



Esta obra está publicada bajo la licencia

[CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador

Reform of the state labor code to ensure job stability in the servers of the University of Guayaquil-Ecuador

Liliana Chóez^{1*}

¹ Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Piura-Perú, Guayaquil, Ecuador.

*Autor correspondiente: liliana6478@gmail.com (L. Chóez)

Fecha de recepción: 15 10 2021. Fecha de aceptación: 12 12 2021

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado buscó proponer una reforma del código laboral estatal con el fin de garantizar la estabilidad laboral en los trabajadores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020; la metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva y propositiva, cuya muestra constó de 119 trabajadores de la ciudad de Guayaquil, utilizando 2 instrumentos: Cuestionario de estabilidad laboral y cuestionario de reforma del código laboral previamente validados. Los resultados evidenciaron que, si bien la estabilidad laboral actual en los servidores no fue considerada como mala, sino que los mismos encuestados mantuvieron una postura neutral en sus respuestas. Incluso, existen factores influyentes entre la estabilidad laboral y la Reforma de código laboral estatal, lo cual permitió diseñar la reforma para asegurar la estabilidad laboral, la cual permitirá beneficiar a los servidores públicos. Y, se aseguran resultados positivos del diseño tras encontrar correlaciones positivas y significativas entre las variables. Se concluye que, la reforma del código laboral estatal propuesta asegurará de forma significativa la estabilidad laboral de los servidores de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Palabras clave: Propuesta; reforma del código laboral estatal; estabilidad laboral; servidores públicos

ABSTRACT

The research work carried out sought to propose a reform of the state labor code in order to guarantee job stability in the workers of the University of Guayaquil-Ecuador, 2020; The methodology was quantitative, descriptive and propositional, whose sample consisted of 119 workers from the city of Guayaquil, using 2 instruments: a previously validated labor stability questionnaire and a labor code reform questionnaire. The results showed that, although the current job stability in the servers was not considered as bad, but the respondents themselves maintained a neutral position in their answers. There are even influential factors between job stability and the reform of the state labor code, which allowed the design of the reform to ensure job stability, which will benefit public servants. And, positive design results are assured after finding positive and significant correlations between the variables. It is concluded that the reform of the proposed state labor code will significantly ensure the job stability of the servers of the city of Guayaquil, Ecuador.

Keywords: Proposal; reform of the state labor code; job stability; public servants.

INTRODUCCIÓN

La realidad actual, en los diferentes entornos y áreas ha cambiado drásticamente (Torsten, 2021), específicamente en el área laboral, se pasó de presencial a virtual (White y Mueller, 2021), y el panorama que se observa es de despidos en gran escala (Jordanova-Duda, 2021), empresas que tienen que cerrar porque no cubren o no

tienen las ventas para poder pagar su personal y también cubrir los gastos que demanda una entidad; otros han tenido que innovar apostando por crear reformas en la gestión (Kanakarahu, 2021) y la administración que conlleva una empresa (DWNoticias, 2021). En esto la comisión económica para América Latina y El Caribe [CEPAL] nos indica que un aproximado de

2.7 millones de entidades o empresas tuvieron que cerrar dada la crisis sanitaria (Blandon, 2021).

Los datos estadísticos son alarmantes y ponen en evidencia como la tasa de desempleabilidad ha ido en incremento en lo que respecta al 2009 hasta el 2020 (Sparacino, 2021), manteniéndose por encima de los 180 millones durante todo el período, siendo la tasa más baja para el año 2018 con un total de 180 y 5.5 millones. En EE.U.U. Hay departamentos que ocupan el octavo lugar en desempleo (Journal Record Staff, 2021). El año 2020 finaliza con una tasa de 3 millones de personas sin empleo (Fernández, 2021). Haciendo el análisis por edad la tasa con mayor desempleo está entre los 25 y 44 años, lo que implica el 47-48%, Y alrededor de los 15 a 24 años un 32% (UltimaHora, 2021). Otra encuesta realizada evidencia que, en el Reino Unido, la tercera parte de los fabricantes en las empresas tuvieron que recortar personal; asimismo, están planeando en los próximos seis meses a ser más recorte de personal y otro (45%) está pensando en despedir a sus empleados en su totalidad (El-Bar, 2020).

