daño y antijuridicidad.

Lo cierto es que se ha logrado cierta concienciación en torno a la discriminación laboral por razón de la edad, lo que en cierta forma se ha materializado en el Ecuador por la existencia de un Código de Trabajo con falencias y de una Constitución que, aunque se refiere de forma general a la cuestión, no logra particularizar. Esta cuestión es de gran relevancia y a nivel internacional la legislación es amplia en el espíritu de garantizar el principio de igualdad laboral. En este sentido, si bien es cierto que el Ecuador no cuenta con un marco jurídico concreto que brinde una solución efectiva a este tipo de cuestiones, el desconocimiento y la ausencia de voluntad de los jueces y juezas, en el no empleo de lo establecido en los instrumentos jurídicos internacionales, provocan ciertamente la agudización de este problema.

En el país, uno de los mecanismos regulados en la norma para garantizar un efectivo respeto al derecho a la igualdad laboral y cualquier acto de discriminación que tenga como causal la edad, es la promoción de la Acción de Protección, reconocida como una garantía jurisdiccional en la Carta Magna de 2008 (artículo 88) y desarrollada en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) (2009) en el contenido de sus

artículos 39 al 42. De la lectura de las causales de procedencia de esta acción, es claro que la vulneración de un derecho en este caso de la igualdad y no discriminación, son más que suficientes para la interposición de la garantía.

El derecho laboral del Ecuador se dota de garantías, en el marco de principios que desarrollan el trabajo de forma armónica, tratando de impedir que se quiebre la relación laboral de forma no justificada, por lo que se produce una violación de forma flagrante cuando ocurre el despido intempestivo, cuando se violan principios sancionados por la ley. (Hernández Santos, 2015, pág. 31).

Consecuencias del despido intempestivo

No puede existir renuncia de los derechos laborales establecidos en el Código lo que resulta ser una garantía ante los abusos y los posibles actos que cometa el empleador, al cometer acciones que comprometan la integridad del empleado (Larrea Holguín , 1998).

El despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo, se quiebra la estabilidad laboral por una indemnización que puede ser injusta, sometiéndose a la condición de desempleo.

Respecto a las consecuencias del despido intempestivo, también se pronuncia Medina (2013) quien expresa que:

La dimensión del daño que apareja el despido arbitrario, es asombrosa. Desde el punto de vista extra-patrimonial, la discriminación ínsita en ese tipo de segregación afecta, directamente, la dignidad del hombre trabajador —inherente a su fuerza creadora— comprometida en el trabajo, e indirectamente, a un cúmulo de derechos humanos fundamentales que haya en aquella su asidero natural; como el derecho a la igualdad de trato; al trabajo; al proyecto de vida; a la indemnidad material y espiritual; a la familia; a la vida tal como es concebida en un mundo en el que el trabajo dependiente es, para el setenta por ciento de la humanidad, la única opción de inserción al sistema. En este sentido decimos, que todo despido sin causa objetiva que lo justifique, importa una arbitrariedad lesiva de un valor humano sagrado e irrenunciable: la dignidad de la persona. En el plano descrito, todo despido arbitrario es discriminatorio, y la discriminación se manifiesta, en el contrato, como hecho de violencia de quien detenta el poder contra la parte débil de la relación: el trabajador subordinado. Cabe hablar así, de una discriminación que lesiona directamente la garantía de igualdad (16 CN) y trato laboral no discriminatorio (art. 81 ley 20.744 - RCT y Tratados del Derecho de

Gentes, art. 75 inc. 22 CN), mediante el simple acto segregatorio in nutum, que podemos llamar “discriminación primaria”. Recién en segundo plano, y desde el aspecto patrimonial, este tipo de despido daña la expectativa económica del trabajador —frustrada por la ruptura anti-tempus del vínculo—, y su derecho adquirido sobre las condiciones laborales con fuente en el negocio jurídico laboral (págs. 355-356).

MATERIALES Y MÉTODOS

Toda investigación se debe situar dentro de un conjunto de conocimientos de tal forma, que esta permita orientarla en relación al marco metodológico. En tal sentido, Arias (2006) expresa “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación, es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p. 98).

Determinar el tipo de investigación a desarrollar orienta el camino a seguir en la ejecución de un trabajo investigativo, del mismo modo que lo hacen las técnicas y métodos que se procuran utilizar, lo cual constituye un eslabón trascendental en la metodología. Siguiendo esta perspectiva, el presente capítulo comprende el proceso metodológico que será empleado en el trabajo, haciendo contar el método, metodología, técnicas e instrumentos utilizados. Así también, se indica que el análisis a realizar será producto de la valoración tomada a una población determinada o finita, objeto de entrevistas.

Según Arias (2006), la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Población y muestra

La investigación se efectúa concretamente en el GAD Municipal Otavalo, en donde se encuentra enclavado el GAD donde ocurren los despidos objeto de estudio. Para ello se entrevistará personal de Recursos Humanos del GAD Municipal Otavalo, así como a mujeres adultas mayores que fueron objeto de despido intempestivo en esta localidad, cuya identidad

solicitaron mantener oculta, así como también a Jueces Civiles de la Unidad Judicial de Cantón de Otavalo.

En cuanto a la muestra, de la presente investigación, queda establecido de la siguiente manera:

Tabla 1. Población y Muestra

Número	Unidades de observación
03	Personal que labora en Recursos Humanos
03	Dirigentes sindicalistas
02	Adultas mayores
02	Jueces
01	Entrevista a afectada del proceso N° 17811-2013

Autor: Carlos Xavier Leiton del Castillo.

Instrumentos y Procedimiento

En la presente investigación y para la obtención de datos se utilizaron dos técnicas de recopilación de información, dígame la entrevista y la revisión documental. La primera de ellas aplicada a una muestra de Personal que labora en Recursos Humanos, la segunda a adultas mayores radicadas en la provincia de Imbabura, y la tercera a Jueces Civiles de la Unidad Judicial de Cantón de Otavalo. Por su parte, la revisión documental se circunscribe al estudio de la doctrina, la normativa, los casos en particular vinculados al derecho al trabajo y su vulneración.

La presente investigación tiene por objeto de estudio, el despido intempestivo a mujeres adultas mayores en el GAD de Otavalo en el periodo de 2009 - 2018, así como el análisis de casos que al respecto han tenido lugar y con los resultados obtenidos se pretende dotar a los trabajadores, así como al personal de Recursos Humanos y a los dirigentes sindicales del GAD de Otavalo de los conocimientos suficientes y necesarios para evitar y combatir la vulneración de los derechos laborales y la discriminación por razón de la edad.

En este trabajo se empleó un enfoque cualitativo, toda vez que la recolección de datos se desarrolló en base de explicar cómo se ha venido tratando en el GAD de Otavalo el despido

intempestivo de las mujeres adultas mayores, así como determinar las causas que generan esta discriminación laboral.

Los métodos empíricos utilizados en el presente trabajo fueron la Recolección de Información y el Estudio de Casos, teniendo lugar el primero a través de la obtención de información por medio de la entrevista personal del Recursos Humanos; mientras que el segundo de estos métodos y de una manera más específica, estudia algunos de los casos de despido sin causa del que han sido objeto algunas mujeres adultas mayores en el GAD de Otavalo.

Además, se tuvo en cuenta el método Histórico - Lógico, pues se hace un estudio del comportamiento del despido intempestivo en un lapsus de tiempo, para luego explicar y analizar cómo ha evolucionado el mismo y que es lo que lo ha caracterizado en el periodo en el que se enmarca la investigación.

Igualmente, en la presente investigación se hace uso del método Inductivo - Deductivo, al analizar el despido intempestivo como una de las formas de terminación de la relación laboral; para posteriormente hacer hincapié en la situación a la que se enfrentan las mujeres en el GAD Municipal de Otavalo al arribar a los cincuenta años con respecto a la discriminación que sufren por el despido intempestivo.

Las técnicas de investigación que se utilizarán en el presente trabajo serán el análisis de documentación legal y pública, que se encuentren vigentes desde el año 2009 hasta la actualidad. Además, se efectuarán entrevistas a las diferentes autoridades judiciales en opinión al tema de la vulneración del derecho al trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSION

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos establecidos, se realizó el análisis de la muestra, para lo cual se utilizaron estadísticas que permitieron detectar posibles relaciones entre ellas. Los datos obtenidos fueron inicialmente depurados con el fin de identificar valores faltantes.

La entrevista fue la técnica utilizada en el presente trabajo de investigación, en las personas de May San Liu y Patricio Narváez, así como a Jueces Civiles con competencia en el ámbito laboral, quienes emitieron la información requerida, de este modo necesariamente retroalimentan el proceso de investigación y aportan un resultado, bajo criterios personales y dentro del ámbito en que laboran.

Además, respecto a las dos trabajadoras entrevistadas como se mencionó, se les garantizará el derecho a resguardar su identidad, pues así lo solicitaron, facilitando sus testimonios, producto de sus vivencias y experiencias tenidas.

Mención aparte merece la entrevistada del análisis del caso, quien se expuso en su caso, realizando una versión detallada de la experiencia por la cual vivió y de todos los pasos que tuvo que dar para poder aspirar a una reintegración de sus derechos.

Así, esta metodología cualitativa ejecutada a través de un proceso de indagación y exploración denota que las personas entrevistadas fueron contestes con las preguntas realizadas, deduciendo de ello un resultado positivo en la investigación.

En efecto, de las entrevistas realizadas se denota como resultado que el personal de Recursos Humanos tiene la capacidad o el conocimiento necesario legal sobre el procedimiento que debe seguir un trabajador en caso de ser objeto de un despido intempestivo, como es natural manejan los procedimientos como se presenta el despido intempestivo en cuanto es sus características, causales, a donde (lugar) al que debe acudir el trabajador, que documentación debe registrar, y que puede aspirar como reintegración de sus derechos cabe señalar la

importancia que tiene para el personal el conocimiento de la indemnización y destacar es de dos a tres años, a partir del cuarto año es un año adicional, una remuneración adicional.

En cuanto a los Jueces Civiles con competencia en materia laboral, obviamente hay conocimiento profundo a nivel doctrinal y jurisprudencial, sobre como ocurre el despido intempestivo, como se lleva a cabo, bajo cuales causales, que procedimiento procede, en los tribunales que causas son llevadas a cabo, que otras instancias pueden seguirse a partir de no obtener respuestas satisfactorias, que derechos pueden ser restituidos, cuanto es la retribución económica en caso de percibirla. Los jueces son figuras importantes porque de su imparcialidad depende dar respuesta justa a las demandas del trabajador, y tal como fue argumentado en su momento por uno de los entrevistados, “si existe las pruebas suficientes y es demostrable en base a los argumentos presentados que efectivamente ocurrió el despido intempestivo el Juez va a dictar sentencia a favor del trabajador”. Entonces es importante que el trabajador una vez que tenga conocimiento del despido, pueda recabar las pruebas suficientes en base a certificar toda la documentación necesaria, que le permitan exponer paso a paso, haciendo una relación sucinta de los hechos como ocurrieron y así poder determinar o no si hubo despido intempestivo.

