



FACULTAD DE DERECHO

LAS COMPRAS DE RENUNCIAS OBLIGATORIAS ORIGINADAS POR LA
REFORMA AL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO
PÚBLICO, APROBADAS MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO 813 DEL AÑO
2011 Y SUS EFECTOS EN LA COMUNIDAD NACIONAL

“Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar por el título de Abogada de los Tribunales de la República y
Juzgados”.

Profesor Guía

Dr. Álvaro Páez Benalcázar

Autora

María José Rivadeneyra

Año

2013

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos para un adecuado desarrollo del tema escogido, y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Dr. Álvaro Páez Benalcázar

C.I. 1711973337

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DELA ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

María José Rivadeneyra Villacrés

C.I. 150065119-3

AGRADECIMIENTOS

Mi sentido agradecimiento al cuerpo docente de la Universidad de las Américas por los conocimientos vertidos en el proceso de mi formación académica; de manera especial al Dr. Álvaro Páez Benalcázar, Director de Tesis, por su esmerado apoyo en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

María José Rivadeneyra Villacrés

DEDICATORIA

A Dios, conciencia infinita del maravilloso universo donde ocupamos un lugar de privilegio.

A mis padres, incansables impulsores en mi formación académica y ejemplo vivo de superación.

María José Rivadeneyra Villacrés

RESUMEN

En el presente trabajo se analiza la figura de la “renuncia obligatoria” consignada en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Registro Oficial Suplemento N° 489, del 12 de julio de 2011, y sus efectos en la desvinculación del personal de varias instituciones del Estado pertenecientes al: Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, otras. Estos efectos provocaron la inmediata reacción de las centrales sindicales, Federación Provincial de Servidores Públicos de Pichincha (FENASEP) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos (CONASEP), quienes presentaron ante la Corte Constitucional una demanda de inconstitucionalidad. Las abundantes fuentes de información que existen sobre este tema, por ser de conocimiento nacional e internacional, permitieron cumplir con los objetivos comprometidos: Por ejemplo, la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, establece la existencia de las compras de renuncias con indemnización, pero no “obligatorias”. Juristas, como Julio César Trujillo, aseveran que la renuncia de derechos es reconocida jurídicamente siempre que tal renuncia sea consentida libremente por el renunciante, pero cuando es obligada, se trata de un despido intempestivo. La investigación también recoge una síntesis del proceso aplicado por los afectados del Decreto 813 ante la Corte Constitucional reclamando su inconstitucionalidad, así como el de la redacción del proyecto de sentencia sobre la demanda elaborado por el Juez Roberto Bhrunis, a través del cual, el pleno de la Corte se declara no competente para revisar el tema, considerándolo que es atribución del Tribunal Contencioso Administrativo. El estudio realizado permite concluir que la figura de “compra de renuncias obligatorias” no existe en la normativa ecuatoriana, razón por la cual, el Art 8 del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 489 de 12 de julio de 2011, es inconstitucional pues violenta el artículo 66 numeral 29, literal d) de la Constitución de la República del Ecuador, donde se establece que ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley; hecho que genera una imagen negativa de nuestro país frente a la comunidad nacional e internacional.

ABSTRACT

In this paper we analyze the concept of "mandatory waiver" contained in Article 8 of Executive Decree 813, published in Official Gazette Supplement No. 489, dated July 12, 2011, and its effects on staff untying several belonging to state institutions: Ministry of Public Health, Ministry of Interior, Ministry of Urban Development and Housing, other. What provoked an immediate reaction from the unions, Provincial Federation of Public Servants of Pichincha (FENASEP) and the National Confederation of Public Servants (CONASEP) who presented to the Constitutional Court the constitutional claim. The many sources of information that exist on this subject, being of national and international knowledge, allowed to meet the Kyoto targets, eg, letter k) of Article 47 of the LOSEP, establishes the existence of waivers purchases with compensation, but not "mandatory". While many jurists, like Julius Caesar Trujillo, assert that the waiver is legally recognized provided that such waiver is freely consented by resigning, but when it is required, it is a wrongful dismissal. The research also includes a summary of the process used by the victims of Decree 813 with the Constitutional Court claiming it unconstitutional, as well as the drafting of the judgment on the demand made by Judge Roberto Bhrunis, through which, the full Court is declared competent to review the issue, considering that it is the duty of the Administrative Court. The study leads to the conclusion that "compulsory purchases waivers" do not exist in Ecuadorian law, reason, Art 8 of Executive Decree 813, published in Official Gazette Supplement No. 489 of July 12, 2011, is an act unconstitutional because it violates article 66 paragraph 29, letter d) of the Constitution, which provides that no person may be compelled to do something forbidden or stop doing something not prohibited by law, a fact that generates an image refusal of our country with the national and international community.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. LA RENUNCIA	3
1.1. Marco histórico	3
1.2. Marco Conceptual.....	10
1.2.1. Concepto de renuncia.....	10
1.2.2. Causales de la renuncia	13
1.2.3. Renuncia voluntaria	16
1.2.4. Efectos jurídicos de la Renuncia	16
1.2.5. Irrenunciabilidad del Derecho al Trabajo.....	16
1.2.6. Servidoras y servidores públicos	19
CAPÍTULO II.....	21
2. ARTÍCULO INNUMERADO Y SU OBLIGATORIEDAD .	21
2.1 Obligatoriedad en la Compras de renunciias	21
2.2 Estabilidad laboral	22
2.3 Servidora (or) público.....	24
2.4 Trabajador.....	25
2.5. Marco Teórico	26
2.5.1 Causas Sociales y económicas en la Compra de Renuncias y su Obligatoriedad.....	26
2.5.2 Otras Causas	28

CAPÍTULO III	31
3. DE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO.....	31
3.1. Cuando las normas y actos del poder público son constitucionales	31
3.2. Orden jerárquico de la normativa ecuatoriana	32
3.3. La inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813	33
3.4. La estabilidad de los trabajadores, un derecho vulnerado.....	37
3.5. Consecuencias de la compra de renunciaciones obligatorias.....	38
CAPÍTULO IV.....	41
4. ANÁLISIS CASO PRÁCTICO	41
4.1. Demanda de Inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813.....	41
4.2. Fundamentos de Hecho y de Derecho	44
4.3. Proceso de desvinculación	47
CAPÍTULO V	51
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones	52
REFERENCIAS	53

INTRODUCCIÓN

El 7 de julio de 2011, el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, aprueba el Decreto Ejecutivo 813 reformando el Reglamento a la Ley de Servicio Público (LOSEP); entre otras disposiciones, aprueba las renunciaciones forzosas u obligatorias, provocando tensión en los 470.000 servidores públicos por temor a la pérdida de su trabajo.

La Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP), integrada por más de 120.000 servidores, quienes compartían las renunciaciones voluntarias y las jubilaciones, calificaron a la medida como inconstitucional porque atenta contra la estabilidad laboral (El Diario.ec, 2011). Las centrales sindicales, Federación Provincial de Servidores Públicos de Pichincha (FENASEP) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos (CONASEP), presentaron a la Corte Constitucional una demanda de inconstitucionalidad contra el decreto ejecutivo N° 813 aduciendo que la renuncia debe ser un acto voluntario y no obligatorio, mientras se acogieron al derecho a la resistencia establecido en el Art. 98 de la Constitución de la República del Ecuador (El Universo, 2011).

La figura de “renuncia obligatoria” consignada en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813, atenta contra los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores porque transgrede lo establecido en el artículo 66 numeral 29, literal d) de la Norma Suprema: “(...) ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”. A esto se suma el deber de todos los ecuatorianos de “(...) acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente”, conforme lo señala el Art. 83 numeral 1 de la Constitución (Noticias en línea, 2011).

Incluso la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social de la Asamblea solicitó al Presidente de la República derogar el Decreto 813, a la Corte Constitucional cesar los efectos de la norma y al Ministerio de Relaciones Laborales el reintegro de los servidores públicos afectados por la

compra de renunciaciones obligatorias. Mientras el viceministro de Relaciones Laborales sostuvo que la separación de servidores se ampara en el Art. 47, literal K, de la Ley Orgánica de Servicio Público.

A la luz de la normativa ecuatoriana, la “compra de renunciaciones obligatorias” no existe, razón por la cual, el Art 8 del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 489 de 12 de julio de 2011, es inconstitucional, pues violenta varios derechos de los trabajadores(as) y servidores (as) contemplados en la Constitución de la República.

CAPÍTULO I

LA RENUNCIA

1.1. Marco histórico

El 15 de enero de 1978, mediante referéndum se aprobó una nueva Constitución en el Ecuador, la cual fue publicada en el Registro Oficial N° 183 del 5 de mayo de 1993. Este cuerpo jurídico, rector de la normativa ecuatoriana, en el Art. 67 establecía que “El Congreso Nacional conoce, aprueba o niega proyectos de Ley. En su receso esta atribución corresponde al Plenario de las Comisiones Legislativas”.

Los datos históricos demuestran como la Norma Suprema ha sufrido permanentes modificaciones a través del tiempo, periodo en el que se han sucedido gobiernos de distinta tendencia política, sin embargo, la tarea del Congreso Nacional siempre ha estado enmarcada en la propuesta, conocimiento, debate, aprobación o negación de los proyectos de Ley necesarios para la convivencia adecuada de la población. Pero esta atribución también era competencia del Plenario de las Comisiones Legislativas, cuando el Congreso estaba en receso, es decir, había una puerta abierta para un segmento de la entidad legisladora que no necesariamente era tamizada por todos sus miembros.

Amparado en el artículo 67, el Plenario de las Comisiones Legislativas del Congreso Nacional, expide la Ley de Modernización del Estado, publicada en el Registro Oficial 349 de 31 de diciembre de 1993; entre otras justificaciones, en la sección “considerando”, se estableció lo siguiente:

Invocaba la “(...) crisis económica que afectaba al Estado ecuatoriano desde la década de los 80 sin tener una solución definitiva”, cuando la economía nacional en sucesos experimentaba una fluctuante inflación que fomentaba la especulación y encarecimiento en los productos.

“El auxilio brindado por el Estado ecuatoriano a las empresas privadas” a través de líneas de crédito y asesoramiento para promover su continuidad en el mercado de consumidores, recursos que fueron trasladados como carga al pueblo.

La falta de “(...) un modelo económico estable (...)” de largo plazo que establezca la economía y la dinámica, para mejorar la calidad de vida de la población, enfermedad que ha sido un factor común en los gobiernos de turno.

“La imperiosa necesidad de adoptar un proceso de privatización y concesión de servicios”, supuestamente para atender a los sectores sociales postergados ya que la historia muestra como los niveles de pobreza en nuestro país fueron en franco crecimiento.

También se resaltaba a la “Privatización y concesión de servicios como mecanismos impulsores de la eficiencia en las empresas públicas”, en aquellas entonces entidades obesas y sin resultados positivos en su gestión.

Soy del criterio, que la Ley de Modernización del Estado, publicada en el Registro Oficial 349 de 31 de diciembre de 1993, pretendió justificar su aprobación e implementación, acusando a las entidades del estado como pésimos administradores, responsables de la pobre calidad de vida de la población, orientando su esperanza de mejoría a la privatización y concesión de servicios, administración privada que supuestamente mejoraría la calidad de vida de la población sacándola de la pobreza; solo buenas intenciones contrastada con una población que sigue esperando la promesa.

