

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2021

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

[DOI 10.35381/cm.v7i1.541](https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541)

El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano

The right to job stability in the Ecuadorian public service

Andrés Arturo Ibarra-Moreira

dq.andresaim24@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0169-6620>

Manacés Esaud Gaspar-Santos

uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Génesis Carolina Robles-Zambrano

uq.genesisrobles@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2965-2091>

Recibido: 01 de mayo de 2021

Aprobado: 01 de agosto de 2021

RESUMEN

El objetivo de la investigación se puntualizó en el análisis documental desde una visión legal de los múltiples presupuestos normativos que sustentan el derecho a la estabilidad laboral. En este trabajo, se analizó y comparó la información sobre el derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano, a partir de un cúmulo de fuentes documentales. Desde el paradigma cuantitativo, se manejó para este tipo de estudio, documentos, textos legales, investigaciones científicas, sobre el tema tratado. El diseño bibliográfico-documental se apoyó en los procesos lógicos y mentales y en las técnicas de interpretación. Se evidenció, que los principios que rigen al contrato ocasional de trabajo, generan un apoyo unánime hacia la inestabilidad laboral, en base a estos preceptos jurídicos. Se concluye, el contrato ocasional de trabajo, esta tipología contractual debe ser reformada o abolida, para que pueda aportar de manera positiva a la legislación ecuatoriana y al derecho público.

Descriptor: Derecho al trabajo; derechos humanos; productividad laboral; administración pública; violación de los derechos humanos. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the investigation was specified in the documentary analysis from a legal perspective of the multiple normative assumptions that support the right to job stability. In this work, information on the right to job stability in the Ecuadorian public service was analyzed and compared, based on a host of documentary sources. From the quantitative paradigm, documents, legal texts, scientific research were used for this type of study, on the subject matter. The bibliographic-documentary design relied on logical and mental processes and interpretation techniques. It was evidenced that the principles that govern the occasional employment contract generate unanimous support for labor instability, based on these legal precepts. It is concluded, the occasional employment contract, this contractual typology must be reformed or abolished, so that it can contribute positively to Ecuadorian legislation and public law.

Descriptors: Right to work; human rights; labor productivity; public administration; violation of human rights. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

INTRODUCCIÓN

Dentro del estado ecuatoriano, según lo dispuesto por nuestra norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador (2008), se conceptualiza claramente que dentro de la legislación ecuatoriana se desarrolla al trabajo como un derecho y deber de carácter social, el cual representa el acceso a un desarrollo personal íntegro y se proclama como los cimientos de la economía.

Es así como el ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano establece y reconoce garantías con respecto al derecho al trabajo en todas las formas que esta pueda proclamarse, teniendo como finalidad la consecución de una vida digna a los ciudadanos estableciendo de este modo derechos y obligaciones conforme a lo proclamado por la ley. (Velaña Baya,2019). En este sentido, el derecho de estabilidad en el ámbito laboral se desarrolla como un beneficio legal de toda persona garantizado por la carta magna del Ecuador que consiste en la capacidad de desarrollar su trabajo permanentemente, y el mismo debe desarrollar mayor énfasis en los empleados que trabajan para instituciones del Estado.

Sin embargo, existen conflictos y vulneración de los derechos constitucionales al respecto Franco Cobeña (2018) plantea lo siguiente:

Ya que en los últimos años ha habido conflictos dentro de las instituciones públicas, porque hay personas que laboran con contrato de servicios ocasionales, y ellos viven en una ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, debido a que no pueden permanecer estable en su puesto de trabajo, porque dicho contrato de servicios ocasionales, no le garantiza el derecho de estabilidad laboral que es una garantía constitucional que tienen los servidores públicos, desde que sus derechos son irrenunciables.(p.14)

En materia jurídica, la Ley Orgánica del Servicio Público Ecuador, LOSEP (2010), establece la modalidad de contratación ocasional como una tipología contractual, que no puede exceder de 12 meses, y estos pueden darse en casos de necesidad de la institución pública pudiendo ser renovado una única vez por el mismo período de tiempo, y una vez culminado este lapso temporal, sin tener en cuenta ningún tipo de desempeño o derecho la relación laboral deberá terminar. Sin embargo, el Derecho

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital. (Chiriboga Izquieta, Jiménez y Toscanini Sequeira, 2018, p.227).