De las entrevistas efectuadas a las ex trabajadoras se desprende que existen en el sector público del Municipio de Otavalo casos de despido intempestivo en mujeres de edad avanzada, que no denunciaron o accionaron ante el organismo competente por distintas razones, la posición del empleado es muchas veces de temor, de miedo, o de resignación de no saber a qué atenerse a la hora de reclamar un derecho.

La entrevista más enriquecedora para esta investigación, sin duda, y sin querer desmeritar a las otras, fue la proporcionada por una ex trabajadora del Gobierno Autónomo de Otavalo, quien manifestó mantener su anonimato. De acuerdo con la información suministrada por la entrevistada se demuestra un caso donde ella (en su condición de trabajadora) alega haber sido víctima del despido intempestivo, pero además afirma que también terminó siendo víctima de un sistema judicial que reafirmó su exclusión laboral. Por un lado, está la existencia de un despido intempestivo toda vez que, de acuerdo con la información suministrada por la

entrevistada, no se tomó en cuenta sus años de servicio, sus estudios, su contribución, su capacidad, su cualidad de mujer, o simplemente su persona, ni siquiera se procuró cuidarse de las debidas formalidades laborales e institucionales, sino que un día apareció una mujer más joven usurpando su puesto y sus funciones, sin explicaciones de ningún tipo, con una carta de despido sin número, que firma una persona que no tenía atribuciones, ni cualidad como funcionario para despedirla. Por otro lado, manifiesta la entrevistada que cuando acude a casación tiene primeramente el visto bueno de los jueces, pero al final vuelve a ser víctima de los movimientos políticos que se hacen dentro del poder judicial. De lo expuesto en la sentencia, se expone, que se trata de una sentencia ambigua que casa la sentencia y que va en contra de sus demandas e intereses, en ese transcurso de tiempo tampoco se le ofrece una satisfacción monetaria por el daño lucro cesante de todos estos años en juicio, teniendo como única opción una reintegración a sus labores para así aspirar a su jubilación. Pero al final no se dio tampoco esa posibilidad. Por lo que la trabajadora pierde el juicio, el tiempo y sus intereses, quedando en búsqueda de otras opciones por vía judicial civil (criterio de la entrevistada).

El caso de esta trabajadora es un caso emblemático que habla mucho de la forma de cómo percibimos en el Ecuador, tanto la edad de las personas, como de la cualidad de mujer. Una mujer de apenas 50 años, edad que poseía al momento del despido, es una persona útil, con cualidades de aprendizaje y experiencia muy importantes para ser aprovechados en la sociedad, y en la administración pública. Desde una concepción machista que la mujer que trabaja en las instituciones y trabaja con el público tiene que ser joven, se deja de lado valores, y aspiración por las mejoras académicas que se reflejan en el desempeño laboral.

Igualmente es lamentable que una mujer que aun tenga ese grado de capacidad para trabajar, aprender y enseñar no pueda conseguir de nuevo trabajo, por ser considerada una “mujer mayor”, etiquetando sus posibilidades laborales como nulas, lo cual nos estima realmente mal como sociedad, negando la posibilidad a un derecho universal constitucional, como lo es el derecho al trabajo, nuestro carácter sumamente machista de preferir una apariencia externa joven, a una persona con experiencia, educación, valores, y apego institucional, y es algo que incluso va más allá, como es la consideración humana hacia los demás, de consideración a sus

años de servicio, de su cercanía a la jubilación, de ser mujer y madre. Son casos que deben llevarnos a una profunda introspección y evaluación, para un análisis acerca del valor humano, social, y laboral de las personas.

Por otra parte, se mancilla la independencia del poder judicial, con las pretensiones políticas de quienes ostentan el poder y creen que desde su posición pueden influir en las decisiones judiciales, comprando conciencias, a su vez que se desvirtúa los requerimientos y las posibilidades que estiman las personas, pueda llegar a satisfacer una demanda.

Vale destacar, que se solicitó información respecto al presente tema a los distintos GAD's de la provincia para comprobar el grado de conocimiento y manejo de estos casos por parte de los Jefes de Talento Humano de: Otavalo, Cotacachi, Antonio Ante e Ibarra, siendo así que, en el GAD de Cotacachi, la persona a cargo de esta dependencia no quiso dar esta información para la entrevista, enviando a solicitar la información a otra dependencia jurídica, lo cual deja entrever la falta de cooperación y de colaboración con el investigador, puesto que lo correcto para emitir estos datos es en dicha dependencia.

CONCLUSIONES

Muchas legislaciones contemporáneas se están rezagando con respecto al derecho laboral de los adultos mayores. Muchas veces ello se ha debido a razones meta-jurídicas, es decir, grupos de presión o lobbies que abogan por medidas de corte de izquierda o populistas que favorecen al grupo de la tercera edad o adultos mayores en cuanto al a jubilación y la pensión. Pero no se toma en cuenta el hecho transcendental que la esperanza de vida a nivel mundial ha ido aumentando de manera sostenida desde 1960 (mientras que la tasa de fertilidad ha ido disminuyendo) y esto obliga a replantearse un nuevo paradigma constitucional, legal y social donde las personas adultos mayores se mantengan laboralmente activas pues se hace insostenible mantener la población pensionada.

En este orden de ideas, resulta imperioso que la Constitución y el Código del Trabajo reivindiquen laboralmente este sector poblacional para que se desasocie la adultez mayor con la incapacidad para trabajar y por lo tanto, por defecto, con el despido intempestivo. Y vale

agregar, tomando en cuenta las entrevistas realizadas, que en el caso de las mujeres es necesario transcender de estereotipos (como la belleza femenina) para el ejercicio de ciertos cargos y que su permanencia laboral esté condicionada a sus méritos intelectuales, a su capacidad y trayectoria.

La sociedad ecuatoriana tiene tendencia a discriminar a partir de cierta edad, sin tomar en cuenta su condición, sexo, realidad social, bien sea por problemas de prejuicio, intolerancia, rechazo, falta de aceptación, competencia, aversión al cambio, entre otras. Por ende, estas desigualdades o discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, no se escapa del ámbito laboral.

La discriminación laboral hacia la mujer se hace más palpable y evidente, ante los ojos de quienes se encuentran en ese equipo de trabajo, llegando incluso esta situación a afectar el normal funcionamiento del grupo como tal, cuando se prioriza al hombre por encima de ella.

Esa discriminación se intensifica cuando la mujer ya es de avanzada edad, y por tanto el empleador puede considerarla poco llamativa, o poco interesante para determinado puesto porque se prioriza es el aspecto físico.

Con la presente investigación realizada de acuerdo a la información se ha encontrado tres personas que han sufrido casos de despido intempestivo tal como lo indicamos anteriormente en la tabla de población y muestra, existen casos de discriminación hacia mujeres adultas mayores en sus sitios de trabajo, donde el empleador motivado por estas situaciones llega incluso a despedir intempestivamente a su trabajadora, y en su mayoría la afectada no enfrenta esta circunstancia, que le perturba tanto económicamente por perder su empleo y así su ingreso monetario, como emocionalmente, al sentirse desprotegida y desconsolada, arrastrando este escenario ante las demás personas, de su entorno social o familiar.

Ciertamente, existente la normativa legal que le permite a la trabajadora accionar cuando se encuentra afectada en un caso como el estudiado, no obstante, por ciertas circunstancias, bien sean económicas, morales, no entran cara a cara con el conflicto, llegando a pensar inclusive si el problema se solucionará o no.

Así también, se determina que el personal responsable en el manejo del Recursos Humanos del GAD Municipal de Otavalo, tienen los conocimientos necesarios para aplicar la Ley en caso de despidos intempestivos, precisando claramente el procedimiento a seguir en estos casos.

No queda duda de que existe la normativa legal que indica el procedimiento a seguir por los trabajadores cuando estén en presencia de un despido intempestivo por parte de su empleador, no obstante, aunque si bien le da la oportunidad de accionar al afectado, no le garantiza que mientras transcurra el lapso del procedimiento administrativo y en todo caso judicial, sus derechos permanezcan hasta la oportunidad de la decisión dictada por el organismo competente.

Una persona que dedicó su vida a un puesto de trabajo, a una función pública, a aprender, adecuarse, a crecer, aun es mucho lo que puede aportar y puede hacerlo desde distintas áreas, más allá de lo que va desde su entorno laboral. Por lo que es injusto que una sociedad no reconozca el valor de estas personas, ni tome en cuenta la proximidad que tengan a la jubilación.

Ello nos aproxima a una idea de garantizar en cuanto a los derechos de estas personas como derecho universal, constitucional, y quienes ejercen el derecho a hacerlo cumplir, en un trabajo que va más allá del simple ejercicio profesional en el marco de valores éticos.

Lo expuesto, lleva a concretar que efectivamente existe una situación en el ámbito laboral, que debe ser observada y vigilada, pues no basta solo con que el Estado a través de los legisladores establezca las normas, sino que debería ser garante de su cumplimiento.

RECOMENDACIONES

A los legisladores de este país, para que reformen el Código del Trabajo e incorporen una norma que establezca en resguardo de los derechos de los trabajadores que son despedidos intempestivamente, la oportunidad de reincorporarse a sus puestos de trabajo mientras se lleve a cabo el procedimiento administrativo, y en todo caso si se eleva al ámbito judicial continúe en la prestación de su servicio, hasta que exista una decisión definitiva sobre el caso, que de

resultar a favor del trabajador se le garanticen los derechos infringidos y de resultar contrario se ordene el despido inmediato y retiro del puesto de trabajo, que sea de obligatorio cumplimiento para el empleador, y que en caso de insistir en la no reincorporación se utilice la fuerza policial para dar cumplimiento a la orden, y además de sanciones dinerarias y penales para el patrono; esta norma limitará al empleador a realizar un despido arbitrario, y además, protegerá con ello el derecho al trabajo, el derecho al salario, de los dignos trabajadores.