Las “Disposiciones y Principios Generales”, expresadas en la Ley de Modernización del Estado, buscaban promover la racionalización y eficiencia administrativa; la descentralización, desconcentración y la simplificación; la prestación de servicios públicos y actividades económicas a través de la iniciativa privada, entre otras.

Las disposiciones establecidas por la supracitada Ley se debían aplicar “(...) a las entidades, organismos y dependencias del Estado (...) creadas por Ley

para el ejercicio de la potestad estatal o para la prestación de servicios públicos (...)” (Art. 2). Potestad estatal entendida como los poderes efectivos, derechos activos de dominación que tiene necesariamente un componente positivo, del Estado para gobernar a un pueblo, y que tenían como alcance a tosa las entidades públicas.

Se insistía en que la finalidad del proceso en la modernización del Estado tenía como objetivo “(...) incrementar los niveles de eficiencia, agilidad y productividad en la administración” (...) que tiene a su cargo el Estado; (...)” (Art. 4). Para lograr este cometido se facilitaría y fortalecería la participación del sector privado, entregando la propiedad y administración de sectores estratégicos y de interés público, hecho del cual derivarían ajustes en la plantilla de funcionarios y trabajadores de las entidades intervenidas por esta Ley, génesis del tema de investigación que nos ocupa.

Para estimular la renuncia voluntaria a su puesto de trabajo se creaba “(...) la compensación para los servidores, trabajadores y funcionarios que no sean de libre remoción del sector público (...)” (Art. 52), estableciendo como plazo para ser beneficiario, 18 meses contados a partir de la publicación del reglamento a la Ley. Es decir, el Estado ofrecía una compensación al personal que laboraba en una entidad pública, pidiendo a cambio la renuncia a sus derechos laborales legalmente adquiridos, tamaña contradicción cuando su rol consiste en garantizar los derechos y garantías de las personas vinculadas con el derecho al trabajo y mejor calidad de vida.

El Presidente de la Republica quedaba facultado en poder ampliar por una sola vez y mediante Decreto Ejecutivo el plazo de 18 meses inicialmente establecido. (Art. 52). Por lo visto, existía una alta expectativa del ejecutivo por desprenderse de la mayor cantidad de trabajadores de las entidades públicas, convirtiéndose de esta forma en el mayor impulsor para que los servidores, trabajadores y funcionarios se desprendan de sus derechos laborales y renuncien.

La compensación era de beneficio exclusivo para los trabajadores y servidores que acrediten más de dos años ininterrumpidos en el ejercicio de su trabajo dentro de una entidad del sector público, por lo tanto, quienes estaban exentos de este requisito podían ser sometidos a un tratamiento diferente pero con un mismo fin.

Al referirse al resarcimiento, determinaba que éste sería equivalente al valor de la última remuneración total promedio mensual percibida por el trabajador, multiplicado por dos y por el número de años de servicio del sector público hasta llegar a un máximo de 400 salarios mínimos vitales vigentes a la fecha. El pago de la compensación se lo podía efectuar en efectivo, bienes, acciones o participaciones de cada institución.

La Ley de Modernización del Estado, a través del art. 52 creaba una indemnización destinada exclusivamente para los servidores, trabajadores y funcionarios que no eran de libre remoción y establecía la figura de separación voluntaria de las instituciones donde prestaban sus servicios, otorgando un plazo de 18 meses a partir de la publicación del reglamento de la Ley, como tiempo límite para su aplicación. En este apartado es importante resaltar que era potestad del servidor, trabajador o funcionario la separación voluntaria del ejercicio de su trabajo, por lo tanto no era mandatorio, ni obligatorio acogerse a la figura antes citada.

El párrafo segundo del Art. 53 señalaba que “Las partidas correspondientes a las personas que se separen voluntariamente del servicio público, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 52, serán suprimidas”.

Mediante Decreto Ejecutivo 1623, se expide el Reglamento General de la Ley De Modernización del Estado, el cual fue publicado en el Registro Oficial N° 441 del 31 de marzo de 1994; el art 77, refiriéndose a la compensación por separación voluntaria relacionada al art. 52 de la Ley de Modernización, establecía que:

“(...) no será aplicable para los servidores, trabajadores y funcionarios de libre remoción comprendidos en los art. 90 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 125 de la Ley de Régimen Tributario Interno y 35 y 305 del Código de Trabajo.”

El Reglamento General excluía de la compensación por separación voluntaria a los servidores, trabajadores y funcionarios de libre remoción, lo cual califico como pertinente, al tratarse de un grupo de personas incorporadas por la parte patronal para el desempeño de puestos de confianza con ingresos económicos superiores y que no responden a un proceso de incorporación a la entidad por méritos y oposición.

Por excepción, la compensación “(...) beneficiará a los funcionarios que ejerzan funciones de dirección y mando, que hayan accedido a los mismos a través de promociones (...)” (Art. 52, segundo párrafo). Siempre que acrediten un mínimo de 4 años ininterrumpidos en puestos directivos y quince años en el sector público.

El reglamento que norma y regula la aplicación de la Ley sin contradecirla permitió que el espectro de la aplicación de la compensación no solo abarcara a los trabajadores con nombramiento permanente sino también a aquellos que por méritos llegaron a ocupar puestos de dirección y mando.

Para el trámite de la compensación por separación voluntaria se establecía que “(...) cada entidad en el plazo de 60 días (contados a partir de la fecha de expedición del reglamento) debe de establecer un plan de reducción de personal (...)” (Art. 78). Este artículo sentenciaba como acción obligatoria de cada entidad del estado el elaborar un plan para propiciar que el mayor número de trabajadores renuncie a su puesto de trabajo, para de esta forma reducir el aparato estatal.

La actual Constitución de la República del Ecuador, aprobada por el pueblo mediante referéndum del 28 de septiembre de 2008 y publicada en el Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre del 2008; en la sección tercera, “Formas de

trabajo y su retribución”, Art 326, numeral 2, establece que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación en contrario.”, donde el Estado es garante de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores y servidores de las entidades públicas.

La Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Registro Oficial N° 294, el miércoles 6 de octubre de 2010, capítulo 5, Cesación de Funciones, Art. 47.- Casos de cesación definitiva, señala que la servidora o servidor público cesará de sus funciones entre otras por: “compra de renuncia con indemnización”. Esta normativa mantiene y hereda la figura generada por su antecesora Ley de Modernización del Estado de 1993, respecto a la compra de renuncia con indemnización, ésta se perfecciona con la renuncia presentada por sus titulares.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 710, publicado en Registro Oficial Suplemento 418 de 1 de Abril del 2011, se expide el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. El Capítulo V, “De la cesación de funciones”, Art. 102.- “Cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada”, faculta a la servidora o servidor el poder separarse voluntariamente del puesto de trabajo, bastando con su comunicación escrita a la autoridad nominadora y con 15 días antes de la salida. La figura de renuncia voluntaria, establecida en el reglamento, para que una servidora y servidor cese definitivamente en su puesto de trabajo, considero es legítima cuando nace como iniciativa de su titular y no existan factores coercitivos de la entidad que lo obligan a tomar tal decisión.

El 7 de julio de 2011, el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, aprueba el Decreto Ejecutivo 813 a través del cual reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público, entre otras disposiciones, aprueba lo siguiente:

“Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas”. (Reforma Reglamento LOSEP, R.O. 489, Art. 8).

La reforma al reglamento de la LOSEP, establecido por el primer mandatario, incluye la potestad de las instituciones del Estado para formular “planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización” (Art. 8), es decir mutila el derecho a las “compras de renuncia voluntaria con indemnización” (LOSEP, 2010, Art. 47), cometiendo un acto inconstitucional porque la norma suprema no contempla las “compras de renunciaciones obligatorias”, como tampoco lo contempla la LOSEP, un reglamento no puede modificar una ley.

Al referirse al monto de indemnización, establece un valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general hasta un máximo de 150 salarios básicos unificados. Determinando que las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

Se excluye de la compra de renunciaciones con indemnización a los servidores de libre nombramiento y remoción; con nombramientos provisionales, de período fijo, contratos de servicios ocasionales, y los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.

Soy del criterio, que la figura de “renuncia obligatoria” consignada en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813, atenta contra los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores porque transgrede lo establecido en el artículo 66 numeral 29, literal d) de la Norma Suprema: “(...) ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”.

1.2. Marco Conceptual

1.2.1. Concepto de renuncia

Guillermo Cabanellas (1949) define a la renuncia como la “(...) espontanea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, (...); pero cuando la separación ha sido, (...) impulsada por el patrono, nos encontramos en presencia de un despido directo o indirecto y con justa o sin justa causa (...)”. Para César Trujillo (2008), “(...) la renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante, siempre que tal renuncia sea consentida libremente por el renunciante y no perjudique a terceros.”. Mientras Rafael Bielsa (1964) sostiene que “La renuncia del funcionario puede ser expresa o tácita, pero ella no extingue realmente la relación de empleo hasta el momento en que es aceptada (...)”.

Cabanellas (1988), al referirse a la irrenunciabilidad de derechos del contrato de trabajo, señala a la renuncia de derechos como un principio jurídico generalmente admitido donde la excepción es la irrenunciabilidad, advirtiendo que lo reconocido como norma en el Derecho Civil no lo es en Derecho Laboral. Luego, en normativa laboral, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado y la renuncia es considerada como una excepción, admitida solo en los casos establecidos por la ley.

Los derechos otorgados por las leyes laborales a los trabajadores son irrenunciables por sus titulares porque son disposiciones de orden público, beneficios relacionados con el contrato de trabajo que no pueden ser anulados o desconocidos. En consecuencia, se considera como nulo todo acto cumplido por el trabajador a través del cual se disminuya los beneficios adquiridos por disposición legal o convenio colectivo.

Esta legislación de orden público busca proteger a los trabajadores para que no sean perjudicados por su situación de inferioridad con relación a su patrono en virtud de su dependencia económica.

Las normas de Derecho Laboral son por lo tanto inderogables, no pueden ser desconocidas o dejadas sin efecto por las partes intervinientes, pero la irrenunciabilidad de los derechos no privilegia ni otorga inmunidad al trabajador para actuar con mala fe; al ser los derechos obligaciones sociales, el infringir la norma legal excluye del beneficio de las cargas laborales legales y la aplicación de las consecuencias punibles de la infracción cometida, según como corresponda.

Una efectiva y permanente fiscalización laboral, efectuada por las autoridades competentes, garantiza el cumplimiento de la normativa que regula el contrato de trabajo, donde sus actores están en aparente igualdad, evitando de esta forma que trabajadores y patronos busquen obtener ventaja al margen de la Ley.

El alcance de la irrenunciabilidad de los derechos está determinado por las circunstancias concurrentes respecto al verdadero acto cumplido, donde la renuncia potencial de derechos constituye un acto de rigor extremo.

A la renuncia también se la puede definir como el acto jurídico unilateral en el que el trabajador o servidor pone de manifiesto su decisión de dar por terminado la relación laboral, este acto jurídico permite al titular de un derecho declinar del mismo, toda vez que requiere de la voluntad de las partes para desprenderse de sus derechos adquiridos los cuales están garantizados en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa legal vigente.

