

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1874>

Principio de administración de recursos humanos en unidad de talento humano

Principle of human resources management in human talent unit

Andrea Isabel Pacheco-Pinos
andreapacheco31@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Cuenca
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9010-9696>

Silvio José Castellanos-Herrera
silvio.castellanos@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Azogues, Cañar
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-6633-6998>

Recibido: 01 de marzo 2022

Revisado: 10 de abril 2022

Aprobado: 15 de junio 2022

Publicado: 01 de julio 2022

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

RESUMEN

El principio fundamental en toda organización, bien sea privada o del estado, es el asociado al manejo de los recursos humanos. Por esto, en todas las instituciones o empresas que integran el sector público, es imprescindible una óptima planificación del movimiento de personal. Bajo este contexto, los contratos de servicios ocasionales, se suscriben, solo cuando existe una circunstancia excepcional. Se desnaturaliza esta modalidad, cuando se incorpora personal para cargos que ya existen en la estructura de la empresa; cuyo ingreso no obedece a una eventualidad sino a un requerimiento reiterado. Alteración esta, que crea un sinfín de problemas laborales de dura resolución. En este trabajo, con la utilización de la metodología estadística, se pretende demostrar el desinterés por el principio insoslayable, "administración de recursos humanos", para luego plantear vías de solución que enderecen el recto manejo de la referida máxima.

Descriptor: Administración pública; administración de justicia; derecho administrativo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The fundamental principle in any organization, whether private or governmental, is associated with the management of human resources. For this reason, in all institutions or companies that make up the public sector, it is essential to have an optimal planning of the personnel movement. In this context, occasional service contracts are signed only when there is an exceptional circumstance. This modality is distorted when personnel are hired for positions that already exist in the company's structure, whose entry is not due to an eventuality but to a reiterated requirement. This alteration creates a myriad of labor problems that are difficult to solve. In this work, with the use of statistical methodology, we intend to demonstrate the lack of interest in the unavoidable principle, "human resources administration", in order to propose solutions to straighten the correct management of the referred maxim.

Descriptors: Public administration; administration of justice; administrative law. (UNESCO Thesaurus).

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

INTRODUCCIÓN

La administración pública se maneja bajo la égida de los principios administrativos universales. Uno de estos es el de, administración de recursos humanos, el cual de manera obvia debe ser cristalizado con un claro criterio de planificación, que a su vez es otro principio administrativo. Lo anterior es contemplado por el Código Orgánico Administrativo, al hacer referencia a una sana actuación que integre definición de objetivos, ordenación de recursos, determinación de métodos y mecanismos de organización.

A la luz de lo dicho, entre las aristas que contempla la administración de recursos humanos, está el Reclutamiento y Selección, entendiendo por reclutamiento, el proceso de búsqueda de candidatos a contratar para cubrir cargos vacantes; proceso este que se materializa por medio de distintas herramientas, tales como: publicaciones en línea, redes sociales y prensa, entre otros.

Consecuencialmente, tiene lugar la etapa de selección, conformada por aquellas actividades encaminadas a encontrar a la persona apta para el cargo vacante; lo que tiene efecto seleccionado currículums, descartando perfiles, realizando entrevistas o exámenes a aquellos candidatos potenciales, con la finalidad ulterior de incorporar individuos idóneos. En fin, la función de reclutamiento y selección resulta una de las más importantes de la administración de los recursos humanos, puesto que, a partir de allí la organización contará con un capital humano de calidad.

La Formación y la Capacitación es otra de las funciones esenciales de la administración de recursos humanos; está orientada al desarrollo integral del talento humano a partir de procesos y actualización de conocimientos y valores, en concordancia con los objetivos institucionales. El proceso de capacitación como tal, debe ser entendido como el conjunto de procesos mediante los cuales el personal que labora en la empresa adquiere nuevos conocimientos y desarrolla habilidades con el propósito de mejorar constantemente su desempeño con miras a que la institución brinde cada vez más, una

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

eficiente y efectiva prestación de servicios. Esta importante función de desarrollo del talento humano abarca varios procedimientos como el de planificación, clasificación de puestos y evaluación de desempeño, que se desenvuelven en el marco de un conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a lograr la eficiencia y oportunidad en la prestación del servicio público empresarial.