A los profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en la Escuela de Jurisprudencia, para que capaciten a sus estudiantes sobre el tema de los despidos intempestivos en mujeres de edad avanzada, de diseñar un proyecto de aprendizaje donde incorporen en sus programas foros conducidos por los alumnos en instituciones públicas a fin de que informen o eduquen a los interesados sobre los mecanismos que deben accionar cuando estén frente a una situación de despido intempestivo, impuesta por un empleador discriminador.

A los empleadores del sector público del GAD Municipal de Otavalo, para que consideren a la mujer trabajadora, sin distinción de edad, y que, si son merecedoras, destaquen sus cualidades profesionales y la idoneidad de las personas, de su capacidad, de su talento, por lo tanto, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos juicios, sin distinción alguna por razón de edad.

A los empleadores, para que si en su grupo de trabajadores se encuentran personas de avanzada edad, en este caso mujeres, y en su defecto no puedan tener la calidad en sus labores habidas anteriormente, o hacían funciones que puedan sobrellevar, sin apartarlas de su entorno de trabajo, sin bajar la remuneración normalmente percibida, coadyuvando en su desenvolvimiento, sin prejuzgarlas en una condición, asumiendo la mejor actitud para quien en un tiempo fueron sus trabajadoras destacadas y desempeñaron tareas de responsabilidad, que en conjunto con el equipo resaltaron la institución, y por tanto, se hacen merecedoras de ser reconocidas y valoradas.

A las trabajadoras del sector público de edad avanzada del municipio GAD de Otavalo, para que consideren las legislaciones positivas que garantizan sus derechos, y en caso de verse

afectadas por un despido intempestivo accionar o denunciar ante el organismo competente, enfrentando el problema en procura de una solución favorable.

A todas las personas en general, para que hagamos una sola voz y coadyuvemos a promover el rescate de principios y valores que deben estar arraigados en nuestras vidas, principios como la igualdad y la humanización, y valores como el respeto y la tolerancia, puesto que si los memorizamos y aplicamos nuestros hogares y nuestros sitios de trabajo estarán en armonía, con el crecimiento y bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Textos u obras

Araya Ibáñez, A. (julio de 2012). LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: UNAMIRADA A LA JURISPRUDENCIA. *Novoa & Araya* (3), 1-9.

Obtenido de

Bustamante Fuentes, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Ecuador: Arturo D. Rojas R.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Cabanellas de Torres, G. (2002). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aire: Heliasta.

Calucho Sailema, P. F. (2014). *El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y la estabilidad laboral*. Ambato: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES”.

Consejo Nacional de Planificación (CNP). (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida"*. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Corte Nacional de Justicia. (2014). Cambio de ocupación alegado por la parte demandante. *Cuadernos de jurisprudencia laboral 2012- 2014*, 49-52.

Dávalo, J. (2009). *Derecho Individual del Trabajo* (18va ed.). México: Porrúa.

- De la Cruz Changoluisa, E. (2017). *El despido intempestivo de los trabajadores de los GADs y sus consecuencias jurídicas*. Ibarra: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- De La Cueva, M. (1988). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Oncena ed.). Porrúa, México: Urbano Farías.
- Fourier Facio, A. (2011). *Derecho laboral*. San José de Costa Rica: EUNED.
- García, M. A. (1967). *Curso de derecho del trabajo* (V ed.). Barcelona: Ariel.
- González Mendoza, O. A. (2014). *El despido como terminación de la relación laboral en el Ecuador en sus dos proyecciones tempestivo e intempestivo*. Guayaquil: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE RACAFUENTE DE GUAYAQUIL.
- Hernández Molina, A. (2009). *Despido por necesidad de la empresa, derechos laborales*.
- Hernández Santos, C. I. (2015). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir*. Santo Domingo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- Jaramillo Troya, J. E. (2011). *Aplicabilidad Constitucional del despido justificado en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Larrea Holguín, J. (1998). *Derecho Constitucional Ecuatoriano* (Vol. I). Loja: Editorial Talleres Gráficos de la U.T.P.L.
- Mayorga Rodríguez, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral* (Primera ed.). Cuenca: Ediciones CARPOL.
- Medina, G. L. (2013). El despido encausado como acto discriminatorio. *Anales* (43), 353-364.

- Merino, J. (17 de abril de 2011). *Asesoría Legal*. Obtenido de <http://legalmerino.blogspot.com/2011/04/el-despido-intempestivo.html>
- Molero Manglano, & Sánchez, J. M. (2004). *Manual de derecho del Trabajo*. Madrid: Thompson Civitas.
- Narváez Salazar, M. (2015). *El despido Intempestivo*. Quito: UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS.
- Nugra Cobos, F. M., & Tigre, J. P. (2012). *Análisis comparativo de los costos futuros por jubilación patronal: provisión por jubilación, desahucio y despido intempestivo para la empresa distribuidora Galindo Romo CIA. LTDA. Asociados Pronaca C.A.* Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ochoa Andrade, G. (1995). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador* / Guillermo Ochoa Andrade (Cuarta ed.). Cuenca: Editorial Jurídica L y L.
- Ordoñez Niebla, Y. (2017). *El despido intempestivo en adultos mayores siendo personas con necesidades de atención prioritaria y su derecho a la jubilación*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Orsini, J. I. (2012). El derecho al trabajo como límite constitucional al. ANALES N° 42 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales, 364-380.
- Quintana Rosales, M. D. (2017). *El despido intempestivo desde el punto de vista administrativo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Calucho Sailema, P. F. (2014). *El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y la estabilidad laboral*. Ambato: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES "UNIANDES".
- Fourier Facio, A. (2011). *Derecho laboral*. San José de Costa Rica: EUNED.
- Vásquez López, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: derecho individual*. Quito: Jurídica Cevallos .

- Araya Ibáñez, A. (2012). LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: UNAMIRADA A LA JURISPRUDENCIA. *Novoa&Araya* (3), 1-9.
- Bustamante Fuentes, C. (2012). *Manual de Drecho Laboral*. Ecuador: Arturo D. Rojas R.
- Cabanellas de Torres, G. (2002). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aire: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Celi, L. (2016). *Plan de Negocios para la creación de una empresa que brinde el servicio de análisis, recolección e interpretación de datos de un equipo de fútbol para el mejoramiento y la eficacia en el juego*. Quito: Universidad de las Américas - UDLA.
- Código del Trabajo (18 de 10 de 2005).
- Consejo Nacional de Planificación (CNP). (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida"*.
- Corte Nacional de Justicia. (2014). Cambio de ocupación alegado por la parte demandante. *Cuaderonos de jurisprudencia laboral 2012- 2014* , 49-52.
- Dávalo , J. (2009). *Derecho Individual del Trabajo* (18va ed.). México: Porrúa.
- De la Cruz Changoluisa, E. (2017). *El despido intempestivo de los trabajadores de los GADs y sus consecuencias jurídicas*. Ibarra: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- De La Cueva, M. (1988). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Oncena ed.). Porrúa, Mexico: Urbano Farías.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 15 de 01 de 2017, de Registro Oficial No. 449: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (28 de 07 de 2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Obtenido de Publicada en el Registro

Oficial No. 52, Segundo Suplemento:
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/LOGJCC.pdf>.

Ecuador, Asamblea Nacional. (11 de 08 de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de Registro Oficial, Segundo Suplemento, No. 294: http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_del_servicio_publico.pdf.

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de 07 de 2008). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, No. 395: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/01/LEY_ORGANICA_DEL_SISTEMA_NACIONAL_DE_CONTRATACION_PUBLICA.pdf.

Expreso.ec. (02 de 10 de 2013). *La edad, la mayor causa de discriminación laboral*. Obtenido de Diario Expreso.ec: http://www.expreso.ec/historico/la-edad-la-mayor-causa-de-discriminacion-lab-GDGR_5175921.

Fundación Prohumana. (7 de mayo de 2018). *Fundación Prohumana*. Obtenido de http://prohumana.cl/?option=com_content&task=view&id=2872&Itemid=90

García, M. A. (1967). *Curso de derecho del trabajo* (V ed.). Barcelona: Ariel.

García-Herrera, A. (2017). Prevenir la corrupción en la gestión de federaciones y clubes de fútbol: La eficacia de las prácticas de buen gobierno y del Compliance Penal. *Revista Internacional: Transparencia e Integridad* , 1-13.

González Mendoza, O. A. (2014). *El despido como terminación de la relación laboral en el Ecuador en sus dos proyecciones tempestivo e intempestivo*. Guayaquil: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE RACAFUENTE DE GUAYAQUIL.

Hernández Molina, A. (2009). *Despido por necesidad de la empresa, derechos laborales*.

- Hernández Santos, C. I. (2015). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir*. Santo Domingo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- Jaramillo Troya, J. E. (2011). *Aplicabilidad Constitucional del despido justificado en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Larrea Holguín, J. (1998). *Derecho Constitucional Ecuatoriano* (Vol. I). Loja: Editorial Talleres Gráficos de la U.T.P.L.
- Mayorga Rodríguez, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral* (Primera ed.). Cuenca: Ediciones CARPOL.
- Medina, G. L. (2013). El despido incausado como acto discriminatorio. *Anales* (43), 353-364.
- Merino, J. (17 de abril de 2011). *Asesoría Legal*. Obtenido de <http://legalmerino.blogspot.com/2011/04/el-despido-intempestivo.html>
- Molero Manglano, & Sánchez, J. M. (2004). *Manual de derecho del Trabajo*. Madrid: Thompson Civitas.
- Narváez Salazar, M. (2015). *El despido Intempestivo*. Quito: UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS.
- Nugra Cobos, F. M., & Tigre, J. P. (2012). *Análisis comparativo de los costos futuros por jubilación patronal: provisión por jubilación, desahucio y despido intempestivo para la empresa distribuidora Galindo Romo CIA. LTDA. Asociados Pronaca C.A.* Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ochoa Andrade, G. (1995). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador* / Guillermo Ochoa Andrade (Cuarta ed.). Cuenca: Editorial Jurídica L y L.

- Ordoñez Niebla, Y. (2017). *El despido intempestivo en adultos mayores siendo personas con necesidades de atención prioritaria y su derecho a la jubilación*. Machala: Universidad Técnica de Machala .
- Orsini, J. I. (2012). El derecho al trabajo como límite constitucional al. *ANALES N° 42 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales* , 364-380.
- (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*.
- Quintana Rosales, M. D. (2017). *El despido intempestivo desde el punto de vista administrativo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Real Academia Española. (1984). *Diccionario de la Lengua Española*. S.L.U. ESPASA.
- Roces, W. (1956). *Manual de Economía Política* (III ed.). Mexico: Grijalbo S.A.
- Sánchez Zuraty, M. (1993). *Diccionario Básico de Derecho*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Solórzano León, J. G. (2014). *Falencias Jurídicas en la Aplicabilidad del Sistema del Libre Despido en la Legislación Laboral Ecuatoriana – Propuesta para la Aplicabilidad del Sistema del Despido Regulado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Tayupanda Chucho, B. G. (2014). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Valdés Sánchez, G. (2009). *Reflexiones Sobre el Derecho Laboral en el siglo XXI*. Universidad del Rosario.
- Zambrano, G. (01 de 10 de 2012). *Discriminación laboral, según la edad*. Obtenido de Diario El Universo: <https://www.eluniverso.com/2012/10/01/1/1366/discriminacion-laboral-segun-edad.html>.