Respecto a la legislación laboral en otros países, María Guerra (1996), manifiesta que la Constitución de los Estados Unidos de América nació en 1787 cuando los derechos sociales no se consideraban libertades, por ello los legisladores estadounidenses hicieron un texto esquemático y breve que aseguraba los derechos del individuo y los límites de la acción estatal. En total contraste con la Constitución mexicana aprobada en 1917 como resultado de una revolución social, donde sus legisladores no buscaron ser breves ni esquemáticos, aportando claridad y amplitud para asegurar los derechos sociales, reconociendo por lo tanto los derechos laborales.

Guerra también señala que la Constitución de los Estados Unidos excluye los derechos laborales por una concepción jurídica de su época, considerando inapropiado incluirlo en el texto constitucional toda vez que no se podía privilegiar a unos afectando los derechos de otros.

Los derechos a la huelga, sindicalización, contratación colectiva, salario mínimo y jornada máxima, al no estar incluidos en la Constitución de los Estados Unidos como derechos fundamentales, carecen de calidad máxima o constitucional.

Lo contrario ocurre en México, donde desde 1917 se reconocen a los trabajadores como garantías constitucionales, entre otros: la jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal, a igual trabajo igual salario, estabilidad laboral, indemnización por despido, protección de mujeres y niños, derecho a la huelga y sindicalización, seguridad social; son garantías sociales que el estado debe salvaguardar.

Existen marcadas diferencias en la reglamentación laboral aplicada en Estados Unidos y México. La sociedad norteamericana considera que no puede ni se debe imponer normas que por proteger a un particular afecten o vulneren los derechos de otro, lo que explica el por qué no se puede imponer a un empleador: la obligación de conservar a un trabajador, la de suscribir un contrato colectivo, pago de salarios por días no laborados, dar ventajas en un juicio a un trabajador a costas de un empleador; lo que sí sucede en México.

En México los derechos del trabajador son reconocidos como de interés social por encima de los derechos individuales del patrón, por lo que se protegen los derechos colectivos materializados en los empleados y sus organizaciones.

La legislación de carácter universal, recogida en el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, respecto a la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, establecen que si un trabajador que goza de "estabilidad laboral" es despedido

injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades: (i) reposición en el trabajo, o, (ii) indemnización, o, (iii) otras prestaciones como el seguro de desempleo. Y señalan que es potestad de cada país, de acuerdo a su legislación, adoptar lo que sea más oportuno.

El literal "d" del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", establece que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". Mientras la Constitución Nacional de la República de Venezuela, en su artículo 93, manifiesta que "la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos".

En Perú, la Constitución de 1993, en su artículo 27°, habla sobre la "adecuada protección contra el despido arbitrario"; mientras la legislación laboral en el resto de América Latina, en casos de despido injustificado, sólo reconoce el pago de indemnizaciones económicas, que en promedio son equivalentes a un sueldo por año de servicios (Argentina, Chile, Ecuador, Colombia).

1.2.2. Causales de la renuncia

En el Ecuador, de acuerdo a la Codificación del Código del Trabajo vigente, existen causas por las cuales el empleador y trabajador pueden dar por terminado el contrato laboral.

Previo visto bueno, el empleador puede dar por terminado el contrato, entre otras, por las siguientes causas: faltas repetidas e injustificadas o inasistencia al puesto de trabajo por más de 3 días consecutivos, indisciplina o desobediencia al reglamento interno, conducta inmoral, injurias graves al empleador o familiares de éste, ineptitud en el desempeño del trabajo, por

desacato a las medidas de seguridad, prevención e higiene establecida por la Ley. (Codificación del Código del Trabajo, Art. 172). Es decir, la relación laboral puede darse por terminada, como consecuencia de una sanción al trabajador que ha incurrido en una falta de carácter disciplinario, la cual afecta el normal desarrollo de la empresa, esto en concordancia con lo establecido en el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador que define a los trabajadores como actores sociales productivos.

Por otro lado, las causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, se hallan contempladas en el Art. 173; siendo éstas: injurias graves inferidas por el empleador al trabajador y sus familiares; por disminución, impuntualidad o no pago de la remuneración; exigencia de una labor distinta a la pactada. El Código laboral también reconoce el derecho del trabajador para dar por terminado el contrato debido a causas generadas por el empleador y que afectan sus derechos a la consideración y respeto, pago por el trabajo ejecutado o por exigencias de trabajo ajenas a las establecidas en la relación contractual.

Según lo establecido en el Art. 172 y 173 del Código de Trabajo, empleador y trabajador, pueden dar por terminado el contrato laboral por causales establecidas en dicha normativa y que son de cumplimiento obligatorio para las partes. Este derecho que les asiste a los actores que intervienen en el contrato, busca un punto de equilibrio ante la ley y en aplicación de la ley, donde su omisión se sujeta a las acciones reglamentarias.

En la relación contractual entre empleador y trabajador, de suscitarse las causas aducidas para la terminación del contrato, contempladas en el Art. 172 y 173, éstas deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario. (Código de Trabajo Art. 183). En consecuencia no se puede aceptar como causas para dar por terminado un contrato laboral, sino aquellas establecidas en el los artículos antes mencionados. También es importante resaltar que la resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo,

pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

A través de la figura del desahucio, una de las partes que intervienen en un contrato laboral, puede dar a conocer a la otra, su voluntad de dar por terminado el contrato. (Código de Trabajo, Art. 184).

Para Guillermo Cabanellas (1949), la renuncia del empleo también puede darse “(...) casi siempre por no encontrarse cómodo en el trabajo o por haber encontrado el trabajador otra ocupación mejor remunerada o más de acuerdo con sus aptitudes (...)”. Cabanellas, refiriéndose a la renuncia del empleo, resalta tres elementos que lo pueden originar: no encontrarse cómodo en el trabajo, cuando el trabajador encuentra otra ocupación mejor remunerada o cuando ésta se identifica mejor con sus aptitudes; analicemos cada una de ellas.

La comodidad en el puesto de trabajo se asocia directamente con el clima laboral de la empresa donde presta sus servicios el trabajador, y es muy determinante en su desarrollo personal y de la entidad. Generalmente la incomodidad provoca en el trabajador la necesidad de buscar otro espacio laboral donde pueda desarrollar sus actividades en armonía ya que un ambiente hostil le impide cumplir eficientemente su trabajo, en consecuencia para transitar a un clima laboral idóneo, es decir ubicarse en otra empresa, puede optar por aplicar su renuncia a su puesto de trabajo en la entidad de origen.

Abraham Maslow, en su Teoría de las necesidades humanas, establece que las personas necesitan atender y satisfacer necesidades de tipo fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización; lo que permite entender como otra ocupación mejor remunerada puede motivar al trabajador a presentar su renuncia laboral en procura de ingresar a otra empresa donde puede obtener mejores ingresos económicos para atender sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, otros.

1.2.3. Renuncia voluntaria

Dentro del Derecho Administrativo la renuncia voluntaria es contemplada como una figura para la cesación definitiva de funciones, tal cual lo manifiestan el Art. 47 literal a); y k) de la Ley Orgánica del Servicio Público, los cuales establecen que la servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones, entre otras, por las siguientes razones:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada.

- k) Por compra de renuncia con indemnización.

1.2.4. Efectos jurídicos de la Renuncia

Según Horacio de la Torre (2003), los efectos jurídicos de la renuncia "(...)" constituye un acto derogatorio unilateral de las normas imperativas. Están prohibidas y siempre serán inválidas, por tratar de impedir que la regla imperativa produzca sus efectos". Mientras para Guillermo Cabanellas (1949) "La renuncia o dimisión del trabajador suele seguir un acuerdo de voluntades (...)" ; por ejemplo, si el patrono lo acepta, se disuelve el contrato por mutuo acuerdo de las partes; pero si el trabajador abandona su puesto de trabajo se produce la disolución contractual imputable a este por abandono del puesto.

Cuando un trabajador renuncia a su empleo, pierde el derecho a la estabilidad laboral consagrada en la Constitución, Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo.

1.2.5. Irrenunciabilidad del Derecho al Trabajo

El Diccionario Jurídico Anbar (1998), define a la irrenunciabilidad como la "Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos. (...)", estableciendo que los derechos privados son renunciables, no así los derechos calificados como de orden público como los derechos civiles que no son renunciables porque buscan proteger un interés social.

Con relación al derecho al trabajo son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público.

La Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 326, numeral 2, establece que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”; mientras el numeral 3, haciendo referencia a la posible duda sobre la aplicación de la normativa laboral, señala que éstas se “(...) se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

La Codificación del Código del Trabajo, publicada en Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2012 (última modificación realizada el 27 de enero de 2011), en el Art. 4, también manifiesta que los “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”, y establece que:

- 3.- Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.
- 4.- Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
- 5.- En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y su interpretación que más favorezca su efectiva vigencia.
- 6.- Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
- 8.- Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo, que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (inciso segundo).
- 9.- El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la constitución (inciso primero).

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales recogido en el numeral 2 del art. 326 de la Constitución de la República, así como también en el art 4 del Código del Trabajo, ha sido definido doctrinariamente como aquella prerrogativa protectoria que, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador, declara sin validez todos aquellos actos jurídicos mediante los cuales el trabajador renuncia a sus derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico. (E. Gualle 2003 Pág. 15-16).

Si bien en esta sección se está analizando la irrenunciabilidad del derecho al trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 3 reconoce otros derechos como: educación, salud, alimentación, agua, seguridad social. El Art. 34 de la Carta Suprema, por ejemplo, determina que la seguridad social “(...) es un derecho irrenunciable de todas las personas (...)” siendo responsabilidad primordial del Estado.

Para Romero Montes (2001), el principio de irrenunciabilidad trata de la imposibilidad legal del trabajador de renunciar a aquellos derechos que han sido promovidos en su favor, sea por la Constitución, la Ley o el contrato. Según el autor esta característica se desprende del carácter imperativo y de orden público de las normas del derecho del trabajo, que provocan la indisponibilidad del trabajador sobre sus derechos y el correlativo respeto del empleador a los mismos.

Mientras Guillermo Cabanellas (2001) sostiene que “La irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado, en tanto que la renuncia se valora cual excepción, solo admitida en aquellos casos en que la ley así lo determina.”. Entonces, los derechos otorgados por las leyes a los trabajadores son irrenunciables por tratarse de disposiciones de orden público.

Alfredo J. Rupercht (1994), manifiesta que la irrenunciabilidad del derecho al trabajo es “(...) un principio que sin ser privativo del derecho laboral, (...) protege al trabajador no solamente contra su empleador, sino también de sus propios propósitos cuando está mal orientado o le son perjudiciales (...)”

Los derechos del trabajo como resultado de las luchas obreras que históricamente inician en la revolución industrial, son conquistas que le dan el carácter de irrenunciables a todos y cada uno de los derechos del trabajo garantizados en la Constitución ecuatoriana, cumpliendo así con el derecho del buen vivir que es el fin que consigue el Estado ecuatoriano para sus ciudadanos.