Problemática, justificación e hipótesis

Al referirnos a las unidades de talento humano, encontramos en ciertas instituciones algunos aspectos que distan mucho de una eficiente aplicación de los principios administrativos. Presuntamente, tal es el caso de la empresa motivo de análisis, EMOV EP, en donde se presentan una suerte de modalidades de ingreso a saber: contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos permanentes, que se encuentran regulados y detallados en el propio reglamento interno de la empresa, tomando en cuenta que el régimen jurídico aplicable a esta empresa es la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Sin embargo, la existencia de un vacío normativo y la falta de un instructivo de procedimientos de ingresos de personal, pareciera inducir al área de recursos humanos a no realizar su trabajo debidamente.

Sin embargo, más allá de la naturaleza de la empresa en mención, se ha evidenciado puntualmente una desnaturalización de la figura de los contratos de servicios ocasionales, que tiene como evidente premisa las siguientes circunstancias: a) falta de planificación, eficacia y eficiencia de la administración del talento humano; b) inestabilidad laboral del servidor público.

Ahora bien, los contratos de servicios ocasionales que, previstos en la normativa interna, tienen que ser otorgados siempre y cuando medie una necesidad institucional, que debe ser planteada por el área requirente y corroborada técnicamente por la unidad de talento humano, a más de contar con los recursos económicos en la correspondiente

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

partida presupuestaria; el plazo máximo de estos contratos es de 12 meses y pueden ser renovados por única vez hasta por 12 meses adicionales.

Sin embargo, se desnaturalizaría la modalidad, si al momento de emitir estos contratos, los cargos ya son parte de la estructura de la empresa, lo que implicaría que ya no obedecen a una necesidad eventual sino permanente y reiterada, cuyas funciones implicadas, resultan indispensables al desarrollo y ejecución de procedimientos dentro de la empresa, y peor aún, si se renuevan, se acarrea con una transgresión de derechos laborales constitucionales de los funcionarios, al prohibir expresamente la Carta Magna en su artículo 327, toda forma de precarización.

Lo manifestado, demostraría una evidente falta de planificación por parte del área de talento humano de la EMOV, al llenar las plazas vacantes con ingresos ocasionales pudiendo, en aquellos puestos cuyas funciones así lo permitan, otorgar nombramientos provisionales hasta planificar los concursos de méritos y oposición, para satisfacer la aspiración de todo trabajador, consistente en acceder a la estabilidad laboral. Las posibles irregularidades, reflejarían a todas luces, una incongruencia en la normativa interna, cuando se faculta a la empresa a contratar por más de un año labores ocasionales.

En este contexto resultó necesario abordar un análisis de la naturaleza contractual con la que ingresaron a labora los funcionarios a la Empresa de Movilidad de Cuenca EMOV –EP (en adelante EMOV-EP) durante el año 2019, a fin de verificar: 1) si se desnaturalizó la figura contractual de servicios ocasionales que prevé dicha institución; 2) determinar si se generó, para cada caso, un perjuicio al trabajador que ingresó a laborar bajo esta modalidad; 3) si las funciones de cada cargo obedecían a una necesidad institucional, y 4) si, para cada caso, las labores constituían una parte esencial y de cumplimiento reiterado para llevar acabo los procesos internos de la empresa. Las constataciones anteriores se realizaron recabando información en cuanto al número de contrataciones realizadas durante el año 2019.