Solórzano León, J. G. (2014). Falencias Jurídicas en la Aplicabilidad del Sistema del Libre Despido en la Legislación Laboral Ecuatoriana – Propuesta para la Aplicabilidad del Sistema del Despido Regulado. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Tayupanda Chucho, B. G. (2014). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Vásquez López, J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano: derecho individual. Quito: Editorial Jurídica Cevallos.

Valdés Sánchez, G. (2009). *Reflexiones Sobre el Derecho Laboral en el siglo XXI*. Universidad del Rosario.

Leyes y documentos oficiales

Registros oficiales

Ecuador, Asamblea Nacional (18 de 10 de 2005). Código del Trabajo. Obtenido de Registro Oficial Suplemento No. 167: http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf.

Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 15 de 01 de 2017, de Registro Oficial No. 449: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de 07 de 2008). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, No. 395: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/01/LEY_ORGANICA_DEL_SISTEMA_NACIONAL_DE_CONTRATACION_PUBLICA.pdf.

Ecuador, Asamblea Nacional. (28 de 07 de 2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Obtenido de Publicada en el Registro Oficial No. 52, Segundo Suplemento: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/LOGJCC.pdf>.

Ecuador, Asamblea Nacional. (11 de 08 de 2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Obtenido de Registro Oficial, Segundo Suplemento, No. 294: http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_del_servicio_publico.pdf.

Linkografía

Disponible en: Calucho Sailema, P. F. (2014). *El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y la estabilidad laboral*. Ambato: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES”.

Fourier Facio, A. (2011). *Derecho laboral*. San José de Costa Rica: EUNED.

Vásquez López, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: derecho individual*. Quito: Jurídica Cevallos .

Araya Ibáñez, A. (2012). LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: UNAMIRADA A LA JURISPRUDENCIA. *Novoa&Araya* (3), 1-9.

Bustamante Fuentes, C. (2012). *Manual de Drecho Laboral*. Ecuador: Arturo D. Rojas R.

Cabanellas de Torres, G. (2002). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aire: Heliasta.

- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Celi, L. (2016). *Plan de Negocios para la creación de una empresa que brinde el servicio de análisis, recolección e interpretación de datos de un equipo de fútbol para el mejoramiento y la eficacia en el juego*. Quito: Universidad de las Américas - UDLA.
- Código del Trabajo (18 de 10 de 2005).
- Consejo Nacional de Planificación (CNP). (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida"*.
- Corte Nacional de Justicia. (2014). Cambio de ocupación alegado por la parte demandante. *Cuaderonos de jurisprudencia laboral 2012- 2014* , 49-52.
- Dávalo , J. (2009). *Derecho Individual del Trabajo* (18va ed.). México: Porrúa.
- De la Cruz Changoluisa, E. (2017). *El despido intempestivo de los trabajadores de los GADs y sus consecuencias jurídicas*. Ibarra: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- De La Cueva, M. (1988). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Oncena ed.). Porrúa, Mexico: Urbano Farías.
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 15 de 01 de 2017, de Registro Oficial No. 449: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (28 de 07 de 2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Obtenido de Publicada en el Registro Oficial No. 52, Segundo Suplemento: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/LOGJCC.pdf>.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (11 de 08 de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de Registro Oficial, Segundo Suplemento, No. 294:

http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_del_servicio_publico.pdf.

Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de 07 de 2008). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de Registro Oficial, Suplemento, No. 395: https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/01/LEY_ORGANICA_DEL_SISTEMA_NACIONAL_DE_CONTRATACION_PUBLICA.pdf.

Expreso.ec. (02 de 10 de 2013). *La edad, la mayor causa de discriminación laboral*. Obtenido de Diario Expreso.ec: http://www.expreso.ec/historico/la-edad-la-mayor-causa-de-discriminacion-lab-GDGR_5175921.

Fundación Prohumana. (7 de mayo de 2018). *Fundación Prohumana*. Obtenido de http://prohumana.cl/?option=com_content&task=view&id=2872&Itemid=90

García, M. A. (1967). *Curso de derecho del trabajo* (V ed.). Barcelona: Ariel.

García-Herrera, A. (2017). Prevenir la corrupción en la gestión de federaciones y clubes de fútbol: La eficacia de las prácticas de buen gobierno y del Compliance Penal. *Revista Internacional: Transparencia e Integridad* , 1-13.

González Mendoza, O. A. (2014). *El despido como terminación de la relación laboral en el Ecuador en sus dos proyecciones tempestivo e intempestivo*. Guayaquil: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE RACAFUENTE DE GUAYAQUIL.

Hernández Molina, A. (2009). *Despido por necesidad de la empresa, derechos laborales*.

Hernández Santos, C. I. (2015). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el buen vivir*. Santo Domingo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.

Jaramillo Troya, J. E. (2011). *Aplicabilidad Constitucional del despido justificado en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

- Larrea Holguín , J. (1998). *Derecho Constitucional Ecuatoriano* (Vol. I). Loja: Editorial Talleres Gráficos de la U.T.P.L.
- Mayorga Rodríguez, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral* (Primera ed.). Cuenca: Ediciones CARPOL.
- Medina, G. L. (2013). El despido incausado como acto discriminatorio. *Anales* (43), 353-364.
- Merino, J. (17 de abril de 2011). *Asesoría Legal*. Obtenido de <http://legalmerino.blogspot.com/2011/04/el-despido-intempestivo.html>
- Molero Manglano, & Sánchez, J. M. (2004). *Manual de derecho del Trabajo*. Madrid: Thompson Civitas.
- Narváez Salazar, M. (2015). *El despido Intempestivo*. Quito: UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS.
- Nugra Cobos, F. M., & Tigre, J. P. (2012). *Análisis comparativo de los costos futuros por jubilación patronal: provisión por jubilación, desahucio y despido intempestivo para la empresa distribuidora Galindo Romo CIA. LTDA. Asociados Pronaca C.A.* Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ochoa Andrade, G. (1995). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador / Guillermo Ochoa Andrade* (Cuarta ed.). Cuenca: Editorial Jurídica L y L.
- Ordoñez Niebla, Y. (2017). *El despido intempestivo en adultos mayores siendo personas con necesidades de atención prioritaria y su derecho a la jubilación*. Machala: Universidad Técnica de Machala .
- Orsini, J. I. (2012). El derecho al trabajo como límite constitucional al. *ANALES N° 42 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales* , 364-380.
- (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*.
- Quintana Rosales, M. D. (2017). *El despido intempestivo desde el punto de vista administrativo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Real Academia Española. (1984). *Diccionario de la Lengua Española*. S.L.U. ESPASA.
- Roces, W. (1956). *Manual de Economía Política* (III ed.). Mexico: Grijalbo S.A.
- Sánchez Zuraty, M. (1993). *Diccionario Básico de Derecho*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Solórzano León, J. G. (2014). *Falencias Jurídicas en la Aplicabilidad del Sistema del Libre Despido en la Legislación Laboral Ecuatoriana – Propuesta para la Aplicabilidad del Sistema del Despido Regulado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Tayupanda Chucho, B. G. (2014). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Valdés Sánchez, G. (2009). *Reflexiones Sobre el Derecho Laboral en el siglo XXI*. Universidad del Rosario.
- Zambrano, G. (01 de 10 de 2012). *Discriminación laboral, según la edad*. Obtenido de Diario El Universo: <https://www.eluniverso.com/2012/10/01/1/1366/discriminacion-laboral-segun-edad.html>.

ANEXOS

Anexo No. 1. Formato De Entrevista Dirigida Al Personal Que Labora En Recursos Humanos.

Fecha _____

Nombre del entrevistado: _____

Actividad que desempeña: _____

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

PREGUNTAS:

1. Relacione las causales que establece la ley para dar por terminada la relación laboral, que usted conozca.

2. ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las causales de terminación de la relación laboral en los procedimientos de destitución en la entidad donde se desempeña?

3. ¿Qué opinión tiene usted acerca del tratamiento dado al despido intempestivo en la entidad donde se desempeña laboralmente?

4. ¿Conoce usted de algún caso de despido intempestivo que haya tenido lugar en la entidad donde se desempeña? Explique

5. ¿Sabe usted qué debe realizar el trabajador que sufra un despido intempestivo?

6. ¿Puede referirse a la cuantía de la indemnización que deben recibir los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo No. 2. Formato De Entrevista Dirigida A Jueces Laboralistas

Fecha _____

Nombre del entrevistado: _____

Actividad que desempeña: _____

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad recopilar información sobre los procesos judiciales que se han seguido en torno al tema del despido intempestivo provenientes del GAD de Otavalo

PREGUNTAS:

1. ¿Pudiera usted comentar con qué frecuencia se presentan en el juzgado demandas por despido intempestivo y como han resueltas las mismas?

2. ¿Cuáles son las principales causas por las que se presentan demandas de despidos intempestivos?

3. ¿En los procesos seguidos por despido intempestivo, cree usted que se evidencia desconocimiento de la ley laboral por parte de los implicados?

4. ¿Ha conocido algún caso de despido intempestivo del GAD de Otavalo? ¿Cuántos?

5. ¿Considera que la normativa vigente resulta suficiente para proteger al trabajador del despido intempestivo u opina que debe existir alguna reforma legal al respecto? Explique.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo No. 3. Formato De Entrevista Dirigida A Los Dirigentes Sindicalistas

Fecha _____

Nombre del entrevistado: _____

Actividad que desempeña: _____

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

PREGUNTAS:

1. Conoce usted cuando un despido es calificado como intempestivo y las formas en que puede manifestarse. Explique.

2. ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las causales de terminación de la relación laboral en los procedimientos de destitución en la entidad donde se desempeña o con la que guarda relación por su actividad sindical?

3. ¿Qué opinión tiene usted acerca del tratamiento dado al despido intempestivo en Otavalo?