1.2.6. Servidoras y servidores públicos

El Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que son servidoras o servidores públicos “(...) todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”; reconoce que sus derechos son irrenunciables y que “(...) el organismo rector del sector público regulará el ingreso, ascenso, promoción, (...) y cesación de funciones de sus servidores.”

También deja claro que “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.”

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en referencia a la definición de servidoras y servidores públicos, establece que son “(...) todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”, es decir, ratifica lo establecido por la norma suprema.

Respecto al trabajador, La Codificación del Código de Trabajo (2011), en su Art. 9, lo define como “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra (...)” a quien también se le llama empleado u obrero.

La principal diferencia entre servidores y trabajadores radica en que los unos generalmente trabajan en el sector público y los otros en el sector privado, amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo (CT), respectivamente.

Existen razones que motivaron esta división entre servidores (empleados públicos) y trabajadores (empleados privados) que van desde la preeminencia de la mente (empleado público) o del cuerpo (empleado privado), a las cuales se suman el grado de responsabilidad y la no paralización de los servicios públicos.

Constituye un derecho de los trabajadores la huelga no así para los empleados públicos quienes no pueden suspender sus actividades.

Las semejanzas entre la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo radica en que en las dos se establece idéntica protección al derecho de maternidad, paternidad, décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo; todo lo demás se configura como diferencias. Por ejemplo, la LOSEP tiene previsto 30 días de vacaciones para todo empleado, mientras el CT contempla 15 días y 15 adicionales en función de la antigüedad.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO INNUMERADO Y SU OBLIGATORIEDAD

2.1 Obligatoriedad en la Compras de renunciaciones

Se genera el 7 de julio de 2011, cuando el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, aprueba el Decreto Ejecutivo 813 a través del cual reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público, estableciendo que “Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP (Decreto Ejecutivo 813 de julio 2011).

La normativa del derecho administrativo y laboral niega la existencia legal de las “compras de renunciaciones obligatorias” y consagran la renuncia voluntaria definiéndola como “(...) espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, (...)” (Cabanellas, 1949, p. 809), aseverando que la renuncia de derechos es reconocida jurídicamente siempre que tal renuncia sea consentida libremente por el renunciante (Trujillo, 2008, p. 40)

La letra k) del artículo 47 de la LOSEP, tiene relación con la cesación de funciones de las y los servidores públicos, quienes pueden cesar definitivamente en sus funciones “Por compra de renunciaciones con indemnización” (LOSEP, 2010, Art. 47). El antes citado artículo no expresa absolutamente nada sobre “compras de renunciaciones obligatorias”

El Decreto Ejecutivo 813, a través del cual se reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público, al incorporar la figura de “renuncia obligatoria” (que no existe en el ordenamiento jurídico vigente), incurre en el despido intempestivo del servidor porque se le obliga a salir de la empresa, institución o entidad del sector público donde presta sus servicios; acertadamente Cabanellas (1949) expresa que “(...) cuando la separación ha sido, en forma directa o indirecta, impulsada por el patrono, nos encontramos en presencia de un despido directo

o indirecto y con justa o sin justa causa (...)” (p. 809), es decir, se incurre en un despido intempestivo.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 66 numeral 29, literal d) establece que “(...) ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”, por lo tanto, la “renuncia obligatoria” atenta contra los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores.

El artículo 424 de la Carta Magna establece que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Señalando que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Mientras el Art. 425 habla sobre el orden jerárquico de aplicación de las normas, en su orden: La Constitución; los tratados y acuerdos internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. Es decir, el Decreto Ejecutivo que reforma el Reglamento de la LOSEP, debe guardar armonía con las normas de mayor jerarquía, caso contrario carece de validez jurídica.

2.2 Estabilidad laboral

La Codificación del Código del Trabajo, publicada en Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005 (incluye última modificación del 27 de enero de 2011), establece que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” (Art. 4). También señala como principios propios que rigen en todas las relaciones laborales o de trabajo, entre otros, “la estabilidad” laboral entendida como “Toda relación de trabajo por tiempo indefinido” otorgando al trabajador el derecho a la

estabilidad en el trabajo hasta que renuncie, se jubile, muera o incurra en alguna de las causas de terminación prescritas en este Código.

Es así que la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. Derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Si el trabajador es despedido por casos ajenos a los permitidos en este Código, tiene derecho a ser restituido el puesto del que se le ha destituido, en las mismas condiciones de antes del despido y apercibir la remuneración del tiempo que haya permanecido fuera de su trabajo, con los aumentos que durante este tiempo se hayan llevado a cabo legalmente.

Según la Fundación Prohumana (2010), “La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.”; para Díaz (1987), la estabilidad laboral “(...) constituye el principio de permanencia en el empleo (...) protegerlos contra la inestabilidad, otorgarles seguridad en sus ingresos (...)”; mientras Socorro (2004), haciendo referencia al artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sostiene que es “ (...) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.”

Juristas, laboristas, sindicalistas y políticos han luchado permanentemente por consagrar la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico de nuestro país por la importancia social del trabajo el cual permite obtener ingresos y es garante de la economía familiar e individual.

La estabilidad laboral se convierte entonces en la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y

no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción. Su importancia radica en que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

El binomio trabajador-Empresa, donde prima la motivación y el respeto a la estabilidad laboral, respectivamente, arrojan como resultados índices satisfactorios de producción, beneficiando al trabajador, empleador y al desarrollo socio-económico, todo con armonía social y laboral.

La estabilidad laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador en dar por terminado el vínculo laboral y limita al empleador de despidos arbitrarios; el trabajo es su fuente de ingresos.

Dentro del contexto del presente estudio sobre la estabilidad laboral, este derecho ha sido vulnerado, porque la decisión de que conserve o no su puesto de trabajo ha sido voluntad del empleador. Bajo este esquema, no se puede hablar de estabilidad, en trabajadores que no tienen seguridad sobre su puesto de trabajo, inclusive dentro de una empresa pública y por tanto se genera un ambiente de temor, lo cual no favorece a la eficiencia y por tanto al desarrollo económico y social.

2.3 Servidora (or) público

La Ley Orgánica del Servicio Público, en el Art. 4, establece que “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”

El servidor público es la persona que en forma libre y voluntaria ha tomado la decisión de contribuir con su trabajo en la provisión de servicios públicos a la comunidad. Su trabajo beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas más que la remuneración por sus funciones y responsabilidades.

Los servidores públicos están sujetos a las leyes especiales dentro del derecho administrativo ecuatoriano, donde están regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público y de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (Bustamante, 2011).

Por tanto, se puede entender que los servidores públicos son personas naturales que tienen vínculo directo con entidades o dependencias del Estado, quienes que deben cumplir ciertas condiciones y méritos para prestar sus servicios y brindar una buena asistencia a personas, comunidades y al país en general, constituyéndose como miembros representantes de la administración estatal.

Es importante resaltar que el Art. 23 de la LOSEP, establece que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, entre otros:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto:
 - i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o reparación de los derechos que consagra esta Ley;

2.4 Trabajador

El Código de Trabajo (2005), en su artículo 9, refiriéndose a los trabajadores, expresa que “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

Colón Bustamante (2011), en su obra Manual de Derecho Laboral, Teoría y Práctica, en relación al trabajador, establece que:

Trabajador es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador. (p. 79).

Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

Un trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios subordinados a otra persona física o jurídica denominada empresario (si tiene ánimo de lucro) o empleador (institución).

Por lo tanto, se denomina trabajador a la persona humana que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador, a cambio de una remuneración.

2.5. Marco Teórico

2.5.1 Causas Sociales y económicas en la Compra de Renuncias y su Obligatoriedad.

El Decreto Ejecutivo 813, emitido el 7 de julio de 2011 por el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, a través del cual reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público (LOSEP); entre otras disposiciones, aprueba las renuncias forzosas u obligatorias, provocando tensión en más 470.000 servidores públicos por temor a la pérdida de su trabajo. La reacción de los diferentes sectores afectados con esta medida no se hizo esperar, varias organizaciones sindicales y de los servidores públicos protagonizaron marchas y protestas, acudiendo incluso a la Corte Constitucional, donde presentaron una demanda sobre la inconstitucionalidad del antes señalado decreto. (El Universo, 2011).

A raíz de la imposición del polémico Decreto Ejecutivo 813, respecto a los planes de renuncia obligatoria, se han producido confrontaciones sociales entre defensores y detractores; así

En diversas ocasiones, el gobierno ha mantenido la posición de que la compra de renuncias, es para depurar el sector público. Al momento de la aplicación de la medida, la ministra Coordinadora de la Política, Doris Soliz, indicó que entre las causas de compra de renuncia están los actos de corrupción en varias entidades. Soliz, mencionó también en un comunicado lo siguiente “no cumplen los perfiles para las funciones que están desempeñando, las funciones no están adecuadas al nuevo perfil de las instituciones, las partidas han sido suprimidas o, en algunos casos, las acciones de los funcionarios están reñidas con la ética” (El Comercio, 2011).

Al respecto, el Ex Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinoza, manifestó que “el objetivo de la medida es mejorar el aparato público y dar oportunidad a los jóvenes”, asimismo indicó, que los buenos empleados no tienen que temer, pues la medida busca separar al personal que tenga indicio de corrupción o sean negligentes. “Es para los malos servidores públicos” (Ecuador inmediato, 2012).

Desde el sector de la oposición, Hugo Landívar manifestó que “el decreto no puede cambiar o subsanar una ley orgánica, está violando la ley y la Constitución”; con el concurda Miguel Puente que argumentó “al establecerse a través del decreto una figura de la compra de renuncias obligatoria, estaría básicamente vulnerándose el derecho a la estabilidad de los trabajadores”. (Buró de análisis informático).

Incluso la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social solicitaron al Presidente de la República derogar el Decreto 813, a la Corte Constitucional cesar los efectos de la norma y al Ministerio de Relaciones Laborales el reintegro de los servidores públicos afectados por la compra de renuncias obligatorias.

Según Ricardo Buitrón (2011) el despido de los trabajadores de las instituciones públicas del Ecuador a través de la figura de “renuncia obligatoria” es arbitraria e inconstitucional y constituye una violación a las normas jurídicas que garantizan los derechos de los trabajadores. Esto ha generado la salida de

profesionales de la salud, enfermeras, tecnólogos y personal administrativo del Ministerio de Salud Pública; de los trabajadores de los sistemas carcelarios del Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, del Ministerio de Recursos Naturales No Renovables, Agencia de Regulación y Control Minero, Gobernaciones de Provincias, Banco Nacional de Fomento, entre otras instituciones.

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el año 2008, en su Art. 33 establece que el trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Debiendo el Estado garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

Las causas sociales derivadas del Decreto Ejecutivo 813 provocaron la estigmatización de los ex servidores y trabajadores quienes fueron tachados como corruptos, provocando que miles de familias queden sin sustento económico.

Al privarles de la estabilidad laboral a los servidores públicos, también se les priva de los ingresos económicos necesarios para llevar una vida digna con su familia, para poder cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestido, educación, otros, a los que por derecho les corresponde.