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

Los presupuestos descritos evidenciarían una falta de planificación del área de talento humano de la empresa. De ser el caso, se plantearían las soluciones pertinentes en pro de los trabajadores de la empresa EMOV – EP, con el fin de respetar los derechos de los trabajadores y de la administración como tal, pues con la adecuada forma de contratar a los funcionarios, no solo se benefician ellos sino también la empresa.

Como consecuencia directa, presentamos como hipótesis en este trabajo, la falta de planificación en la administración de talento humano en la empresa, con la evidente vulneración al principio de planificación que contempla el Código Orgánico Administrativo, al momento de contratar a todo el personal que ingresa a la institución bajo la modalidad de servicios ocasionales durante el período 2019; adicionalmente, el negativo corolario de una transgresión a los derechos laborales de los funcionarios.

Objetivo general y objetivos específicos

Como objetivo general nos hemos propuesto determinar en qué medida la desnaturalización de los contratos de servicios ocasionales incide en el principio de administración de recursos humanos y precarización laboral. En cuanto, a los objetivos específicos establecimos lo siguientes:

1. Analizar los elementos y características de los contratos de servicios ocasionales a la luz de la normativa aplicable a la EMOV EP.
2. Determinar si la celebración de contratos de servicios ocasionales por parte de la Empresa EMOV EP, genera un perjuicio a los trabajadores y a la vez perjudica a la administración.

Referencial teórico

La administración pública es considerada como aquella ciencia social que más ha invocado a los principios, como eje axial de sus formulaciones científicas. En este

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

sentido, Bonnin (1829) dio vida a la ciencia administrativa, que es la base sobre la cual establece los cuatro principios de la administración pública:

Que la administración nació con la asociación o comunidad; que la conservación de ésta es el principio de la administración; que la administración es el gobierno de la comunidad; que la acción social es su carácter, y su atribución la ejecución de leyes de interés general (P.14).

Consecuentemente, resulta fundamental entender la importancia de la aplicación de principios en la administración pública; por consiguiente, es importante el comentario que realiza el autor Galindo (2000) al señalar a:

La planificación como un principio básico de la administración, tanto pública como privada y de cualquier tipo de Estado o empresa que pretendan obtener éxito en el desarrollo de sus actividades, pues es evidente que, la aplicación de esta y de los demás principios básicos de la administración, son indispensables para lograr una administración racional, exitosa, que es el objetivo fundamental de toda institución (Pág. 120).

De tal manera, resulta indispensable la planificación dentro de la administración de recursos humanos pues de esta manera todas aquellas actividades a realizarse tienen que previamente encontrarse previstas. Debe existir una regulación previa de las necesidades de la empresa, como por el ejemplo el cubrir los cargos vacantes, previamente debe mediar una planificación de la modalidad de ingresos a la empresa y el presupuesto con que se cuenta para aquello.

Es así que, puntualmente, los contratos de servicios ocasionales previstos dentro del servicio público en el Ecuador han sido motivo de un importante análisis tanto jurídico como doctrinario, basado en la legalidad o no de dicha figura, a la luz de la supremacía de la Carta Magna, imponiéndose que todo instrumento jurídico debe guardar relación no contradictoria con los preceptos y principios constitucionales. Algunos autores han abordado este tema, como es el caso de (González (2017. P. 91) quien manifiesta que

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

en el régimen laboral de las empresas públicas deben considerarse los siguientes tópicos:

1. Servidores de libre designación y remoción;
2. Servidores de carrera;
3. Normas previstas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas (en adelante LOEP), y las que consten en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano; y de manera supletoria, en lo que no se haya previsto en estos dos cuerpos de normas, las regulaciones del Código del Trabajo.

De esta manera, (González, 2017), es uno de los pioneros en abordar el régimen jurídico laboral de las empresas públicas y al momento son pocas las aproximaciones que se han hecho en este tema, motivo por el cual resulta importante seguir generando doctrina para tanto para la administración pública como para los derechos de los trabajadores. La modalidad contractual de servicios ocasionales está recogida en nuestro ordenamiento jurídico, en primer lugar, en la Ley Orgánica del Servicio Público (en adelante LOSEP) aplicable a las instituciones públicas y en un segundo orden, en la LOEP.