4. ¿Conoce usted de algún caso de despido intempestivo que haya tenido lugar en la entidad con la que guarda relación por su actividad sindical? Explique

5. ¿Cómo dirigente sindical, cuál es su accionar ante la existencia de los despidos intempestivos?

6. Comente cuál es el tratamiento y los derechos de un trabajador que ha sido despedido intempestivamente.

7. ¿Qué le recomendaría a un trabajador que se acerca a usted, comunicándole que ha sido objeto de un despido intempestivo?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo No. 4.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENTREVISTA 2

Formato de entrevista dirigida al personal que labora en Recursos Humanos.

Fecha 04 de Julio de 2018

Nombre del entrevistado: **Abg. MAY SAN LIU**

Actividad que desempeña: **Jefa Departamental Del Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado De Otavalo.**

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

PREGUNTAS:

P1.- Relacione las causales que establece la ley para dar por terminada la relación laboral.

R1.- Las causas porque el empleador puede dar por terminado un contrato es; estamos revisando el art. 172, que primero es por causas repetidas de e injustificadas de impuntualidad o de inasistencia en el trabajo; el segundo por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados por el ministerio del trabajo; el tercero por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; el cuarto por injurias graves dadas a su empleador su cónyuge, o conviviente en unión de hecho ascendientes; el quinto por ineptitud manifiesta del trabajador respecto a la ocupación o labor para la cual se comprometió; el sexto es por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones, tanto en seguro social, como en el ministerio de trabajo; y el séptimo por no acatar las medidas de seguridad prevención e higiene exigidas por la ley.

¿En el periodo 2014-2019 ha visto alguna falta a estas causales?

Bueno si se ha dado en el municipio unas tres personas del despido intempestivo por cuanto en el contrato existe una cláusula de confidencialidad y los trabajadores no han acatado en esta cláusula.

Explica cuáles son las causales, que ya están establecidas en el ordenamiento jurídico, inherentes al comportamiento del trabajador.

P2.- ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las causales de terminación de la relación laboral en los procedimientos de destitución en la entidad que desempeña?

R2.-El despido se ha dado en cuanto no han cumplido a cabalidad con la cláusula de contrato en donde está manifestando confidencialidad y en caso de no tener confidencialidad se les destituye automáticamente.

Se bien no explica de forma amplia, se deja en claro que se realiza a partir del rompimiento de lo acordado en contrato por las partes.

P3.- ¿Qué opinión tiene usted acerca del tratamiento dado al despido intempestivo en la entidad donde se desempeña?

R3.-El tratamiento se ha dado por algunas prohibiciones que han incumplido los trabajadores.

Entiende que es una consecuencia que se deriva de un comportamiento.

P4.- ¿Conoce usted de algún caso de despido intempestivo que haya tenido lugar en la entidad?

R4.- Si se ha dado como le comentaba de 3 trabajadores, el primero fue por un

accidente que no supo justificar adecuadamente y los dos últimos por falta de confidencialidad dentro de la entidad.

P5.- ¿Sabe usted qué debe realizar el trabajador que sufra un despido intempestivo?

R5.-El Trabajador debe ir al Ministerio del Trabajo en caso de nuestra entidad debería cumplir con los requisitos de salida para nosotros poder liquidar legalmente.

Tal como ya se ha dicho en varias oportunidades el trabajador debe ir al Ministerio del Trabajo, por lo que es importante que esté al tanto del conocimiento que de allí derivan.

P6.- ¿Puede referirse a la cuantía de la indemnización que deben recibir los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente?

R6.- Es dependiendo de los años, lo mínimo que se puede indemnizar por despido intempestivo, son de tres años, a partir del cuarto año es una remuneración adicional, la liquidación sería el despido intempestivo, el desahucio, los proporcionales de los décimos, vacaciones y los fondos de reserva en caso de existirlo.

El trabajador debe tener en claro lo que le corresponde para así tener éxito en su demanda.

ENTREVISTA 4

Formato de entrevista dirigida a los dirigentes sindicalistas

Fecha: 04 de Julio de 2018

Nombre del entrevistado: Sr. **WILSON HERNÁNDEZ**

Actividad que desempeña: **Presidente del Sindicato de Trabajadores y Trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Otavalo.**

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

PREGUNTAS:

P1.- Conoce usted cuando un despido es calificado como intempestivo y las formas en que puede manifestarse.

R1.- Bueno básicamente los despidos intempestivos se dan cuando el patrono sea del sector público o privado despide a un trabajador, violentando todos procedimientos que están establecidos en la ley ecuatoriana.

Explica bajo que concepto se da el despido intempestivo, ya sea en el área pública o privada todo se basa en la ley ecuatoriana.

P2.- ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las causales de terminación de la relación laboral en los procedimientos de destitución en la entidad donde usted desempeña?

R2.- Bueno ventajosamente el GAD municipal del cantón Otavalo no hay como antecedente ningún despido intempestivo, pero acá ventajosamente los trabajadores tienen conocimiento en función de las capacitaciones permanentes que nosotros las

hemos desarrollado a fin de que ellos conozcan cuáles son sus derechos a cuales son las instancias que un trabajador puede y debe acudir en el caso de que se suscite un despido intempestivo ocasionado por parte del patrono al margen de lo que está establecido en derecho laboral en nuestro país de tal manera que, reitero nuestra línea de trabajadores del gobierno municipal de Otavalo tienen pleno conocimiento de cuáles son sus derechos cuales son los espacios, las instancias a las que se debe acudir en caso de que se efectuó un despido intempestivo, de tal manera que ventajosamente en nuestra institución no hay porque en su debido momento hemos estado al frente como directivos nos hemos preocupado precisamente de enriquecer el conocimiento de cada uno de nuestros trabajadores al hacer seminarios eventos donde a ellos se les da a conocer cuáles son sus derechos pero también cuáles son sus obligaciones pues es importante para que en el momento de realizar una defensa de sus derechos que el trabajador este consiente de que no ha incumplido sus obligaciones para que en función de eso pueda hacer un reclamo de sus derechos que pueden haber sido violentados por el patrono, sea público o privado.

P3.- ¿Conoce usted de algún caso de despido intempestivo que haya tenido lugar en la entidad con la que guarda relación?

R3.- Bueno en nuestra institución no en el municipio de Otavalo no, pero si hemos tenido casos de despidos intempestivos en la misma provincia y en el país hemos realizado las acciones como confederación de trabajadores como sindicato de acuerdo a lo que está en la normativa legal vigente en términos laborales y hemos ventajosamente ganado porque hemos demostrado que ha sido violentado los derechos de los trabajadores por tal razón han sido restituidos a sus puestos habituales de trabajo con las indemnizaciones que están estipuladas en cada uno de los contratos colectivos y lo que está determinado también en los mandatos tanto en el 2, en el 4, 6 y 8 que son mandatos constitucionales que fueron aprobados por la asamblea constituyente en Montecristi.

P4.- ¿Cómo dirigente sindical, cuál es su accionar ante la existencia de los despidos intempestivos?

R4.- Bueno para evitar que un trabajador sea objeto de un despido intempestivo lo que debe hacer no solo como dirigente, sino todos los dirigentes a nivel nacional, preocuparse de conocer, de saber para que en función de eso pueda impartir y compartir con toda su base para que todos tengan el mismo conocimiento y puedan realizar su defensa en cualquier momento y en cualquier instancia de su relación laboral porque no dejemos de lado que existen dirigentes que una vez que llegamos a ser electos pensamos que fuimos nombrados nada más para organizar el aniversario u organizar una fiesta a nivel de trabajadores , lo básico, lo esencial es que el dirigente se enriquezca su conocimiento en temas de derechos laborales y los mismos que tendrá que impartir a sus bases, obligación de ser dirigentes será realizar una mejor inversión haciendo eventos, haciendo seminarios, trayendo moderadores que conozcan de la materia, porque no olvidemos que los estudios jurídicos de la provincia y del país, todo profesional del derecho, pero no son especializados en temas laborales y cuando van a realizar un escrito están buscando en todo el código de trabajo en función de que artículo de que inciso de que literal, puede ser un oficio una carta, ahí recién va saber, contrario al profesional que tiene conocimiento del derecho laboral, solo se pone a la computadora o le dicte a la secretaria en función del artículo tal, del literal tal, del convenio tal, porque recordemos que aquí en el país existe una pirámide jerárquica, la ley principal, la ley madre es la Constitución de la República, luego están los tratados y convenios internacionales, y todas las leyes que se vayan derivando para abajo, tiene que realizarse, que aprobarse pero en función del contenido de la constitución y de los tratados internacionales porque no olvidemos que las últimas reformas, las últimas enmiendas, constitucional del código de trabajo fueron al margen de la ley y hoy en la actualidad existe una recomendación de la comisión de expertos de la OIT, tal es así que la corte constitucional acaba ya de resolver restituyendo esos derechos que fueron conculcados a los trabajadores públicos.

P5.- Comente cuál es el tratamiento y los derechos de un trabajador que ha sido despedido intempestivamente.

R5.- Bueno el tratamiento que tiene que darse cuando un trabajador es arbitrariamente objeto de un despido intempestivo seguir los procedimientos que determina la ley hacer una reclamación a la dirección regional del trabajo con abogado el mismo que se encarga de sustentar toda la reclamación, tendrá que reunir todas las pruebas de descargo para que su defendido sea absuelto y restituido, en caso de que eso no proceda en la dirección regional del trabajo, habrá que apelar al ministerio del trabajo que es en la ciudad de Quito, sino procede ahí tampoco, puede apelar en el tribunal de garantías constitucionales y si ahí tampoco procede existen instancias internacionales, si dan fe de que la aplicación de la ley es una sola línea vertical y no hay a donde desviarse, existen entonces afortunadamente varias instancias para hacer prevalecer nuestros derechos.

P6.- ¿Qué le recomendaría a un trabajador que se acerca a usted, comunicándole que ha sido objeto de un despido intempestivo?

R6.- Siempre estaré presto para compartir mis conocimientos con la clase trabajadora del Cantón, de la provincia y del país, con mucho gusto pero con la verdad en las manos, nosotros tenemos mucha experiencia en distintos ámbitos en materia laboral, para respetar los derechos de los trabajadores, de las familias pero también la obligación de recordar la responsabilidad, ayudamos como institución, y ello para hacer respetar las obligaciones que tiene el trabajador, como de los derechos que este tiene.