2.5.2 Otras Causas

El veto a la Ley Orgánica del Servicio Público, presentada en 90 páginas el día 3 de septiembre del 2010, mediante el oficio Nro. T.1919-SNJ-10-1351, entre otras, contenía la disposición Transitoria Décima, donde se establecía la compra de renuncias con indemnización, como un mecanismo de racionalización del sector público, de esta forma las instituciones podían incorporar procesos de compra de renuncia obligatoria de las y los servidores públicos de carrera, previo el pago de una indemnización. (Lexis, 2010). Como

era de esperarse, el veto presidencial no fue aprobado por la Asamblea por el disgusto que generarían en la administración pública.

Pero la no aprobación de la transitoria décima formulada por el veto presidencial del 3 de septiembre del 2010, en la sesión del 29 de septiembre del 2010 (por la Asamblea), debido a la oposición de la Federación de Servidores Públicos del Ecuador, liderada por el Dr. Miguel García Falconí, motivó por parte del ejecutivo, la implementación del Decreto ejecutivo 813, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 489, a través del cual se reforma el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público y con este surge nuevamente la figura de la compra de renuncia obligatoria para las y los servidores públicos.

Otras de las causas para las compras de renunciaciones obligatorias, según Rafael Correa, obedece a la necesidad de reestructurar el sector público mediante la separación de trabajadores por causas de maltrato y resistencia al cambio. Doris Soliz, habría señalado como causas: los actos de corrupción en varias entidades, incumplimiento de los perfiles para el desempeño del puesto, supresión de partidas, conductas reñidas con la ética, otras. (El Comercio, 2011).

Para que el trabajador, empleado o funcionario se desvinculen en este caso del servicio público existen varias vías, ya sea mediante la supresión de puestos, venta de renuncia, acta de finiquito entre las principales, pero con el apareamiento del proceso de la compra de renuncia obligatoria han sido vulnerados los Derechos Constitucionales tales como: los del buen vivir establecido en el artículo 33, el Derecho de los Servidores Públicos señalado en el artículo 229 inciso segundo, el Derecho al Trabajo determinado en el artículo 325, los Principios del derecho al trabajo establecido en el artículo 326 numerales 1, 2, y 3 y el artículo 11 numerales 3,4,5,6,8 inciso segundo y 9 inciso primero de las Constitución de la República, el mismo que se refiere a los Principios para el ejercicio de los derechos.

Para Gabriel Hidalgo (2011), lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público está compuesto de dos partes: la edad para la compra de la renuncia y la discreción para pedirla, nueva estrategia oficialista de carácter populista, respaldada por una mayoría de asambleístas, quienes le confieren un poder extraño al presidente en materia de empleos públicos (el despido a discreción). Si bien la Ley reconoce la aplicación de las compras de renuncias a funcionarios con edad superior a los 70 años, la discreción presidencial puede inducir a la aplicación de la Ley en servidores con edades inferiores de 50 ó 40 años; todo esto debido a los poderes omnímodos otorgados a una sola persona, para que defina cuáles han de tener derecho al trabajo; consecuencia del voto plebiscitario de apoyo al gobierno, ajeno a un análisis de ideas.

Según el Diario Correo (2011), amparado en el Decreto 813, el Gobierno prevé despedir a 200 mil servidores públicos de forma inconstitucional, ilegal y represiva porque les obliga a presentar su renuncia de forma inmediata, sin reclamos, ni objeciones; todo esto a pesar de estar amparados por la Constitución de la República, la Ley de Servicio Público y el Código del Trabajo.

CAPÍTULO III

DE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO

3.1. Cuando las normas y actos del poder público son constitucionales

Considero pertinente, previamente, definir lo que se conoce como normas jurídicas y actos del poder público, según el pensamiento de varios autores, para luego determinar si las emitidas por las autoridades del Estado, son o no constitucionales.

Para López Elvira (2006), la norma es todo precepto, mandato, disposición o regla que tiene por fin ordenar la convivencia de la comunidad y cuyo cumplimiento puede ser impuesto coactivamente por el poder directivo del momento. (p. 51); mientras De Castro (1984) la define como un mandato con eficacia social organizadora (p. 46); y, según Díez Picazo la norma jurídica enuncia un deber ser, “se debe hacer esto o lo otro”. (p. 34).

Entonces, las normas regulan las conductas de los individuos, mandan, ordenan, prohíben, y amenazan con la correspondiente sanción si no se cumple lo ordenado. De esta definición se colige a la norma jurídica como un mandato revestido de sanción.

A su vez, para poner orden a la convivencia de los hombres en la comunidad, se genera el ordenamiento jurídico, el cual está compuesto por las normas, escenario donde también es necesario organizar el grupo social al que va dirigido.

Según Barcelona Javier (1995), los actos del poder público son aquellos que generan derechos, deberes y situaciones jurídicas en un determinado campo. (p. 110); y en ellos tienen potestad las autoridades de los poderes de un Estado elegidas en democracia.

Para determinar si las normas y actos del poder público, emitidas por las autoridades de los diferentes poderes del Estado, son o no constitucionales, se

debe invocar a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por el pueblo mediante referéndum del 28 de septiembre de 2008 y publicada en el Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre del 2008; la cual establece que “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico” (Art. 424), advirtiendo además, que las normas y actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecen de eficacia jurídica.

Expresado de otra forma, es inconstitucional toda norma o acto del poder público que no esté férreamente en sujeción con lo establecido por la Constitución del Estado ecuatoriano, norma suprema que deja huérfana de eficacia jurídica a otras de menor jerarquía que la contradigan.

3.2. Orden jerárquico de la normativa ecuatoriana

El orden jerárquico de la aplicación de las normas en el Estado ecuatoriano, en su orden, comprenden: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Constitución de la República, 2008, Art. 425)

El Gráfico N°. 1, ilustra la aplicación del orden jerárquico de las normas en el Ecuador, la forma de pirámide, en su cúspide, muestra a la Constitución como norma dominante a las que se someten otras de menor jerarquía como los actos del poder público que se encuentran en la línea base.

El Art. 425, también es enfático al señalar que de existir conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

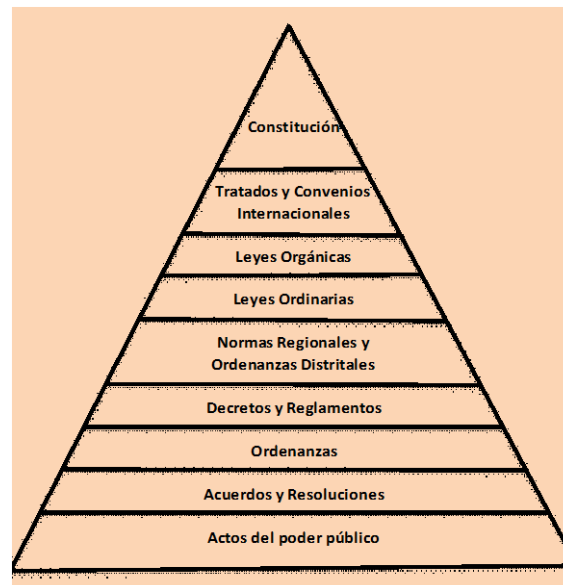


Figura 1: Orden jerárquico de la normativa ecuatoriana

Tomado de Constitución del Ecuador, 2008

Por lo tanto, todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a lo dispuesto en la Constitución, siendo responsabilidad de las juezas y jueces, autoridades administrativas, servidoras y servidores públicos, aplicar la norma suprema aunque las partes no las invoquen. (Art. 426)

En el contexto del orden jerárquico de la normativa ecuatoriana, hasta aquí analizado, el Decreto Ejecutivo 813 a través del cual se reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público, únicamente debe regular la aplicación de la Ley y no contradecirla, peor aún contradecir las disposiciones establecidas en la Constitución del Ecuador, porque caería en el plano de lo inconstitucional; más adelante se analizará detenidamente esta figura.

3.3. La inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813

Para demostrar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813, aprobado el 7 de julio de 2011 por el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, se invoca el Art 424 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual establece

que “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico”, debiendo toda norma o acto del poder público guardar armonía con lo establecido en la carta magna, pues cualquier manifiesto en contrario lo deja sin eficacia jurídica.

El Decreto Ejecutivo 813, con el cual se reforma el Reglamento a la Ley de Servicio Público (LOSEP), en su Art. 8, dispone lo siguiente:

“(...) Cesación de funciones por compra de renunciaciones con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas. (...)”

El Art. 47, letra k), de la LOSEP, habla sobre los diferentes casos para la cesación definitiva del servidor /a, los cuales se exponen desde la letra a) hasta la m), pero en ninguno de ellos existe la figura de “compras de renunciaciones obligatorias con indemnización”.

La figura de las “compras de renunciaciones obligatorias” publicado en el Decreto Ejecutivo 813, vulnera, entre otros, los siguientes derechos constitucionales:

La estabilidad al trabajo y a tener un ingreso económico con los cuales puedan alcanzar la realización personal y fomentar la economía; así como la garantía del Estado en ofrecer a las personas trabajadoras una vida decorosa, con remuneraciones y retribuciones justas. (C.R.E., 2008, Art. 33).

Los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos amparados por la LOSEP, como también el de las obreras y obreros del sector público sujetos al Código de Trabajo, al imponerles la renuncia obligatoria. (C.R.E., 2008, Art. 229).

La obligación del Estado en garantizar el derecho al trabajo que convierte a las trabajadoras y trabajadores en entes sociales y productivos. (C.R.E., 2008, Art. 325).

El derecho al trabajo, donde el Estado tiene la obligación de impulsar el pleno empleo, eliminar el subempleo y desempleo; garantizando la irrenunciabilidad de los derechos laborales; y, aplicando en el sentido más favorable a las personas trabajadoras en caso de duda sobre la aplicación de la normativa. (C.R.E., 2008, Art. 326, numerales: 1, 2 y 3). El Decreto Ejecutivo 813, Art. 8, alienta, motiva y transgrede este derecho.

El ejercicio de derechos y garantías establecidos en la Carta Magna e instrumentos internacionales, que en materia de derechos humanos son de aplicación inmediata, para lo cual no es necesario el establecimiento de condiciones ni requisitos que no estén contemplados en la normativa, no pudiendo alegarse la falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento. A esto se suma que ninguna norma jurídica puede restringir los derechos y garantías constitucionales; la obligación de servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, de aplicar la norma y su interpretación, que favorezcan efectivamente la vigencia de los derechos y garantías constitucionales; los principios y derechos considerados como inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía; y, la declaratoria de inconstitucional a toda acción u omisión que disminuya, menoscabe o anule el pleno goce de los derechos establecidos en la Constitución. (C.R.E., 2008, Art. 11, numerales: 3, 4, 5, 6 y 8).

Es justamente la vulneración de los derechos y garantías constitucionales, descritas en las secciones anteriores, los que determinan la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813, porque no guarda conformidad con lo establecido en la Norma Suprema y en consecuencia carece de eficacia jurídica (C.R.E., 2008, Art. 424); tampoco en calidad de Reglamento puede sobreponerse a una Ley y peor aún a la Constitución (Constitución de la República, 2008, Art. 425); y, porque establece condiciones (la obligatoriedad de la renuncia) que no están determinadas en la Constitución e instrumentos

internacionales, sobre derechos y garantías en materia laboral (C.R.E., 2008, Art. 11).