En este contexto, Marienhoff (2003) al definir la empresa pública, señala “por empresa del Estado” debe entenderse toda persona jurídica, pública o privada, creada por el Estado, que realiza habitualmente actividades comerciales o industriales o que tiene a su cargo la prestación de servicios públicos de esa índole” (P. 196). Las empresas públicas podrán ser, por tanto, de propiedad pública o de propiedad privada, pero debido a su naturaleza y actividad serán objeto de un tratamiento normativo especial, lo cual señala siempre la participación directa o indirecta del Estado.

Por su lado, Dromi (2000, p. 524) refiere como “empresa pública” a toda empresa en sentido económico (organización de medios materiales y personales para realizar determinada explotación económica), que se encuentra en el sector público (no sólo

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

estatal) de la economía. Cuando se habla de Empresas Públicas nos remitimos automáticamente a la potestad reglamentaria que tiene estas empresas, es decir, la posibilidad que a través de su Directorio se emita la normativa correspondiente para el control de talento humano de la Empresa, mismo que deberá obedecer la normativa superior aplicable, que, en este caso, es la LOEP.

En el caso concreto, la empresa motivo de análisis EMOV EP, posee su propio Reglamento para la Administración de Talento Humano (2013), emitido por el Directorio de la Empresa. Allí se establecen los contratos de servicios ocasionales como sigue:

Artículo 25. Contratos de Servicios Ocasionales. - Denominase contratos de servicios ocasionales a aquellos celebrados para cubrir las necesidades ocasionales o transitorias de servicios generados por efectos del incremento de la actividad administrativa empresarial, por el uso de vacaciones o licencias temporales de servidores permanentes u otras similares.

Es fundamental mencionar sobre el particular que la estabilidad es uno de los derechos que ampara a los servidores públicos, contradiciéndose el mismo con la práctica, ya que vemos la limitación de derechos que se desprende de la misma ley, con el contrato de servicios ocasionales, advirtiendo que la terminación de la relación laboral puede darse en cualquier momento. En esta dirección, el tratadista Páez (2014) manifiesta lo siguiente:

La estabilidad en el empleo es uno de los derechos del empleado público junto con la retribución, el derecho a la carrera, el derecho al ascenso y el derecho a los honores", sin embargo, no todos los empleados públicos tienen el conocimiento del derecho que les asiste, por lo que constantemente son víctimas de su ignorancia dentro del tema laboral (P. 35).

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

En este sentido, la relación laboral del personal de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, aflora claramente inestabilidad laboral, afectando la continuidad, la igualdad de derechos, la progresividad, a la protección laboral y denota discriminación para los servidores que trabajan bajo la modalidad de servicios ocasionales.

En cuanto a la jurisprudencia, resulta importante destacar que en los últimos años se han dado varios pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el tema de los contratos ocasionales, mismas que son importantes darlas a conocer en el presente artículo. En primer lugar, la sentencia Nro. 258-15-SEP-CC de fecha 12 de agosto del 2015, determina el tiempo de duración de estos contratos, “...estos contratos no podrán exceder de 12 meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso.”

En la misma línea, la Sentencia Nro. 048-17-SEP-CC del 22 de febrero de 2017, sobre este asunto manifiesta que: “De persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cuál será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición”, todo ello basado en el análisis que se hace a la LOSEP y su reglamento, norma supletoria de la LOEP, normativa aplicable a la empresa EMOV-EP.

MÉTODO

Para la presente investigación se empleó el método científico orientado a las ciencias sociales, particularmente en lo cuantitativo, se analizó el histórico de los contratos de servicios ocasionales del año 2019 en la Empresa de Tránsito y Transporte Público de la ciudad de Cuenca, EMOV EP. De esta manera, se constató si aquellas contrataciones respondieron o no a la naturaleza eventual de un servicio ocasional.