En el año 2020, en el contexto nacional (Ecuador), se estimó que entre 345 492 ciudadanos iban a realizar teletrabajo (Silva, 2020), pero no es la única cifra que se estima según otra encuesta se aproxima que 508.000 personas por la crisis llegaron a perder sus empleos. Con el fin de sostener a estas personas y ser una fuente de apoyo se creó el programa Reactiva de Ecuador que contó con un monto de 1.100 millones de dólares para cubrir a quienes estaban registrados, pertenecientes a micro y mediana empresa. Ahora, qué hay del sector público, para aquellos se brindó el informe en que la jornada laboral se iba a reducir (Primicias, 2021). Sumado a ello se estableció el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, con el fin de que se brinde una garantía de estabilidad laboral. Ecuador - Guayaquil concibe que cuatro de cada 10 individuos tenían su labor en condiciones óptimas, pero ahora sólo son dos (España, 2020).

Una especialista hace referencia que el Ministerio de Trabajo es el responsable de aliar o unir fuerzas para fortalecer el tema del trabajo y empleo de los ciudadanos y de esta manera brindar este soporte que necesita tras la pandemia (Roa, 2020). Por otro lado, se proyecta que para el 2021 y a futuro se planteen nuevas opciones de trabajo de manera decente (Europa Press, 2021).

Y pese a que el ente rector en materia laboral que es el Ministerio de Trabajo recibió múltiples denuncias ante la

vulneración de derechos laborales en época de pandemia, es preciso indicar que éste en un ente regulador laboral, pero en la práctica para la defensa de los derechos de los trabajadores sólo se convierte en un ente meramente administrativo; por tanto, se vulneran sus derechos.

Ante el no saber cómo actuar en una circunstancia de emergencia tan delicada, en el Ecuador se creó la Ley para poner orden en algunas situaciones en las cuales tanto la administración pública, como los administrados no sabían cómo actuar, y una vez con la promulgación y entrada en vigencia de la ya mencionada ley pararon de forma significativa los abusos de despidos intempestivos en el país, dado a que con la ley se buscó figuras alternativas como contratos por horas, teletrabajo, cargo a vacaciones entre otras fórmulas que tenían como fin beneficiar a la parte empleador y a la trabajadora.

La investigación se justifica de forma práctica dado que nos brinda un panorama claro de lo que es estabilidad laboral y su implicancia con el código estatal laboral. Así también conocer la realidad que experimentan los trabajadores en tres áreas que involucran la estabilidad laboral. Por otro lado, se justifica de manera metodológica permitiendo diseñar y construir una propuesta de reforma del código estatal laboral, e incluso la construcción y validación de una encuesta, cumpliendo con los procesos estadísticos correspondientes.

Los objetivos generales es proponer una reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020.

MATERIALES Y MÉTODOS

En relación con el tipo de trabajo que se está realizando es práctica, así mismo es cualitativa dado que realiza un análisis minucioso que lleva a la explicación de manera detallada la realidad investigada; y, también es considerado de carácter propositivo porque en el proceso se diseña y plantea una propuesta en función a la teoría que se sustenta este trabajo (Contractor et al., 2021).

la población son los servidores de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, siendo la muestra un total 119.

La técnica para emplear es la encuesta la cual pretende medir las condiciones de los participantes en el proceso de investigación (Useche et al., 2020).

El instrumento de medición o recolección de datos es aquel recurso que se utiliza para registrar los datos en relación con las

variables que se están estudiando. Se aplicó fue un cuestionario sobre calidad de la estabilidad laboral que posibilite la obtención de información para el análisis respectivo.

Para el procedimiento se tiene en cuenta tres pasos a seguir: Diagnóstico, Conceptualización teórica y Diseño o proposición.