El acto del poder público, ejercido por el economista Rafael Correa, en calidad de primer mandatario, el cual se encuentra plasmado en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813, es inconstitucional y en tal virtud carece de eficacia jurídica, porque no guarda conformidad y contradice los derechos y garantías establecidas en la Constitución e incluso violenta el Art. 23, numerales 1, 2 y 3, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual establece que toda persona tiene derecho al trabajo, salario y remuneración que le asegure vivir dignamente con su familia.

Eficacia jurídica entendida como el elemento que vincula el precepto lógico escrito a la realidad subyacente, la cual se proyecta en el medio social en el que debe actuar, donde toda norma o acto del poder público se sujeta a la Constitución. (Arias y otros, 2011, p. 4). En este contexto, el tribunal únicamente puede aplicar una ley si ésta es válida y es válida cuando ha sido creada de conformidad con la Norma Suprema, caso contrario pierde validez.

También violenta las disposiciones establecidas en el convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que en la parte competente establece que:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Artículo 4).

La afiliación y participación en actividades sindicales; ser representante de los trabajadores; presentar quejas contra el empleador por supuestas violaciones a la normativa vigente; la condición etnográfica; y, la ausencia del trabajo por licencia de maternidad; no constituye causa justificada para la terminación de la relación del trabajo. (Artículo 5).

Ausentarse temporalmente del trabajo, por enfermedad o lesión, tampoco es causal para la terminación de la relación del trabajo. (Artículo 6).

La terminación de la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, exige del empleador, informar oportunamente a los trabajadores afectados, señalando los motivos de las terminaciones previstas. (Artículos 13).

La OIT, a través del Convenio 158, establece la obligación del empleador de justificar el despido de los trabajadores, con un debido proceso y una justa indemnización.

A pesar de la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813, el cual ha sido demostrado en esta investigación, varios representantes del poder ejecutivo han salido al escenario público a defender la supuesta legitimidad, uno de ellos es Juan Salazar (2011), Viceministro de Relaciones Laborales, quien sostiene que el artículo 147, numeral 13 de la Constitución de la República, otorga la atribución al Presidente de la República, para expedir reglamentos que regulen la aplicación de las leyes, pero la faltó completar “que no contraríen los derechos y garantías establecidas en la Constitución o instrumentos internacionales, en materia de derechos humanos” porque su omisión o desconocimiento genera falta de eficacia jurídica; una exposición a medias del antes señalado servidor.

3.4. La estabilidad de los trabajadores, un derecho vulnerado

Con la aprobación del Decreto 813, se vulnera la estabilidad de los trabajadores, entendida esta como “Toda relación de trabajo por tiempo indefinido” que otorga al trabajador el derecho a la estabilidad en el trabajo hasta que se produzca su renuncia voluntaria, se jubile, muera o incurra en alguna de las causas de terminación prescritas en la normativa vigente (Codificación del Código de Trabajo, 2011, Art. 4).

La naturaleza inconstitucional del Decreto supracitado, a través de la figura de la compra de “renuncias obligatorias”, transgrede derechos y garantías

constitucionales como aquella que señala que “(...) ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley” (C.R.E., 2008, Art. 66, numeral 29, literal d). En este contexto, obligar al trabajador a vender su renuncia, constituye un despido intempestivo.

Es importante resaltar que la estabilidad laboral depende únicamente del trabajador quien tiene la facultad por propia cuenta de dar por terminada su relación laboral, de esta forma se lo protege de despidos al margen de la Ley; sin embargo, con la compra de renunciaciones obligatorias, esta voluntad se le confiere al empleador, con lo cual se vulnera el derecho a la estabilidad laboral.

3.5. Consecuencias de la compra de renunciaciones obligatorias

Las consecuencias derivadas de la aplicación del Decreto Ejecutivo 813, a través del cual, de forma arbitraria, se institucionaliza las compras de renunciaciones obligatorias en las entidades públicas señaladas en el Art 3 de la LOSEP, tienen varias aristas, una de ellas la de carácter legal, donde el acto de poder público ejercido por el primer mandatario, al ser inconstitucional, deja un mal precedente en el ámbito nacional e internacional por el irrespeto mostrado a la normativa vigente.

El conflicto social (entendido como una lucha por los valores, status, el poder y los recursos escasos mediante el cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales (Coser, 2003)) entre gobierno y trabajadores, es otra de las consecuencias; las centrales sindicales, la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP), Federación Provincial de Servidores Públicos de Pichincha (FENASEP) calificaron al Decreto Ejecutivo 813 como inconstitucional y atentatorio a la estabilidad laboral, provocando agitación en más de 470.000 servidores públicos por el temor a la pérdida de sus puestos de trabajo. (El Diario.ec, 2011). Incluso la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social solicitaron al Presidente de la República derogar el Decreto 813, a la Corte Constitucional cesar los efectos de la norma y al Ministerio de Relaciones Laborales el reintegro de los

servidores públicos afectados por la compra de renunciaciones obligatorias. (Diario correo 2011).

Conflicto social que les ha llevado a los afectados el ejercer el derecho a la resistencia debido a las acciones del poder público que vulnera sus derechos constitucionales, demandando de esta forma el reconocimiento de sus derechos. (C.R.E., 2008, Art. 98). Motivados incluso en "(...) acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente" (C.R.E., 2008, Art. 83, numeral 1), porque es ilegítimo el decreto supracitado, al no guardar conformidad y contrariar lo establecido en el Constitución de la República del Ecuador.

Son varios los trabajadores desenrolados de las instituciones públicas, entre ellos se cuentan a médicos, maestros, guías penitenciarios, empleados jóvenes en plena edad productiva, personal sin edad para jubilarse, otros, quienes han perdido sus puestos de trabajo, dejando de percibir sus ingresos económicos con los cuales sostenían a sus familias, a quienes incluso se les ha calificado de corruptos, afectando su honra y buen nombre (Diario Correo, 2001); esto sin duda acrecentó las fricciones contra el gobierno.

Según el Diario Correo (2011), como consecuencia de la aplicación del Decreto 813, el Gobierno buscaba despedir a 200 mil servidores públicos, para verificar exactamente cuál es la cantidad de personas afectadas por esta medida inconstitucional, la autora de la investigación, de forma personalizada y sin mediar documento escrito, aplicó las siguientes acciones:

- ✓ Los días 7, 11 y 12 de marzo se acudió al Ministerio de Relaciones Laborales, lugar donde se solicitó al Director del Talento Humano proporcione información sobre la cantidad de trabajadores que habían sido desenrolados como consecuencia de la aplicación del Decreto 813, teniendo una respuesta negativa.
- ✓ El día miércoles 13 de marzo del 2013, se solicita una entrevista al Director de Talento Humano del MAGAP, para que proporcione información sobre el personal desvinculado a través del Decreto Ejecutivo

813, recibiendo como respuesta que el tema es muy delicado y que no era la persona más idónea para tratar este tema.

- ✓ Los días 10 de marzo y 4 de abril, se entrevista al, Presidente del CONASEP, quien manifestó estar de acuerdo con los cambios que el señor Presidente está haciendo con el país, critica la aplicación del artículo innumerado por su obligatoriedad, aseverando que la renuncia es voluntaria, pero no proporciona información sobre la cantidad de personas desenroladas .

Durante el proceso aplicado para determinar la cantidad de personas desenroladas de las entidades públicas, como consecuencia de la aplicación del Decreto Ejecutivo 813, se pudo observar un total hermetismo en los funcionarios responsables de facilitar la información, ahondando más las consecuencias negativas de esta medida inconstitucional.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS CASO PRÁCTICO

4.1. Demanda de Inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813

Una vez que el inconstitucional Decreto Ejecutivo 813, fue aprobado el 7 de julio de 2011 por el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, la reacción de diferentes sectores no se hizo esperar. Las centrales sindicales, Federación Provincial de Servidores Públicos de Pichincha (FENASEP) y la Confederación Nacional de Servidores Públicos (CONASEP), interpusieron sendas comunicaciones a la Corte Constitucional, demandando la inconstitucionalidad del antes señalado decreto porque la renuncia debe ser un acto voluntario y no obligatorio, acogiéndose seguidamente al derecho a la resistencia contemplado en el Art. 98 de la Constitución de la República del Ecuador (El Universo, 2011).

La Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social también solicitaron al Presidente de la República la derogación del Decreto 813, a la Corte Constitucional otorgar el fallo favorable para cesar los efectos de la norma y al Ministerio de Relaciones Laborales intervenir en el reintegro de los servidores públicos afectados injustamente por la compra de renuncias obligatorias. (Diario correo 2011)

El día miércoles 8 de diciembre de 2011, la Corte Constitucional realizó la audiencia por la demanda de inconstitucionalidad al Decreto Ejecutivo 813, a la que asistieron el Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinosa, el secretario Jurídico de la Presidencia, Alexis Mera y el representante de los trabajadores, Miguel García. (El Universo, 2011).

Mera, durante su intervención, habría manifestado que la compra de renuncias con indemnización sí estaba contemplada en la Ley, aseverando además que la pretensión del acto:

Es una discusión para otra audiencia y otro tribunal (...) es una discusión en la Asamblea Nacional que, de discutir, se puede equiparar las posibilidades tanto del Estado, del empleador, como de los empleadores privados. La misma Comisión de Derechos Humanos contempla que existe el despido, y el despido debe ser eso sí indemnizado. (El Universo, 2011)

La intervención de Mera, bajo los términos utilizados en la audiencia, defiende la postura del Ejecutivo, invocando el Capítulo V: Cesación de funciones, Art. 47, el cual trata sobre los casos de cesación definitiva de la servidora o servidor público, entre otras, “Por compra de renuncias con indemnización” (Literal k), pero de forma muy astuta elude la figura de “renuncia obligatoria” establecida en el Decreto 813.

Mientras García, en defensa de los servidores públicos, cuestionando la figura de renuncia obligatoria, a la que habría calificado como un insulto a la lógica, orientó su discurso en que:

Nos parece sorprendente que pese a que ustedes todavía no resuelven estas demandas, el Gobierno da por sobreentendido que van a dictaminar en favor del régimen, y ha incluido en el presupuesto del Estado del 2012, en la partida 91.000, 154 millones de dólares para seguir despidiendo. (El Universo, 2011).

La posición de García pretendía denunciar públicamente lo que en una ocasión anterior manifestó el presidente de la Corte Constitucional, Patricio Pazmiño, al haber señalado que el organismo que preside no tendría competencia para resolver el recurso de inconstitucionalidad planteado por los servidores públicos. (Diario Hoy, 2011)

La audiencia que duró cerca de 2 horas, estuvo matizada por la protesta de diferentes grupos políticos que se apostaron en las afueras de la Corte Constitucional, entre ellos, manifestantes del Movimiento Popular Democrático

solicitaban a través de carteles y en voz en cuello, declarar la inconstitucionalidad del decreto citado.

Según Ivonne Gaibor Flor, redactora del Expreso, el 2 de diciembre de 2011, la Corte Constitucional eludió el tema espinoso del Decreto Ejecutivo 813, al momento en que su titular - Patricio Pazmiño-, sostuvo que el conflicto por las renunciaciones obligatorias no es un tema constitucional.