En los contratos que conformaron la población de la investigación, se identificó bajo que modalidad ingreso el personal a la EMOV EP, durante el año 2019: contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos permanentes, y

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

si aquellos contratos ocasionales cumplieron con su naturaleza de carácter eventual, para lo cual se fijaron como parámetros: a) renovaciones del contrato, b) justificación de la naturaleza eventual del cargo y c) concurso de méritos y oposición del cargo contratado. En concordancia con lo mencionado, los ítems que conformaron el instrumento de recolección de datos fueron los siguientes:

1. Número de contrato
2. Modalidad de Ingreso a la EMOV EP
3. Tiempo de duración del contrato
4. Previsión presupuestaria para la contratación
5. Existencia del cargo en el Manual Descriptivo de Clases de Cargos y Competencias al momento de la contratación.
6. Justificación de la necesidad eventual para la celebración de un contrato ocasional.
7. Número de veces que se ha renovado el contrato.
8. Convocatoria a concurso de méritos y oposición del cargo por el cual se realizó la contratación.

Los métodos aplicados fueron el inductivo y deductivo pues partiendo de una hipótesis general, se fue constatando cada elemento de observación (contrato), con el fin de extraer aquellas variables que permitirán reflejar resultados por medio de cuadros o gráficos, indispensables para un correcto análisis que pudiera generar conclusiones y acertadas recomendaciones.

Es importante destacar que, uno de los métodos aplicados fue el de revisión bibliográfica pues resulta necesario para abordar este proyecto recurrir a aquellos doctrinarios que se han pronunciado sobre el tema que guía este artículo, así como también resultó imperiosa la revisión de la legislación nacional y normativa interna de la empresa motivo de análisis.

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

En cuanto a la obtención de cuadros y gráficos basados en la población analizada del presente trabajo, siguiendo a se realizó previamente el levantamiento y procesamiento de información de la siguiente manera (Castellanos-Herrera & Serrano-Moreno, 2021):

- a) Diseño de un formulario tentativo con su respectivo instructivo, a fin de vaciar en él, la información necesaria de cada contrato.
- b) Prueba del formulario con algunos contratos para verificar si el instrumento se adecuaba a los fines de la investigación.
- c) Obtención de opinión de algunos expertos sobre el diseño del formulario.
- d) Creación de una “Base de Datos Provisional” en Excel.
- e) Diseño del formulario definitivo, de acuerdo con las correcciones que surgieron de la prueba del instrumento y de la opinión de expertos.
- f) Carga de la información en la “Base de Datos Provisional”, de algunos formularios de prueba, para verificar el funcionamiento del traslado de la información de los formularios hacia la base de datos.
- g) Diseño de una estructura en Excel que se denominó “Base de Datos Definitiva”, en donde se cargó toda la información recolectada.
- h) Control de calidad sobre la carga de la información en la base de “Base de datos Definitiva.
- i) Obtención de cuadros, gráficos e indicadores.
- j) Análisis de resultados.
- k) Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADO

El levantamiento, carga y procesamiento de los datos, permitió obtener las salidas que permitieron realizar los análisis pertinentes, que condujeron a corroborar la hipótesis que se planteó en el presente artículo. Cabe indicar que, como primer hallazgo del análisis del histórico de las contrataciones de la empresa EMOV EP, durante el año

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

2019, todas las personas que han ingresado lo han hecho bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales. En este contexto, la población analizada, 24 contratos, todos responden a un tipo de modalidad de ingreso sobre la cual radicará en el siguiente análisis:

Tabla 1.

Distribución absoluta y porcentual de los contratos por servicios ocasionales celebrados por la empresa EMOV-EP- en el año 2019, de acuerdo a su duración, en el año 2019.