Por otro lado, el derecho de estabilidad laboral desarrolla una característica de permanencia dentro de las relaciones laborales. A través de la modalidad de contratación ocasional, el vínculo laboral se debilita considerablemente, puesto que este tipo de contratación dan la potestad al empleador (Instituciones del estado), terminar esta relación contractual en cualquier momento. En este sentido, el trabajo debe reconocerse como un derecho, en concordancia con lo manifestado por Velaña Bayas (2019):

Es decir, el trabajo es un derecho reconocido a nivel nacional como internacional el mismo que es fuente de realización personal y base de la economía para garantizar una vida digna en sociedad, para lograr mejorar su calidad de supervivencia. (p.20)

Según la LOSEP (2010), data sobre el régimen de contratos ocasionales, como una manera de acceder a ser funcionario público de manera directa, sin necesidad de concurso de méritos, pero a través de este suceso se ha generado una vulneración al derecho de estabilidad laboral, al defender limitaciones laborales tales como un tiempo máximo de trabajo de doce meses o el que este tipo de contratación solo pueda ser renovado por una única vez, generando de esta manera inestabilidad laboral.

Esta fugura de la mododalidad de contratacion de servicios ocasionales, se refiere a un tipo de contratacion utilizada por los entes publicos, el cual está respaldado por las leyes regulatorias de esta modalidad, teniendo una unica finalidad de satisfacer las necesidades de la entidad publica, dejando los intereses y los derechos de los trabajadores en un segundo plano, estableciendo de manera directa vulneraciones a a las garantías que la carta magna ecuatoriana proclama para todas las personas por igual. (Gavilánez Criollo, 2018).

Por lo tanto, desde el punto de vista analítico, es claro que la contratación de servicios ocasionales no ofrece garantías de estabilidad a un trabajador, pues por la naturaleza

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

y finalidad de la misma, este tipo de contratación está desarrollada para poder desligar a cualquier trabajador de manera unilateral de una institución pública, impidiendo que esta pueda desarrollarse y por méritos propios pueda ascender en su ámbito laboral, y social, y todo eso es avalado por la ley de contratación pública. Para, Patlán Pérez (2016)

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado. En este sentido, el poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y debe ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial. (p.122)

Al respecto, la vulneración al derecho a la estabilidad laboral previsto por la constitución, se exponen con claridad al momento de que los trabajadores contratados de manera ocasional, llegan al final de su periodo contractual, causando incertidumbre y estrés por la renovación de su contrato, o por el cese de sus funciones, generando la imposibilidad de sustentar a su familia de manera inesperada, por lo tanto que la ley defienda este tipo de contratación es un atentado directo a la Constitución del Ecuador 2008.

Sin embargo, la carta magna ecuatoriana, reconoce el derecho al trabajo como una fuente de realización personal y que es el Estado el encargado principal de hacer respetar los derechos del trabajador, por todo ello, la mera existencia de la figura jurídica de contratación ocasional, es un atentado directo en contra de todos los derechos laborales que la constitución proclama para todas las personas que forman parte del territorio ecuatoriano. (Franco Cobeña, 2018).

Por lo tanto, la problemática existente dentro de la contratación ocasional dentro del servicio público es de extrema importancia, pues es notorio que la ley regulatoria de trabajadores de este sector de Ecuador, transgrede completamente los principios regulatorios del derecho laboral en lo correspondiente al trabajo y a la estabilidad que proclama la constitución del Estado, puesto que a raíz del nacimiento de este tipo de contratación se ha generado una problemática social y jurídica dentro del marco laboral en el país, por lo que en base a este precepto jurídico se pierde la garantía de

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

estabilidad laboral al que por mandato constitucional tienen derecho todos los ecuatorianos residentes dentro del territorio nacional.