El responsable de la redacción del proyecto de sentencia sobre la demanda de inconstitucionalidad del decreto 813 que creó la figura de las renunciaciones obligatorias, Juez Roberto Bhrunis, recomendaba al pleno de la Corte Constitucional desechar la demanda por considerarla que sus motivos no eran claros, específicos ni pertinentes, aseverando además que la vigencia o no del reglamento de la Ley de Servicio Público debía ser resuelto por la Procuraduría o por el Tribunal Contencioso Administrativo. (Expreso.ec, 2011).

El pronunciamiento de Bhrunis provocó la inmediata reacción de los magistrados autodenominados de minoría: Hernando Morales, Nina Pacari, Manuel Viteri y Alfonso Luz, quienes coincidieron en señalar como el decreto 813 viola los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución y en consecuencia el reglamento sería inconstitucional.

Inútiles resultaron los esfuerzos de los jueces de minoría quienes acertadamente no podían justificar lo injustificable, el hecho que el Decreto Ejecutivo 813 es inconstitucional porque afecta, entre otros, los artículos 33, 34, 37, 43, de la Constitución de la República del Ecuador.

Aunque el proyecto inicial de sentencia sobre la demanda de inconstitucionalidad del decreto 813 que creó la figura de las renunciaciones obligatorias, elaborado por Juez Roberto Bhrunis, fue modificado para atender las recomendaciones formuladas por los jueces de minoría, estos cambios fueron únicamente de forma y no de fondo.

Finalmente, el pleno de la Corte Constitucional desechó las 3 demandas de inconstitucionalidad, presentadas por gremios de trabajadores contra esa normativa. Con 9 votos a favor, los jueces constitucionales consideraron que la Corte no es competente para revisar el tema, el cual consideran es una atribución del Tribunal Contencioso Administrativo. En consecuencia, el decreto 813, que viabiliza la compra de renunciaciones obligatorias en el sector público, continúa en vigencia; decisión que no comparto porque al ser un acto inconstitucional sigue violentando, entre otros, los artículos: 33, 229, 325, 326, 11 de la Constitución del Ecuador y el Art. 4 del Convenio 158 de la OIT, cuya exposición consta en el epígrafe 3.3. de este trabajo.

4.2. Fundamentos de Hecho y de Derecho

¿Qué se esconde entonces detrás del artículo 8 del “decreto ejecutivo”, a través del cual se obliga a los servidores públicos a separarse de sus puestos de trabajo, transgrediendo de esta forma el derecho consagrado en el artículo 66 numeral 29, literal d) de la Constitución, esto es “que ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”?, pues hasta la saciedad se ha demostrado su inconstitucionalidad y a pesar de esto continúa en vigencia.

Parte de las posibles respuestas quizás se pueda encontrar en la entrevista ofrecida por Miguel García, presidente de la Federación Nacional de Servidores Públicos, a El Universo, el 6 de noviembre de 2011, quien al referirse al inconstitucional Decreto Ejecutivo 813, entre otros aspectos, aportó con lo siguiente.

Respecto a cómo califican los servidores públicos el uso de la renuncia voluntaria obligatoria, García sostiene que la forma en que se notifica a los servidores, haciendo uso de la fuerza pública y utilizando mecanismos de represión para obligarles a firmar la acción de personal, por ningún concepto se la puede calificar de voluntaria; además asegura, se trata de un despido intempestivo.

Sobre los casos de corrupción, negligencia e ineficiencia denunciados por Correa, el representante de los servidores públicos, manifiesta que los actos de corrupción existen a todo nivel y que su sanción está contemplada en el Art. 48 de la LOSEP, la cual consiste en la destitución; por lo tanto el acto de corrupción no puede ser premiado con la compra de renuncia y pagado con el erario nacional.

También manifiesta que la Ley tiene los preceptos suficientes para combatir los actos de corrupción, para desplazar a los funcionarios ineficientes, a los groseros, atrasados, indolentes. Por ejemplo señala: para quienes no tienen funciones se aplica el Art. 60 (supresión de partidas); para los corruptos existen 27 causales, entre otras, el literal f del artículo 22 (no atender con cordialidad puede generar destitución); quienes en la evaluación anual no obtengan más de 70 puntos sobre 100, se les desplaza (Art. 80); atención a los que hayan cumplido el tiempo de servicio para jubilarse (Art. 81).

Las afirmaciones de García son reales en el sentido de que la LOSEP ofrece todos los mecanismos para atender los casos denunciados por Correa, por lo tanto, la compra de renunciaciones obligatorias es un despido intempestivo, que se lo maquilló e insertó en el Decreto Ejecutivo 813 tras fracasar su propuesta inicial presentada a la Asamblea Nacional el 3 de septiembre de 2010, cuando el día 29 del mismo mes y año, 95 asambleístas votaron en contra.

En la entrevista, García va más allá en sus afirmaciones, denuncia el caso de una joven profesional, funcionaria del Ministerio de Relaciones Laborales, quien ganó su puesto de trabajo mediante un concurso de merecimientos y oposición, obtuvo una calificación en la evaluación de 98 sobre 100, pero por antipatía inferida por su jefe inmediato, fue desplazada del trabajo, lo cual constituye una injusticia.

Cuestiona la actitud del Ministerio de Relaciones Laborales cuando se refiere a los cargos innecesarios, de abultamiento que no serán llenados, porque no aplica el Art. 60 de la LOSEP (supresión de partidas); afirmando que no lo hacen porque “necesitan la vacante” para llenarla con “su gente”.

Su afirmación no estaría alejada de la verdad, cuando al referirse al aumento del aparato burocrático del gobierno en los primeros 5 años de gestión, asevera que en el 2007 había 92 mil personas menos de las que constaban en la proforma del 2010, y que al aprobarse la LOSEP en el año 2010, se autorizó al Gobierno tener hasta el 20% del personal bajo contrato, estimándose una cantidad de 100.000 personas, cuyos contratos no podían extenderse más allá de diciembre de 2012, en consecuencia, la única manera que esta gente pueda quedarse permanentemente en el sector público era el nombramiento y, como no había partidas, se despidió a personas con la renuncia obligatoria. Como bien lo afirma García, “Se van por el lado de la compra de renuncia obligatoria para no suprimir la partida y llenar la vacante con su gente”. (El Universo, 2011).

Sobre lo expresado por García es necesario advertir que, entre otros requisitos para ingresar al servicio público a ocupar una vacante, se necesita haber sido declarado triunfador en el correspondiente concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. (LOSEP, 2010, Art. 5, h). (Reglamento LOSEP. 2011, Art. 195).

En derecho, existen 13 casos para la cesación definitiva en sus funciones de la servidora o servidor público los cuales están contemplados en el Art. 47 de la LOSEP, estos son:

- a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
- c) Por supresión del puesto;
- d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento

provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;

- f) Por destitución;
- g) Por revocatoria del mandato;
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renunciaciones con indemnización;
- l) Por muerte; y,
- m) En los demás casos previstos en esta ley.

Como se puede observar, en ninguno de los literales existe la obligatoriedad, el literal k establece que un funcionario cesará de forma definitiva en sus funciones por compra de renuncia con indemnización; y de forma inconstitucional el Presidente Rafael Correa introdujo la obligatoriedad en el artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813, con fines apartados de la Ley.

4.3. Proceso de desvinculación

No existen fuentes oficiales a través de las cuales se pueda conocer con precisión el proceso aplicado en la salida de los profesionales de la salud, enfermeras, tecnólogos y personal administrativo del Ministerio de Salud Pública; de los trabajadores de los sistemas carcelarios del Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, del Ministerio de Recursos Naturales No Renovables, Agencia de Regulación y Control Minero, Gobernaciones de Provincias, Banco Nacional de Fomento, otras; afectados por el inconstitucional Decreto Ejecutivo 813.

Tampoco existen cifras oficiales respecto a la cantidad de personas desvinculadas como consecuencia del supracitado decreto, únicamente un estimado de 200.000 servidores públicos que el Gobierno buscaba despedir (Diario Correo, 2011). Esto debido a la negativa de proporcionar información por parte de las instituciones competentes, como el Ministerio de Relaciones Laborales y Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones públicas de donde fueron desplazadas las personas; tal como se lo mencionó en el epígrafe 3.5 del capítulo III de este trabajo de investigación.

Retomando el proceso de desvinculación, este habría dado inicio con el informe emitido por los grupos de inteligencia policial infiltrados en instituciones públicas (en hospitales) luego de varios meses de investigación, donde se habría identificado casos de corrupción, negligencia, ineficiencia, otros. (El Universo, 2011).

Luego se habría conformado un equipo de 80 jóvenes de la Unidad de Formación Interinstitucional del Ministerio de Relaciones Laborales responsables de evaluar las carpetas de los servidores, sus salarios y determinar las causas de su desenrolamiento. Los criterios e indicadores de evaluación utilizados para el efecto no se han hecho públicos pero se resumen en las declaraciones expresas por el Presidente Rafael Correa por supuestos actos de corrupción, para desplazar a los funcionarios ineficientes, a los groseros, atrasados e indolentes. (El Universo, 2011).

A continuación, la Unidad de Formación Interinstitucional del Ministerio de Relaciones Laborales habría notificado a las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades públicas donde se encontraban las personas a ser desvinculadas.

Conforme lo determina el Art. 11 de la LOSEP, el Ministro de Relaciones Laborales, por iniciativa propia, habría solicitado por escrito, la remoción inmediata de la servidora o servidor público previo la aplicación del sumario administrativo correspondiente.