ENTREVISTA 8

Formato de entrevista dirigida a Jueces Laboralistas

Fecha: 10 de Julio de 2018

Nombre del entrevistado: **MGS. Doctor LUIS FABIÁN RIVERA VÁSQUEZ**

Actividad que desempeña: **Juez (B) de lo Civil del Cantón de Otavalo.**

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad recopilar información sobre los procesos judiciales que se han seguido en torno al tema del despido intempestivo provenientes del GAD de Otavalo

PREGUNTAS:

P1.- ¿Pudiera usted comentar con qué frecuencia se presentan en el juzgado demandas por despido intempestivo y como han resueltas las mismas?

R1.-Bueno este es un juzgado civil que tiene competencia en materia laboral entonces si existen varias demandas por despido intempestivo, no se podría cuantificar porque unos meses hay más y otros meses hay menos, pero de que existen demandas laborales existen muchas, bueno no muchas y de esas la mayoría son por despido intempestivo.

Es un juzgado es habitual conocer demandas de este tipo y tramitarlas.

P2.- ¿Cuáles son las principales causas por las que se presentan demandas de despidos intempestivos?

R2.-Por incumplimiento de los contratos de trabajo, por cuanto el empleador no les paga lo correspondiente, no les paga el sueldo completo por ejemplo, no les paga los beneficios y cuando el trabajador va a reclamar recibe como respuesta el despido intempestivo, esa es más o menos una característica generalizada de los despidos.

Es la percepción sobre la cesación de trabajo.

P3.- ¿En los procesos seguidos por despido intempestivo, cree usted que se evidencia desconocimiento de la ley laboral por parte de los implicados?

R3.- Sin duda que debe haber desconocimiento por cuanto el castigo para el despido intempestivo es un poco fuerte, es una remuneración por cada año de servicio trabajadores que tienen una buena antigüedad resulta oneroso el pago, entonces por eso me atrevo a decir que puede ser desconocimiento pero muchas veces también es el capricho del empleador que dice ya no trabaja conmigo y punto se va porque se va, cueste lo que cueste y sígame el juicio y vamos a ver quién gana, entonces es un tipo de desafíos de desigualdad con el trabajador que no está en la misma condición económica que el empleador que es la parte más débil de la relación laboral y que generalmente tienen miedo de seguir un juicio laboral porque creen que ganará el patrono porque tiene más dinero cosa que no es así, en los juicios gana el que tiene las pruebas.

Es una posición que puede considerarse acertada toda vez que los empleadores conocen la norma.

P4.- ¿Ha conocido algún caso de despido intempestivo del GAD de Otavalo?
¿Cuántos?

R4.- En estos últimos tiempos no. No he tenido ninguno del GAD.

Bueno refiere que no conoce de parte del juzgado.

P5.- ¿Considera que la normativa vigente resulta suficiente para proteger al trabajador del despido intempestivo u opina que debe existir alguna reforma legal al respecto? Explique.

R5.-Bueno le podría decir que el trabajador que se halla perjudicado con un despido intempestivo tiene una cuesta muy grande que subir, para conseguir sus derechos primero tiene la cuestión administrativa, ante el propio ministerio de trabajo que tiene que reclamar administrativamente mediante una queja y ahí por lo general el empleador no le soluciona nada niega el despido, simplemente yo no le he despedido un poco más y le desconoce que ha trabajado con él y no consigue nada por lo que el trabajador se ve salvo a liquidaciones cortísimas de muy bajo porcentaje por lo que el trabajador se ve obligado a seguir el juicio en la vía judicial, que a pesar de que ahora está sumamente recortado el tiempo del juicio todavía sigue siendo una carga pesada para el trabajador porque no es el hecho de que el juicio camine rápido o lento únicamente sino de que tiene que demostrar la existencia del despido intempestivo y es conocido porque el empleador busca de todas formas dejar la menor evidencia de un despido intempestivo, y por eso es que trabajador se va con miedo de que sucederá, ganara o perderá en el despido intempestivo pero eso ya es cuestión de las pruebas, si el trabajador en su juicio demuestra que existió relación laboral, que ha existido el despido intempestivo porque tiene que demostrar de manera eficiente y no solo diciendo me despidió tiene que alegarlo con testigos, con evidencias y si existen escritos con los que el empleador de forma unilateral ha decidido dar por terminada la relación laboral, entonces si el trabajador demuestra eso, tiene por seguro la indemnización por despido intempestivo.

Ahora frente a su pregunta

Claro que es insuficiente la legislación actual, puede ese mismo tratamiento de despido intempestivo dar, por decir algo similar al despido ineficaz de la mujer embarazada o del dirigente sindical que tiene 20 días para demandar y en ese caso el juez en la

audiencia dice, que pasa le despide o no le despide le despidió o no le despidió y si no le despidió reintégrole y si le despidió, darle un plazo sumamente corto para que pague la indemnización de despido intempestivo, entonces esa sería una forma bastante eficaz para lograr primero que se cumpla con el pago del despido intempestivo en corto tiempo, tome en cuenta que el trabajador se va sin nada se va sin el sueldo, se va sin beneficios sociales, se va sin una carta de presentación sin el certificado de haber trabajado porque el empleador se niega a darle todo y se va sin nada y sin dinero, entonces es una situación bastante difícil y sería muy bueno que se acorte ese tiempo del pago de la indemnización correspondiente, pero eso si necesita pues de una reforma legal de lo contrario como estamos se sigue manteniendo la situación como esta y el trabajador tiene que demostrar igual que el empleador en caso de todo lo que suceda, porque no podemos ponernos a lado de uno o del otro si no de las pruebas que presente, y el trabajador presenta las pruebas de que hubo despido intempestivo el juez no tiene otra cuestión que castigar ese despido intempestivo y ordenar el pago de la indemnización correspondiente, y así mismo a pesar de que existe la demanda de despido intempestivo, el empleador demuestra de que no ha existido ese despido intempestivo porque es también obligación de él demostrar entonces si eso desvanece igual no se puede sancionar todo depende de las pruebas, y eso es lo importante de que el juez tenga verdaderamente una posición totalmente imparcial, primero porque así debe ser debe imperar la justicia y segundo porque las decisiones del juez pueden ser impugnadas y puede ser apelada esa sentencia y puede conocer la corte provincial la que en caso necesario revocara esa sentencia mal dada o la confirmara si considera que esta correcta, también existe el recurso de casación el cual las partes afectadas están en la posibilidad de interponer para conseguir que la corte nacional rectifique una sentencia mal dictada y más aún existe todavía la acción de protección contra una sentencia aun de la corte nacional de justicia ante la corte constitucional que garantiza la justicia cuando esta está vulnerada, cuando se ha violentado los principios constitucionales.

¿Y tocando el tema que usted manifiesta es difícil de que un trabajador demuestre que

fue víctima de un despido intempestivo o es más fácil para el empleador decir no se le despidió?

Depende de las pruebas que puedan existir, porque si el despido intempestivo se da de una manera abierta con los compañeros de trabajo o en lugares donde hay afluencia de público por ejemplo no resulta difícil probar porque están frente a clientes, compañeros o frente a cualquier tipo de personas que van a aprobar y decir a mí me consta y tome en cuenta que con el código de procedimiento civil había la falla de los testigos porque eran compañeros porque eran parientes o por cualquier situación, ahora ya no existe eso y todos los testigos valen era únicamente una apreciación del juez tomar o no tomar en cuenta sus declaraciones, quiero decirle que: Si el juez observa que está declarando por ejemplo el hermano del trabajador despedido, no porque es hermano va despreciar esa declaración ni porque es hermano va decir es buena esa declaración todo depende del contexto mismo del despido intempestivo y de la verdad y de la creencia que tenga ese testimonio porque tome en cuenta que existe en el código orgánico general de procesos el interrogatorio y el contrainterrogatorio que no es necesario que la otra parte anuncie como prueba que va a contrainterrogar a los testigos es ya un derecho de la contraparte interrogar, entonces entre preguntas y repreguntas si se consigue muchas veces la verdad se aclara la verdad y eso acompañado de otros incidentes y de otras pruebas y la confluencia de varias pruebas no es tan difícil el juzgamiento en esos casos porque hay evidencias hay clara demostración de la existencia del despido intempestivo, pero así mismo hay otro tipo de despido intempestivo que tratan de dejar la menor evidencia por ejemplo cuando por el teléfono le dice estas despedido, así le puede decir con toda la apertura y claridad pero ahí que testigos puede tener quien le vio, esas son cosas y dependen de las circunstancias o del lugar donde le despiden, cuando el empleador le lleva a la oficina de él o a la gerencia por decir y recibe insultos, generalmente no existe la evidencia, pero en todo caso el trabajador también tiene bastante que ver en el asunto del despido intempestivo porque es el en el momento que se encuentre amenazado al despido intempestivo puede recurrir ante el inspector de trabajo y previamente ya denunciar este principio de despido intempestivo

que digamos que pueda existir no porque ya está siendo amenazado y ya deja como antecedente en la inspección de trabajo, de modo que si eso ocurre una y otra vez toca demandar porque hay hechos que se puede decir son conducentes a un despido intempestivo, el empleador ya le quita las funciones el empleador hace ya cualquier otra maniobra para que se despeche el trabajador de principio ya, pero si eso no denuncia el trabajador mismo está perdiendo porque a la final se va quedar sin prueba pero si esto va acumulando, dando a conocer al inspector de trabajo ya va teniendo elementos de juicio y sus pruebas para cuando ya se dé el hecho el cumulo de estas situaciones van demostrando que efectivamente se produjo un despido intempestivo, y bueno todo depende de la forma de cómo se haya dado el despido intempestivo para que el trabajador pueda tener la facilidad o dificultad de probarlo y en otros casos en cambio le dicen mediante un oficio usted está despedido y en ese casos es muy fácil probar porque ahí tiene el documento que le dice que esta despedido o cuando el empleador no le ha pagado más de dos meses y se ha producido un visto bueno justamente porque no ha pagado es otro trámite también pero son formas más claras de determinar el despido intempestivo o cuando le ha cambiado de función son cuestiones más evidentes que pueden comprobarse, entonces hay muchas cuestiones de despido intempestivo hay que mirar muy minuciosamente de modo que la sentencia no perjudique, sino más bien dicho haga justicia.

¿Tocando el tema a cerca del despido ineficaz que usted mencionaba el plazo que se da para poder presentar esta demanda de despido ineficaz, pasado ese plazo se puede actualizar la demanda por despido intempestivo?