Para analizar la información recolectada se verificó que todas las respuestas estén correctamente mercado y hayan dado su consentimiento para la aplicación del mismo punto se realizan las variables y los ítems correspondientes para organizar la data, teniendo esto ordenado se pasa por procesos estadísticos con programas especializados y los resultados se organizan a través de tablas de esta manera se va a proceder a contrastar y comprobar si las hipótesis planteadas en un inicio son correctas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de la investigación, en el primer objetivo se diagnosticó el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020 obteniendo como resultados que los encuestados mantienen una opinión neutral ante las dimensiones de derecho garantizado y las obligaciones del empleador; además, en la tercera dimensión de obligaciones del servidor, los encuestados no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de deberes y asistencia oportuna, pero si totalmente de acuerdo con el cumplimiento de reglamentos que esto conlleva. Estos resultados se contradicen con la investigación de González et al. (2017) quienes afirman que la estabilidad depende de la contradicción indefinida a los trabajadores, pues existen diversas formas de terminar la relación laboral instaurada como es el despido intempestivo regido de forma unilateral y sin motivo oportuno para la terminación del contrato. Es importante indicar que, en las encuestas las respuestas tuvieron una postura neutral debido a que las leyes no son malas, pero si necesitan una materia laboral para el sector público y así evitar despidos intempestivos, demandas por terminación de contratos ocasionales, acciones de protección por vulnerar derechos y garantías constitucionales, etc.

Respecto al Ítem 1: Considera usted que se están realizando despidos arbitrarios en su centro de trabajo, se determinó que el 30% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo con los despidos arbitrarios del centro de

trabajo, frente al 24% y 11% que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 20% estuvo desacuerdo y el 15% totalmente en desacuerdo con la interrogante.

En el Ítem 2: Considera usted que actualmente se están brindando reposiciones laborales en su centro de trabajo, se determinó que el 34% reporta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el otorgamiento de reposiciones laborales en el centro de su trabajo. De otra forma, el 28% está de acuerdo con la interrogante y el 10% totalmente de acuerdo; y, el 18% estuvo en desacuerdo y el 11% totalmente en desacuerdo.

Para el Ítem 3: Cree usted que actualmente se están haciendo las conciliaciones pertinentes en su centro de trabajo, se determinó que el 40% de participantes manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las conciliaciones pertinentes en su centro de trabajo. Seguido del 22% que estuvieron en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo. No obstante, el 20% indicaron estar de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo con la interrogante.

En el Ítem 5: Opina usted que su institución le otorga un pago justo por las labores que realiza, se encontró que el 41% de encuestados indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el otorgamiento con el pago justo por las labores que realizan. Seguido, el 20% estuvieron de acuerdo con la interrogante y 11% en desacuerdo. Por otro lado, el 14% indicó tanto estar totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

En el ítem 6: Cree usted que vienen recibiendo los beneficios correspondientes que le otorga su empleador, se determinó que el 39% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el recibimiento correspondiente como empleador; además, el 29% de participantes indicaron estar de acuerdo junto al 13% totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 14% estuvo de acuerdo con la interrogante y el 5% totalmente en desacuerdo.

El Ítem 7: Cree usted que viene cumpliendo a cabalidad con sus deberes en su centro de trabajo, se determina que el 40% de participantes indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento de deberes en su centro laboral, seguido del 32% está totalmente en desacuerdo y el 20% de acuerdo. En contra parte, el 3% y el 5% estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la interrogante.

Para el ítem 8: Opina usted que viene teniendo una asistencia oportuna en su centro de trabajo, en encontró que los participantes indicaron que el 34% y el 32% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con la asistencia oportuna en su centro. Luego, el 23% estuvo de acuerdo; y, el 7% estuvo en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo con la asistencia.

Y para el ítem 9: Cree usted que está cumpliendo con las disposiciones emanadas de los reglamentos establecidos en su trabajo, se encontró que un 33% estar totalmente de acuerdo con el cumplimiento de reglamentos establecidos en su centro laboral, seguido del 30% que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Además, el 26% estuvieron de acuerdo. Por último, el 7% estuvo en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

También identificó los factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Como resultados se obtuvo un p-valor= .000 en la prueba de Independencia con un 95% de confianza para afirmar la asociación teórica entre la variable Estabilidad Laboral y la variable Reforma del código laboral estatal y sus dimensiones principistas, justicialista y proteccionista (Tabla 1). Estos resultados se corroboran con la investigación de Altamirano (2020) quien busco la relación teórica y estadística de la estabilidad laboral y productividad en la Clínica San Borja, encontrando una relación alta y significativa entre las variables ($r = .866$). De igual forma, Jiménez (2019) determinó los factores asociados con la estabilidad laboral encontrando a la motivación, satisfacción y retribución como

aspectos importantes. Por lo cual, es pertinente formular un cambio incluyendo un capítulo en la Reforma del Código Laboral para garantizar los mismos derechos laborales a todos los servidores públicos por igual.