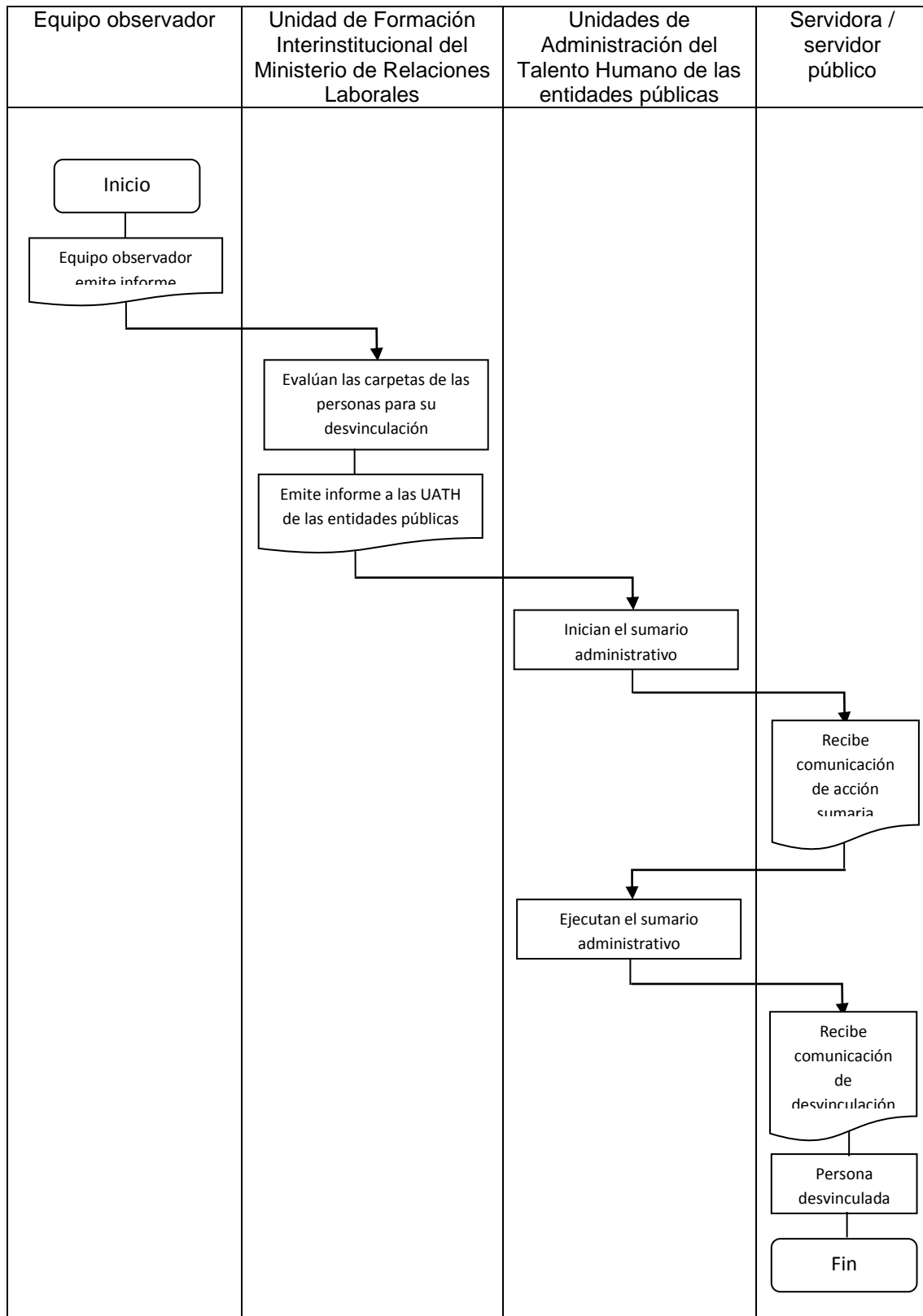
Una vez aplicado el sumario administrativo, a la persona objeto de la desvinculación, se le habría notificado mediante documento escrito su desvinculación de la entidad pública.

El diagrama de flujo intitulado “proceso de desvinculación” (Tabla 1), representa de forma resumida, el camino por el cual transitó la salida de las personas en las instituciones públicas, no responde de forma específica al utilizado por el Ejecutivo, porque como se indicó en las secciones anteriores existe absoluto hermetismo, sino corresponde a lectura que tiene la investigadora sobre lo ocurrido en función de la información recopilada.

De esta forma se habría consumado el acto inconstitucional derivado de la aplicación del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 489 de 12 de julio de 2011, a través del cual se incorpora la figura de “renuncia obligatoria”.

Proceso de desvinculación que constituye una violación a las normas jurídicas que garantizan los derechos de los trabajadores, porque tal como expresó Ramiro García (2011), abogado de los Servidores Públicos, la renuncia es una expresión de libertad y para que sea válida o legítima, debe ser voluntaria y no obligada.

Tabla 1: Proceso de desvinculación



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Las compras de renunciaciones obligatorias no existen en la normativa ecuatoriana, razón por la cual el Art 8 del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 489 de 12 de julio de 2011, por disposición del Economista Rafael Correa Delgado, violenta el artículo 66 numeral 29, literal d) de la Constitución donde se establece que ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley; desencadenando de esta forma la vulneración de varios derechos constitucionales de las personas, ya que la renuncia debe ser una expresión de libertad y para que sea válida o legítima, esta debe ser voluntaria y no obligada.

La letra k) del Art. 47, de la LOSEP, establece en forma específica y categórica que existe la compra de renunciaciones con indemnización pero no “obligatorias” como ha pretendido sostener el primer mandatario, a través del Decreto Ejecutivo 813, Art. 8.

Durante el proceso del desarrollo de la investigación, al requerir información sobre la cantidad de personas desvinculadas y el proceso utilizado para el efecto, se constató que existe un hermetismo casi total por parte de las instituciones responsables del Estado (como el Ministerio de Relaciones Laborales) e incluso de los trabajadores (como el CONASEP), lo cual demuestra que no se da cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica de Transparencia y Accesos a la Información Pública; sin embargo, esto no fue un impedimento para concluir la investigación conforme a lo planificado.

Con la aplicación del Decreto Ejecutivo 813, el Ecuador deja sentado un mal precedente en el contexto nacional e internacional, en materia laboral y derechos constitucionales transgredidos, lo cual afecta negativamente su imagen por el irrespeto a los derechos humanos.

El antes citado Decreto, también violenta las disposiciones establecidas en el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, entre otros, los artículos: 4, 5, 6 y 13; donde el empleador tiene la obligación, en el marco de la Ley, de justificar el despido de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

Solicitar a la Corte Constitucional, en el marco de su competencia previsto en el Art. 436, numerales 2 y 4 de la Constitución de la República, emita su pronunciamiento sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad, de lo establecido en el Art. 8 del Decreto Ejecutivo 813 del año 2011.

Insistir ante el Ministerio de Relaciones Laborales y organizaciones de las y los servidores públicos, la entrega de información sobre la cantidad de personas desvinculadas y el proceso utilizado, como consecuencia de la aplicación del Art. 8 del Decreto supracitado, para conocer con mayor amplitud su alcance.

Incluir en futuras investigaciones sobre las compras de renuncias obligatorias originadas por la reforma al Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público, aprobada mediante Decreto Ejecutivo 813 del año 2011, un debate entre defensores y detractores, para enriquecer aún más el resultado final del trabajo.

Hacer el seguimiento a la denuncia presentada ante la OIT, por parte de los afectados del Decreto Ejecutivo 813, para que en función de su pronunciamiento se apliquen las acciones subsiguientes.

REFERENCIAS

- Altafuya, Línder. (2011). Compra de renunciaciones. Recuperado el 11 de enero de 2013 de http://www.telegrafo.com.ec/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=19897&Itemid=2
- América economía. (2011). Polémica en Ecuador por renunciaciones "obligatorias" en el sector público. Recuperado el 12 de enero de 2013 de <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/politica/polemica-en-ecuador-por-renunciaciones-obligatorias-en-el-sector-publico>
- Andrade, Gabriel. (2011). Opinión La Compra de Renunciaciones. Recuperado el 12 de enero de 2013 en <http://www.lahora.com.ec/noticias/show/1101174303>
- Arias, F., Jiménez, A. y Jiménez N. (2011). Eficacia jurídica. Universidad de San José. Recuperado el 8 de noviembre de 2013 de <http://es.scribd.com/doc/50862482/EFICACIA-JURIDICA-INVESTIGACION>
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2011). Código del Trabajo. Ecuador.
- Bielsa, R. (1964). Derecho Administrativo. Buenos Aires: Editorial Robis
- Buitrón, J. (2011). "Renunciaciones Obligatorias" en el Sector Público. Recuperado el 17 de enero de 2013 de <http://lalineadefuego.info/2011/11/10/%E2%80%9Crenunciaciones-obligatorias%E2%80%9D-en-el-sector-publico-por-ricardo-buitron/>
- Bustamante, Colón. (2011). Manual de Derecho Laboral, Teoría y Práctica. Ecuador: Editorial jurídica del Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449 de lunes, 20 de octubre 2008.

Coser, L. (2003). El conflicto social. Recuperado el 22 de marzo de 2013 de http://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto_social

Definición.de (2011). Definición de servidor Público. Tomado de <http://definicion.de/servidor-publico/>.

Delgado, D. (2011). La inconstitucional resolución del Gobierno de Rafael Correa. Recuperado el 17 de enero de 2012 de http://www.sindicatosporelagua.org/documentos/Ecuador/OIT/MODELO_DEFENSA_DESPEDIDOS.html

Diario El Correo (2011).Feriado colorido. Recuperado el 15 de febrero de 2013 de http://www.diariocorreo.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=15368:feriado-colorido&catid=9:editorial&Itemid=15

Diario Hoy. (2011). CC no se pronuncia sobre Decreto 813. Recuperado el 22 de marzo de 2013 de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/cc-no-se-pronuncia-sobre-el-decreto-813-524842.html>

Diario Hoy.(2011).Contradictoria figura de las renunciaciones obligatorias. Recuperado el 18 de febrero de 2013 de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/contradictoria-figura-de-las-renunciaciones-obligatorias-510794.html>

Díaz, Teófila. (1987). Problemática de la estabilidad laboral. Lima: Universidad de Texas.

Egas, M. (2011). El tercer Castro. Recuperado el 18 de febrero de 2013 de <http://www.larepublica.ec/blog/opinion/2011/11/15/el-tercer-castro/>

El diario.ec. (2011).Diez mil burócratas afuera. Recuperado el 22 de febrero de 2013 de <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/199121>

- El Heraldillo. (2011). El Decreto 813. Recuperado el 24 de febrero de 2013 de <http://www.elheraldillo.com.ec/index.php?fecha=2011-11-08&seccion=Editoriales¬icia=8922>
- El Portal de la juventud. (2011). Compra de renunciaciones obligatorias sector público Ecuador. Recuperado el 24 de febrero de 2013 de <http://www.onlyforyoung.com/sites/solo-noticias/opinion-y-comentarios/166-editorial/929-compra-de-renunciaciones-ecuador-2011.html>
- El Telégrafo. (2011). Comisión legislativa pide derogatoria del Decreto ejecutivo 813. Recuperado el 1 de marzo de 2013 de http://www.telegrafo.com.ec/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=19897&Itemid=2
- El Universo. (2011). Burócratas definen estrategias frente a renunciaciones forzadas. Recuperado el 1 de marzo de 2013 de <http://www.eluniverso.com/2011/07/30/1/1355/burocratas-definen-estrategias-frente-renunciaciones-forzadas.html>
- El Universo. (2011). Despidos fueron por corrupción evidente. Recuperado el 22 de marzo de 2013 de <http://www.eluniverso.com/2011/11/22/1/1355/despidos-fueron-corrupcion-evidente.html>
- Lexis. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Recuperado el 22 de marzo de 2013 de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org10.pdf
- Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la Iniciativa Privada”, en Registro Oficial N°. 349 de viernes, 31 de diciembre de 1993.
- Martínez Morales, R. (2001). Diccionario Jurídico Moderno. México: Editorial IURE.

Noticias en línea.com.ec. (2011). MPD demanda inconstitucionalidad del Decreto sobre compra de renunciaciones obligatorias. Recuperado el 6 de marzo de 2013 de http://noticiasenlinea.com.ec/politica/14036_mpd-demanda-inconstitucionalidad-del-decreto-sobre-compra-de-renunciaciones-obligatorias.html.

Puente, Miguel (2011). Decreto Ejecutivo enfrenta a servidores públicos con el Gobierno. Recuperado el 11 de marzo de 2012 de <http://www.burodeanalisys.com/2011/08/15/decreto-ejecutivo-enfrenta-a-servidores-publicos-con-el-gobierno/>

Rivadeira, R. (2011). La compra de renuncia obligatoria. Recuperado el 12 de marzo de 2013 de <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/212311-la-compra-de-renuncia-obligatoriedad>.

Vistazo. (2011). Paco Moncayo presentó proyecto de Ley interpretativo para evitar “renunciaciones obligatorias”.

Tomado de <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=18408>