De acuerdo a los planteamientos realizados el objetivo de la investigación se puntualiza en el análisis documental desde una visión legal de los múltiples presupuestos normativos que sustentan el derecho a la estabilidad laboral.

METODOLOGÍA

En esta investigación, documental se intentó analizar y comparar la información sobre el derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano, a partir de un cúmulo de fuentes documentales, resulta de corte exploratorio a partir de la búsqueda e identificación de la legislación ecuatoriana. Desde el paradigma cuantitativo, se manejó para este tipo de estudio, documentos, textos legales, investigaciones científicas, sobre el tema tratado. El diseño bibliográfico-documental se apoyó en los procesos lógicos y mentales y en las técnicas de interpretación, así lo analítico-sintético, consistió en descomponer mentalmente el problema estudiado, logrando sus análisis de forma integral.

RESULTADOS

El contrato ocasional de trabajo según lo que establece la legislación ecuatoriana, justifica su existencia en base a la satisfacción de necesidades de las entidades que conforman el servicio público, y para que este tipo de contratos puedan ser desarrollados necesitan de la aprobación de los departamentos de talento humano y de capacidad presupuestaria. Al respecto se, muestra el resultado de la indagación documental en la cual se destacarán algunos puntos relacionados a la legislación relacionado al tema.

**Cuadro 1.
Regulación del Estado.**

Norma Constitucional	Regulación	Análisis
<p>Ley Orgánica del Servicio Público Ecuador(2010)</p>	<p>Artículo 58.-De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.</p> <p>La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza,</p>	<p>La LOSEP desarrolla que, la aplicación de la modalidad contractual ocasionales, debe ser autorizada específicamente por una autoridad nominadora, teniendo el objetivo de satisfacer de manera concreta necesidades observadas en las instituciones públicas, donde previamente debe existir un informe del departamento de talento humano, así como se debe contar con capacidad presupuestaria de la entidad para hacerse cargo de los gastos que de esta necesidad se devenguen.</p> <p>Es claro al referirse al derecho a la estabilidad laboral, estableciendo que, esta tipología contractual teniendo como referencia su naturaleza, no puede establecer derechos referentes a la estabilidad en el servicio público para aquellos trabajadores que estén laborando bajo esta modalidad.</p> <p>La extensión máxima para la aplicación de la modalidad ocasional, deberá ser de hasta máximo un año calendario o también su duración puede concordar con el fin del ejercicio fiscal que se está cursando, pudiendo este ser renovado por una única vez con un tiempo máximo establecido de doce meses más, para lo cual, bastará únicamente la</p>

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

	<p>este tipo de contratos no generan estabilidad. En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.</p>	<p>decisión administrativa de renovación del contrato ocasional expedida por autoridad nominadora así como una vez más certificación presupuestaria que respalde la capacidad de la entidad contratante de hacer frente a los gastos devengados de esta contratación. En base a la apreciación anterior, es clara la ley al expresar que estas tipologías contractuales de servicio ocasionales no generan y mucho menos garantizan el acceso a la estabilidad laboral bajo ninguna circunstancia legal, estableciendo la capacidad de terminación de la relación laboral sin motivo aparente y sin sanción alguna para la entidad pública contratante.</p>
--	---	---

Elaboración: Los autores.