Además, se diseñó la reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Como resultados se obtuvo que se incluirá un capítulo dentro del Código de Trabajo que haga alusión a los servidores públicos, especialmente en la Universidad de Guayaquil, por tanto, en caso de darse esta reforma se benefician todos los servidores públicos a nivel nacional. Estos resultados se corroboran con la investigación de Valdizón (2015) quien diseñó estrategias para incrementar los ingresos económicos y mantener la estabilidad laboral encontrando como factores principales la motivación, relaciones interpersonales y liderazgo; además de reconocer que la motivación salarial no es la principal motivación que los orienta a dar mejor de sí. También, Carbajal (2015) indicó que los trabajos temporales y de confianza ocupan un lugar en las entidades públicas y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Finalmente se estimó los resultados que generará la implementación de reforma del código laboral estatal en la estabilidad laboral en los servidores de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, 2020. Como resultados se obtuvo que existe una relación positiva y altamente significativa entre la reforma del código laboral estatal y la estabilidad laboral ($r = .509$), al igual que con las dimensiones de esta última ($r = .872$, $r = .809$ y $r = .710$) respectivamente (Tabla 2).

Tabla 1

Tabla cruzada de la variable 1 (Reforma del código laboral estatal) y la variable 2 (Estabilidad laboral)

			Estabilidad laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1	Bajo	Recuento	29	5	7	41
		Recuento esperado	16.5	12.1	12.4	41.0
		% del total	24.4%	4.2%	5.9%	34.5%
	Medio	Recuento	16	17	7	40
		Recuento esperado	16.1	11.8	12.1	40.
		% del total	13.4%	14.3%	5.9%	33.6%
	Alto	Recuento	3	13	22	38
		Recuento esperado	15.3	11.2	11.5	38.0
		% del total	2.5%	10.9%	18.5%	31.9%
Total	Recuento	48	35	36	119	
	Recuento esperado	48.0	35.0	36.0	119.0	
	% del total	40.3%	29.4%	30.3%	100.0%	
		Valor	df		Significancia asintótica	
Chi-cuadrado de Pearson		40.168	4		.000	
Razón de verosimilitud		43.050	4		.000	
Asociación lineal por lineal		29.911	1		.000	
N de casos válidos		119				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 11.18.

Tabla 2

Correlación entre ambas variables 1: Estabilidad Laboral y la variable 2: Reforma del Código Laboral Estatal y sus dimensiones (D1: Principista, D2: Justicialista, D3: Proteccionista)

		V2	D1	D2	D3
Rho de Spearman	V1	.509**	.872**	.809**	.710**
	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119

NOTA: **. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Estos resultados se corroboran con la investigación de Castillo (2018) quien identificó que las condiciones de estabilidad se pueden derivar tanto de discriminación explícita como de autoselección en formas contractuales. Y, González et al. (2017) quienes desconocieron las múltiples maneras de finalizar un contrato o relación laboral de manera legal instaurada o implantada por la ley ecuatoriana con el término de despido intempestivo, que rige y se efectiviza de forma unilateral y sin dar motivo alguno de la terminación del contrato individual de trabajo. La igualdad de indemnizaciones laborales en el área público y los servidores que antes se amparaban por la Ley Orgánica del Servicio Público también percibirán la jubilación patronal pasados los veinte años para un mismo patrono, en cuanto a beneficios, derechos y obligaciones para los servidores públicos, personal administrativo y docente de la Universidad de Guayaquil.

CONCLUSIONES

Tras diagnosticar el estado actual de la estabilidad laboral en los servidores de la ciudad de Guayaquil-Ecuador, se concluye que los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las leyes actuales sobre los derechos garantizados, obligaciones del empleador y obligaciones del servidor.

Se concluye que los factores influyentes en la estabilidad laboral en los servidores de la ciudad de Guayaquil-Ecuador están relacionados teóricamente con la Reforma del código laboral estatal y sus dimensiones principistas, justicialista y proteccionista.