De 20 días ara el despido ineficaz o de trabajadoras embarazadas o de dirigentes sindicales existe la caducidad que no es lo mismo que la prescripción, la caducidad quiere decir que el trabajador tiene tan solo 20 días desde la producción del hecho del despido intempestivo para demandar , si se pasó de ese tiempo lastimosa mente ha caducado el derecho de demandar, pero eso no quiere decir que ha caducado el derecho de exigir las indemnizaciones correspondientes pero ya no por la vía del despido ineficaz si no por la otra vía del despido intempestivo. Entonces el trabajador

despedido tendrá que presentar una demanda laboral por despido intempestivo y por el pago de todos los otros beneficios que le deba que generalmente y siempre se da el caso del pago de décimo tercera remuneración décimo cuarta remuneración vacaciones en forma proporcional porque siempre tiene derechos adquiridos del trabajador y aparte de eso puede haber pago de salarios pago de diferencias salariales no pagadas, pero en todo caso el trabajador así que no pudo lograr demandar a tiempo del despido ineficaz quedan para autoría de demanda laboral común y corriente en este caso por despido intempestivo y tendrá derechos si es una embarazada por ejemplo tendrá derecho a la indemnización por despido intempestivo que establece el artículo 188 del código de trabajo que es común y corriente para todos que es una remuneración por cada año mínimo 3 y en el caso de las embarazadas más la bonificación por desahucio más caro de embarazadas o dirigentes sindicales que han sido despedidos existe además el derecho a un año más de remuneración adicional al común y corriente del artículo 188

Dr., conociendo algunos casos sobre este tipo de despidos intempestivos aquí en el GAD Otavalo, en los 3 casos que habido de despido intempestivo que en el contrato consta una cláusula de que se da por terminado por forma unilateral el contrato sin necesidad de que el trabajador sea notificado al cumplimiento del contrato del trabajador, ¿se puede entender esto como un despido intempestivo?

Bueno tome en cuenta una cosa de que únicamente de que los contratos a prueba por ejemplo los de tipo parcial, por plazo fijo ya se terminaron ahora todos los contratos son indefinidos de manera que ningún contrato puede contradecir a la legislación nacional y no pueden decir que terminara en el plazo de un año y el contrato se dará por terminado automáticamente por ejemplo eso hace rato si existía y era legal y era posible porque existía por ejemplo los contratos a plazo fijo que decían el presente contrato durará un año terminado el mismo quedara automáticamente terminado y si no se da por terminado al cumplir el año este se prorrogará por un año más de modo que durará hasta dos años y automáticamente le cortaban así era efectivamente pero eso ya no existe la legislación nacional dice que los contratos son indefinidos de modo que ya no se cortan automáticamente si no por los causales legales.

ENTREVISTA 9

Formato de entrevista dirigida al personal que labora en Recursos Humanos.

Fecha: 10 de Julio de 2018

Nombre del entrevistado: **IDENTIDAD RESERVADA.**

Actividad que desempeñaba: SECRETARIA GENERAL – **Antigua Trabajadora Del Gobierno Autónomo Descentralizado De Otavalo.**

OBJETIVO: La presente entrevista tiene como finalidad diagnosticar el grado de conocimientos y aplicación de la Ley en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral y el despido intempestivo de los trabajadores.

PREGUNTAS:

P1.- ¿Quiero agradecer esta entrevista con la información que Ud. nos va a propinar, Ud. nos comente desde un inicio como sucedió el despido en su caso, si nos puede informar cual es el número de su caso, que se encuentra actualmente en proceso y un poco de información cronológica, y un poco de funciones que realizaba en el gobierno autónomo descentralizado?

R1.- Bueno muy buenas tardes, realmente yo tengo mi número de caso 17811-2013, yo empecé laborando en el municipio el 16 de diciembre de 1986, a través de un concurso de merecimientos el cual fui conferida al cargo de asistente administrativo municipal, a partir de ese año he ido preparándome para ascender o fortalecer mi estabilidad laboral, capacitándome tanto por el Consejo Municipal como por la Presidencia en esas épocas, yo en el 2014, perdón a partir año 2000, mis ascensos fueron por mis experiencias y mis capacitaciones que yo recibía constantemente, fui motivo de muchos reconocimientos por parte del consejo municipal, pero lamentablemente el fin político que entran las autoridades, que tienen no miden las consecuencias y el daño que causan, especialmente porque yo estaba presta ya en el 2009 a cumplir mis 50 años de edad, y desde ya se escuchaban los rumores de que ya primeramente, según ellos de

comer, ya yo ya tenía que descansar ya debía dar la oportunidad a jóvenes, sin ellos ponerse a pensar de que una persona que ha entregado toda su vida en el trabajo, que ha dado sus, sus conocimientos le causaba un grave daño al indicar que por la edad yo ya tenía que salir a descansar, ellos no pensaron en ningún momento de que yo tenía hijos que atender, tenía obligaciones, y es más mi estado psicológico al intentar ya decirme yo ya era una persona de avanzada edad, yo creo que las personas de avanzada edad, las mujeres especialmente y los hombres tenemos la experiencia y el derecho que nuestras edades sean respetadas, como yo les indiqué, yo trabajé y fui recibiendo las capacitaciones, pero con sorpresa el 29 de Julio de 2009, estaba haciendo mis trabajos normalmente, se acerca la jefa de recursos humanos con un oficio sin número, suscrito en ese entonces por la doctora Magnolia Miranda, quien fungía de alcaldesa encargada, pero en donde me decía que me agradecía, que me felicitaba por haber dado mis contribuciones por el bien del cantón, y que haga entrega de los bienes a la bodega, entonces yo continué mi trabajo, porque tenía la sesión original el 30 de julio, la posesión de los nuevos concejales y por ende seguía en funciones el señor Mario Conejo que era alcalde desde el 2000 al 2014, entonces mientras yo participaba en la organización del protocolo, continué trabajando con el personal de secretaría que estaba bajo mi mando destinado al protocolo, y en el día que era la sesión inaugural yo me encontraba con el personal ya recibiendo las autoridades pero mi sorpresa fue tan grande cuando en ese momento cuando sale una secretaria joven de unos 19 años, pienso yo, y comienza a leer una nueva orden del día, ignorándose la que yo había elaborado, fue tan grande mi sorpresa, que me senté yo a ver cómo hacían esta sesión, y cuando yo ya me acerqué donde el alcalde y le digo, que está pasando, que pasó, o sea para mí fue una sorpresa grande y lo único que me dijo fue, lo que pasa es que váyase de vacaciones unos 15 días, Ud. hace tres años que no ha salido de vacaciones, váyase a descansar, entonces yo le decía que incluso ese orden del día no era legal descanse, y que, para mí, esa sesión era nula, pero lamentablemente es así la política. En mi casa el chofer llega con un cartón con todas mis cosas, y habían falseado las llaves de mi escritorio y puesto todas mis cosas en un cartón, ese cartón todavía lo

mantengo en mi casa porque, es un recuerdo de algo tan injusto, tan sucio y tan bajo, de parte de unas autoridades. El cumplir mis 50 años fue tan triste, dolió tanto, bueno yo presenté mi caso, no aquí en Imbabura, porque lamentablemente estaba el partido en el poder que gobernaba en ese entonces. Y la justicia estaba bajo ese dominio, ese poder todos que allí estaba la señora Gabriela Rivas que era concejal en mi época a la cual ayude mucho y se prestó tan bajo tan sucio incluso firma de otros documentos que los desaparecieron. Yo presente mi caso al Tribunal Contencioso Administrativo, el que comenzó con el número que indique, allí comenzó mi lucha, al igual que otros compañeros, el Tribunal acepto mi caso, mi caso se sorteó ante tres jueces, yo hablaba todos los días ante la secretaria, y por ultimo ya en 2014. Ya por fin salía la sentencia, pero fue cambiada tres veces los jueces, porque la sentencia salió a mi favor, era un despido intempestivo, firmado por una autoridad que no era competente, porque el oficio 24 de julio ella no era ni siquiera concejala, o de alcaldesa encargada, porque el señor Mario Conejo se posesiona el 22 de julio, entonces nosotros certificamos por Tribunal electoral que el Alcalde se legitimó se posicionó el 22 de Julio, según la Constitución que todos los funcionarios al tomar posesión quedan automáticamente de dejar de ser autoridades, por lo que sus actos son nulos, por lo tanto el oficio sin número firmado por la Dra. Era ilegal, debía ser declarado nulo y el despido era intempestivo, todo eso el tribunal Contencioso Administrativo lo analizó, y salió la sentencia a mi favor, pero lamentablemente ya se encontraba de presidenta de la Asamblea la señora Gabriela, y no le convenía que el nombre del señor Mario Conejo, sea manchando, porque incluso iba a salir luego de eso la demanda penal por falsificación de documentos y los mismos que fueron adjuntados en mi procesos, porque al final de cuentas cuando se dieron cuenta que ese oficio sin número era ilegal, no cumplieron con lo que estipulaba el Código del Trabajo en cuanto a traslados, ceses de funciones y suspensiones, que para ese entonces debió hacerlo suscribir al darse cuenta de eso, porque mi abogado defensor insistía en que ese oficio aparte de ser ilegal no cumplía el trámite que era el de la acción de personal, se dan el gusto de firmar una acción de personal falsa, lo adjunta en el proceso pero luego del periodo de

prueba. Falsifican la acción de personal, donde lo adjuntan en el proceso, pero luego del periodo de prueba, con tremendos errores. Pese a eso los jueces dictaron sentencia a mi favor, pero inmediatamente fueron cambiados estos jueces, volvieron a cambiar mi caso. A la tercera cambió de jueces, sale la sentencia en mi contra que se amparándose en esos documentos ilegales. Yo pedí certificación de todos los documentos, certificados numerados por el Tribunal Contencioso Administrativo y luego allí aparecen ascensos no notificados, no cumpliendo con los requerimientos. Yo tengo conocimiento de un memorándum que dice que mi caso debe ser dictado nulo por autoridades altas. Y bueno allí está la sentencia amparada por toda la documentación falsa.

Y después con mi abogado, voy a la Corte Nacional de Justicia, ingresa mi caso con el número 177412014, allí los Conjueces uno a uno, analizan que el Tribunal comete un daño como trabajadora, como mujer, se acepta a mi pedido de casación, y sortean a los jueces competentes.

Los jueces me dijeron, señora el sol no se puede tapar con un dedo, Ud. fue víctima de un despido intempestivo, no se preocupe el tribunal, se prestó para eso, pero nosotros no. Yo fue a la Procuraduría del Estado, a la Contraloría, lo mío me indicaban era un despido intempestivo. Me hicieron leer mi sentencia, que fue dictada a mi favor, pero como el Estado no tenía dinero, se me propuso el reintegro de mis funciones, pero con la condición de que dejara de percibir casi los nueve años de estar en el proceso, entonces, acudí a medicación de Procuraduría General del Estado, y me propusieron lo mismo.