Producto de la inestabilidad laboral y las necesidades de garantizar los recursos económicos para el mantenimiento familiar, los trabajadores no realizan ningún tipo de reclamo ante las autoridades competentes, al respecto Rosales Quichimbo, García Muñoz y Durán Ocampo (2019):

...generalmente los trabajadores no concurren ante las autoridades competentes para denunciar las transgresiones que sufren sus derechos laborales, en ocasiones por desconocimiento de sus derechos, por temor a represalias o por la necesidad imperiosa de conservar el trabajo; lo que conspira contra la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir como empeño del Estado ecuatoriano, para lo cual debe procurarse un ambiente laboral sano, libertades, derechos y garantías, que permitan el desarrollo pleno del trabajador. (p.107)

DISCUSIÓN

La carta fundamental del Ecuador como norma suprema dentro de la legislación ecuatoriana establece la obligación a las demás leyes de jerarquía inferior a ella a guardar concordancias con los preceptos que de esta emanan. En base a esta apreciación, la constitución establece derechos laborales como un deber social y derecho económico, contemplando estos preceptos legales dentro del régimen de desarrollo que establece nuestra carta suprema. El concepto protección del trabajo fue la expresión de una época en que la tutela del trabajador era central. Por su parte, el uso de los términos fuerza de trabajo y mercado de trabajo muestra los cambios legislativos hacia una menor protección y una mayor libertad patronal para manejar las relaciones de trabajo. (Richter, 2013, p.189).

Por consiguiente, la modalidad contractual de prestación de servicios de forma ocasional, se rige por principios de excepcionalidad, el cual establece una duración limitada de la actividad laboral desempeñada, al principio de tipicidad, el mismo que data sobre, la rigidez de esta modalidad contractual, pues este tipo de contratación debe desarrollar los términos establecidos por la ley, sin dar lugar a posibilidades de nuevas modalidades aplicadas a este tipo de contratación y al principio de causalidad, principio que expresa la necesidad de una justificación para el desempeño de esta actividad contractual. Los principios que rigen al contrato ocasional de trabajo, generan un apoyo unánime hacia la inestabilidad laboral, pues en base a estos preceptos jurídicos, se genera una barrera completa, hacia el desarrollo laboral y profesional, de las personas sometidas a este tipo de contratación.

CONCLUSIONES

Finalizado el desarrollo de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones. Desde la perspectiva de análisis del estado actual de la problemática de estudio se concluye que el contrato ocasional de trabajo, es una modalidad contractual que atenta contra los derechos de estabilidad laboral proclamados por la carta magna del Ecuador, provocando una problemática social y jurídica al desarrollar vulneraciones a principios tales como igualdad o estabilidad a las personas al momento de

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

desarrollarse en un área laboral y profesional con respecto a los servidores públicos. Por tanto, la transgresión, al derecho al acceso laboral estable y el desarrollo profesional de todas las personas que son sometidos a este tipo de contratación, y que por ello, al contradecir disposiciones constitucionales, esta tipología contractual debe ser reformada o abolida, para que pueda aportar de manera positiva a la legislación ecuatoriana y al derecho público.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Quevedo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Chiriboga Izquieta, H., Jiménez, E., y Toscanini Sequeira, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 226-231. Recuperado de: <https://n9.cl/rj74l>

Franco Cobeña, T. (2018) La falta de estabilidad laboral del trabajador público respecto de los contratos de servicios ocasionales en el Hospital del Día Jacobo y María Elena Ratinoff del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, en el año 2017. Tesis. Titulación de abogado. Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <https://n9.cl/83y1q>

Gavilánez Criollo, A. (2018) El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público. Tesis. Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://n9.cl/spxso>

Richter, J. (2013) El trabajo en el derecho del trabajo. Open Access,2013(16),179-215. DOI: [10.1016/S1870-4670\(13\)71967-5](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71967-5)

Andrés Arturo Ibarra-Moreira; Manaces Esaud Gaspar-Santos; Génesis Carolina Robles-Zambrano

Rosales Quichimbo, C., García Muñoz, S., y Durán Ocampo, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. Recuperado de: <https://n9.cl/qh079>

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum*, 23(2),121-133. Recuperado de: <https://n9.cl/v9k9>

Presidencia de la República (2010) Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Ley Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Recuperado de: <https://n9.cl/9lztn>

Velaña Bayas, B. (2019) La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador *Boletín de Coyuntura*, 22,20-23 UTA. DOI: <http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>