Luego del diseño de la reforma del código laboral estatal para asegurar la estabilidad laboral en los servidores de la ciudad de Guayaquil-Ecuador, se concluyó que el capítulo del Código propuesto permitirá beneficiar a todos los servidores públicos a nivel nacional.

Finalmente, se concluye que la implementación del código laboral entablará resultados positivos con la estabilidad laboral en los servidores de la ciudad de Guayaquil-Ecuador tras conocer

las relaciones positivas y significativas entre las variables y las dimensiones entre $r = .509$ y $r = .872$.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Blandon, D. (2021). *El desempleo en América Latina comienza a ceder, pero no vuelve a niveles de antes de la pandemia*. France24. Obtenido en: <https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210227-desempleo-america-latina-colombia-chile>
- Contractor, A., Jin, L., Weis, N. y O'Hara, S. (2021). A psychometric investigation on the diagnostic utility of the posttrauma risky behaviors questionnaire. *Psychiatry Research*, 296, 113667.
- DW Noticias (2021). *La pandemia cambia el mundo laboral*. Obtenido en: <https://www.dw.com/es/la-pandemia-cambia-el-mundo-laboral/av-57152862>
- El-Bar, K. (2020). *Empleados en Reino Unido se enfrentan a despidos masivos en medio de la pandemia*. AA.MUNDO <https://www.aa.com.tr/es/mundo/empleados-en-reino-unido-se-enfrentan-a-despidos-masivos-en-medio-de-la-pandemia/1858501>
- España, S. (2020). *La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias*. El País. Obtenido en: <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Europa Press (2021). *La OIT cifra en 26 millones los empleos perdidos en Latinoamérica por la pandemia*. América Economía. Obtenido en: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/la-oit-cifra-en-26-millones-los-empleos-perdidos-en-latinoamerica-por-la#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo,por%20las%20nuevas%20olas%20de>
- Fernández, R. (2021). *Cifra de personas sin trabajo en el mundo 2009-2022*. STATISTA. Obtenido en: <https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/>
- González, E., Guzmán, R., Correa, J., Macías, B. y Herrera, N. (2017) Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1 (50)
- Jiménez, J. (2019). Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla -

- periodo 2019. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Jordanova-Duda, M. (2021). *German firms search for clues on future of remote working*. Obtenido en: <https://www.dw.com/en/german-firms-search-for-clues-on-future-of-remote-working/a-58292911>
- Journal Record Staff (2021). *Unemployment rate dips to 3.7% in the state*. Obtenido en: <https://journalrecord.com/2021/07/19/unemployment-rate-dips-to-3-7-in-state/>
- Kanakaraju, D. (2021). *Why Digital Freelancing is the Future of Work*. Obtenido en: <https://www.entrepreneur.com/article/374409>
- PRIMICIAS (2021). *698.000 empleados públicos y privados trabajan en jornada reducida*. Obtenido en: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-ecuador-reduccion-jornada-laboral/>
- Roa, S. (2020). *Las nuevas modalidades de contratos laborales, explicadas*. GK. Obtenido en: <https://gk.city/2020/12/13/como-funcionan-nuevos-contratos-laborales/>
- Silva, M. (2020). *Covid-19 en Ecuador: ¿Qué se plantea en la reforma laboral del Gobierno?* El Comercio. Obtenido en: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/gobierno-reforma-laboral-coronavirus-ecuador.html>
- Torsten, B. (2021). *Our first economic experiences affect our relationship with work for life*. Obtenido en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/jul/18/our-first-economic-experiences-affect-our-relationship-with-work-for-life>
- Última Hora (2021). *Piden que cese el despido masivo de los trabajadores*. Obtenido en: Mexico. <https://www.ultimahora.com/piden-que-cese-el-despido-masivo-los-trabajadores-n2938770.html>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Gente Nueva. Obtenido en: https://www.academia.edu/44142559/T%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_recolecci%C3%B3n_de_datos_Cuali_cuantitativos
- Valdizón, K. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora san pablo, San Pedro Carchá, A.V* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- White, B. y Muller, E. (2021). *The future of work has arrived, and it's messy*. Obtenido en: <https://www.politico.com/news/2021/07/15/recovery-lab-work-covid-wall-street-499323>