Pero entonces acepto reintegrarme y cumplir con los años 2 o 3 años que me faltan para la jubilación, pero faltaba en la sentencia la firma de un Juez, y que espera 15 días, si había esperado 9 años podía esperar 15 días.

Pasa los días y me llama mi abogado de que ya salió la sentencia, pero no a mi favor, salen dos sentencias, en una aceptan mi casación y en la otra rechazan mi pedido, entonces se lavan las manos jueces. Ponen en mi sentencia, dice; la Corte Nacional de Justicia, administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador y por

autoridad de la Constitución y de las leyes de la Republica 1) acepta parcialmente el recurso de casación y por tanto se casa la sentencia, dictada el 6 de febrero de 2014 y 2) en consecuencia, y en relación al art. 16 de casación se niega la demanda. Entonces es una sentencia oscura, por lo que mi abogado le hace la petición inmediatamente a la Corte de que por favor se aclare, se dé una ampliación y aclaratoria de la sentencia pero no le contestan, el procurador hace la misma petición en donde le dice que se sirva aclarar la sentencia, y establecer claramente que se rechazó la casación o se acepta, pero lamentablemente no contestan y manda a archivo, mi caso, y yo llevo ocho años peleando y seguiré, presente mi caso al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social ese es mi última esperanza, yo creo que habrá justicia.

La información proporcionada por una antigua trabajadora del Gobierno Autónomo de Otavalo, porque su caso hizo que se convirtiera en una víctima y el sistema judicial la victimizó nuevamente. Por un lado, esta existencia de un despido intempestivo, en la que no se tomó en cuenta sus años de servicio, sus estudios, su contribución, su capacidad, su cualidad de mujer, o simplemente su persona, ni siquiera en el cuido de las formas, sino que un día apareció una mujer más joven usurpando su puesto y sus funciones, sin explicaciones de ningún tipo, con una carta de despido sin número, que firma una persona que no tenía atribuciones, ni cualidad como funcionario para despedirla. Posteriormente el traumático proceso judicial, en la que, violando el debido proceso, y prerrogativas legales y constitucionales, se introducen “pruebas” por fuera del periodo probatorio, cuestión esta que sirvió de sustento para que la contraparte basará su defensa y en la que los jueces actuando en contravención de sus principios y juramentos aceptaron como legales, precedido por una serie de cambios de jueces en los juzgados.

Por otra parte se mancilla la independencia del poder judicial, con las pretensiones políticas de quienes ostentan el poder y creen que desde su posición pueden influir en las decisiones judiciales, comprando conciencias, a su vez que se desvirtúa los requerimientos y las posibilidades que estiman las personas, pueda llegar a satisfacer

una demanda.

P2.- A parte de lo legal que Ud. nos comenta, vamos a tocar el lado más humano, un poco aparte de las leyes, durante todos estos años de lucha incondicional ¿cómo se sintió Ud., la afectación tanto en su vida personal, como familiar?

R2.- Desde el momento en que salió la jovencita a hacer mis labores fue un golpe muy fuerte, porque nunca en mis 23 años de labores nunca, tuve esta sorpresa digamos, entonces desde allí caí en la depresión es muy duro, mis hijos los vi crecer rápidamente sin darles amor por estar entregada al trabajo, pero por ellos seguí adelante y saque arbitraje y mediación, y relaciones públicas, seguí, pero lamentablemente yo presenté mi carpeta a todas las instituciones y todas pedían jóvenes de 18 a 23 años. Yo necesitaba mil dólares para abrir aquí en Ecuador una oficina de arbitraje y mediación que no existía en esa época. Se me cerraron muchas puertas caí en factores de riesgo, caí en problemas económicos muy fuertes, de pronto dejar de percibir dinero, mis hijos en edad de estudiar en la universidad, y mi esposo percibiendo sueldo de profesor, pero todas las puertas se cerraron por mi edad, yo también me sumo a eso que dicen si quiere votar las personas de la tercera edad los que tenemos 58 años debemos votar por los de 58 años o 60 años. Yo también tengo el título de licenciada en psicopedagogía, pero todas las puertas están cerradas, ni siquiera esta sentencia pone que se me pague los 23 años de servicio que se me liquide mis sueldos, los años de prestaciones, pero sigo arrojando problemas económicos, en la actualidad me preparo para dar unos cursos.

Es una consecuencia que es habitual en este tipo de casos, en los cuales, la familia, y el entorno directo se ve afectado por las circunstancias del despido, a su vez que también ocurre un daño en la economía familiar, porque una parte importante de la familia no puede aportar dinero por su trabajo.

P3.- De los cursos que hizo, donde fue alagada, por su interés, y porque sabía, y fue contactada por sus compañeros, que nos puede decir.

R3.- Si fui delegada del Consejo Municipal, salí a Costa Rica, México, Venezuela, Uruguay sobre documentación, tramitología, y se admiraban y mandaban cartas de felicitación al alcalde, muchas experiencias y felicitaciones, incluso el hijo del presidente de Honduras, la vicepresidenta de México, pero no me sirvió de nada por la edad, ni aquí, ni Ecuador, ni Imbabura, todo lo que tengo que dar de mis experiencias, de mis conocimientos, pero lamentablemente no fui acogida por mi edad.

Igualmente es lamentable que una mujer que aun tenga ese grado de capacidad para trabajar, aprender y enseñar no pueda conseguir de nuevo trabajo, por ser considerada una “mujer mayor”, etiquetando sus posibilidades laborales como nulas, lo cual nos estima realmente mal como sociedad, negando la posibilidad a un derecho universal constitucional, como lo es el derecho al trabajo, nuestro carácter sumamente machista de preferir una apariencia externa joven, a una persona con experiencia, educación, valores, y apego institucional, y es algo que incluso va más allá, como es la consideración humana hacia los demás, de consideración a sus años de servicio, de su cercanía a la jubilación, de ser mujer y madre. Son casos que deben llevarnos a una profunda introspección y evaluación, para un análisis acerca del valor humano, social, y laboral de las personas.

P4.- ¿Cómo se encuentra el tema de seguridad social, aportaciones, ha tenido un acercamiento con la actual administración aquí?

R4.- La verdad es que todo fue sorpresa, todos los ex trabajadores de esa época, administrativos, abogados, me indicaban que mi caso fue muy injusto, todos me asesoraban y era un despido intempestivo totalmente, pero no podían hacer nada porque todos se debían al partido. Como quede sin dinero no pude aportar más durante

todo el proceso al seguro, hasta que forme una asociación, soy presidenta de asociación y apporto sobre el básico, para llegar a los 60 años y poderme jubilar. Me indicaron que no hay problemas porque yo aportaba bien desde el 2000.

El caso de esta trabajadora es un caso emblemático que habla mucho de la forma de cómo percibimos en el Ecuador, tanto la edad de las personas, como de la cualidad de mujer. Una mujer de apenas 50 años, edad que poseía al momento del despido, es una persona útil, con cualidades de aprendizaje y experiencia muy importantes para ser aprovechados en la sociedad, y en la administración pública. Desde una concepción machista que la mujer que trabaja en las instituciones y trabaje con el público tiene que ser joven, se deja de lado valores, y aspiración por las mejoras académicas que se reflejan en el desempeño laboral.

P5. ¿De las autoridades actuales ha habido algún acercamiento?

R5.- Si, ellos conocen de mis capacidades, a mí se acercó el Dr. Gustavo Pareja, Sr. Orosco también el Dr. Espín, ellos conocían mi trayectoria, ellos querían que me reintegrara, conociendo de mis conocimientos y mi experiencia. Cuando tenía conocimiento de mi posible reintegración ellos estaban abiertos a la idea, pero cuando llegó la sentencia, me dijeron que no sabían qué hacer, porque a pesar de que había “casado” pero en el segundo la rechazan y no sabemos qué hacer porque luego nos cae la contraloría. Ud. está ganada pero perdida, y no sabemos qué hacer porque nos puede caer la contraloría.

La indefensión, fue mayor en relación a las presiones políticas, y de persona de altos cargos, que manipularon el poder judicial para obtener una sentencia favorable, a su vez del tráfico de influencias. Cuando la trabajadora va a casación tiene el visto bueno de los jueces, pero al final vuelve hacer víctima de los movimientos políticos que se hacen dentro del poder judicial. En una sentencia ambigua que casa la sentencia y que

va en contra de sus demandas e intereses, en ese transcurso de tiempo tampoco se le ofrece una satisfacción monetaria por el daño lucro cesante de todos estos años en juicio, teniendo como única opción una reintegración a sus labores para así aspirar a su jubilación. Pero al final no se dio tampoco esa posibilidad. Por lo que la trabajadora pierde el juicio, el tiempo y sus intereses, quedando en búsqueda de otras opciones por vía judicial civil.

P6.- Uno de los documentos que fueron alterados fue la aceptación de la renuncia, que pasó con ese documento.

R6.- Mi firma es fácil de copiar, y como fue introducido después del periodo de prueba no certificado, también hay un pago de \$500, ese pago sacamos una copia, me fui a la contraloría, y me indicaron que era un pago de vacaciones no pagadas. No me dieron derecho a defensa en esos documentos.

Uno de los punto fundamentales en este tipo de casos es poder certificar cada documento, y luego con el abogado no permitir la introducción de ningún tipo de documento luego del periodo probatorio

P7.Para finalizar, vuélvanos a decir cómo fue comunicada del despido y quien fue la persona que le dijo hasta aquí no más llega. O como Ud. manifestaba que vienen y le dejan una caja con sus documentos en el domicilio.

R7. A ver yo trabaje como le dije en mi sitio de trabajo normal, yo trabaje hasta el 30 de julio, pero el 29 como ya le dije se acerca la jefa de recurso, me entrega un oficio si número firmado por la Dra. Miranda, me felicita, y me dice sírvase para hacer entrega de los bienes a la jefatura de la bodega, yo vine a la casa un día sábado, donde me entrega el chofer de todas las cosas de mi trabajo, yo me reintegro

el día lunes y le pregunto al alcalde que estaba pasando, el me da una palmadita y me dice: no tranquila, lo que pasa, es que váyase de vacaciones unos 15 días, fue una palmadita que no me olvido llena de hipocresía, en donde me decía que me fuera de vacaciones.

El modo de tiempo, forma y lugar como se presenta el despido, que tiene que ver con una manera de despedir a una persona de forma intempestiva, para lesionar en ello su moral, de allí que parte hacerlo desde la sorpresa, y de una repentina situación, en que la persona no tiene como reaccionar a la situación precisamente por inesperada, y tampoco tiene en ese momento las herramientas necesarias para defenderse