DURACIÓN	CANTIDAD	%
1 a 3 meses	12	50.0%
3 a 6 meses	4	16.7%
9 a 13 meses	8	33.3%
T O T A L	24	100%

Elaboración: Los autores

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

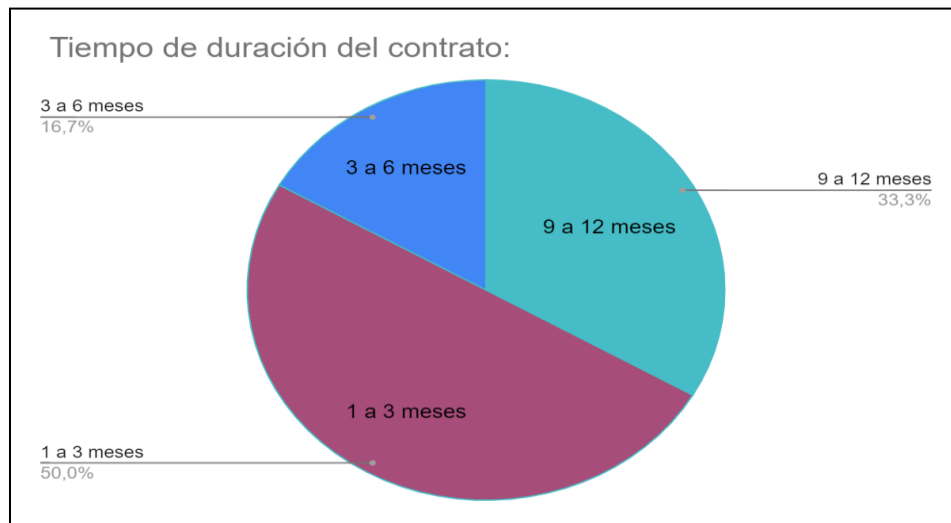


Figura1. Distribución porcentual de los contratos por servicios ocasionales celebrados por la empresa EMOV EP, en el año 2019.

Elaboración: Los autores.

Los datos graficados nos reflejan que el 50% de los contratos revisados tienen una duración no superior a un trimestre, indicio que, a primera lectura podría ser un dato alentador de que en realidad en estos contratos se estaría respetado la naturaleza de los servicios ocasionales que obedecen a una necesidad eventual, sin embargo, tal circunstancia debió verificarse al constatar si estos contratos fueron renovados por un año fiscal adicional; de ser así, se fragmentaría el motivo de dicha contratación ocasional.

Por otro lado, observamos un porcentaje significativo de contratos que superan los 9 meses de duración (33.3%), lo cual implica que prácticamente por un año, se ha contratado a personal bajo la modalidad de servicios ocasionales. De seguidas,

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

corresponderá acreditar si el cargo para el cual se ha contratado corresponde a una naturaleza eventual.

En este orden de ideas, como parte del levantamiento de información que se realizó para el análisis del presente artículo, se obtuvo que, de la población analizada, todas las contrataciones al momento de su celebración contaban con la respectiva partida presupuestaria y el cargo por el cual se contrató, constaba en el Manual Descriptivo de Clases de Cargos y Competencias dentro de la Estructura Orgánica de la Empresa EMOV-EP.

Ahora bien, pudo constatar en los expedientes que, ninguna de las contrataciones contaba de manera previa un informe en el que se justificara la necesidad eventual para la celebración de un contrato ocasional; requisito este que se contempla taxativamente en la normativa interna de la empresa, bajo la forma de: “Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa EMOV-EP”.

Tabla 1.

Distribución absoluta y porcentual del número de veces que se han renovado los contratos por servicios ocasionales celebrados por la empresa de movilidad de Cuenca (EP)- en el año 2019.

Número de veces	Cantidad	%
1 vez	11	45.8%
2 veces	8	33.3%
Ninguna	5	20.8%
T O T A L E S	24	100%

Elaboración: Los autores.

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

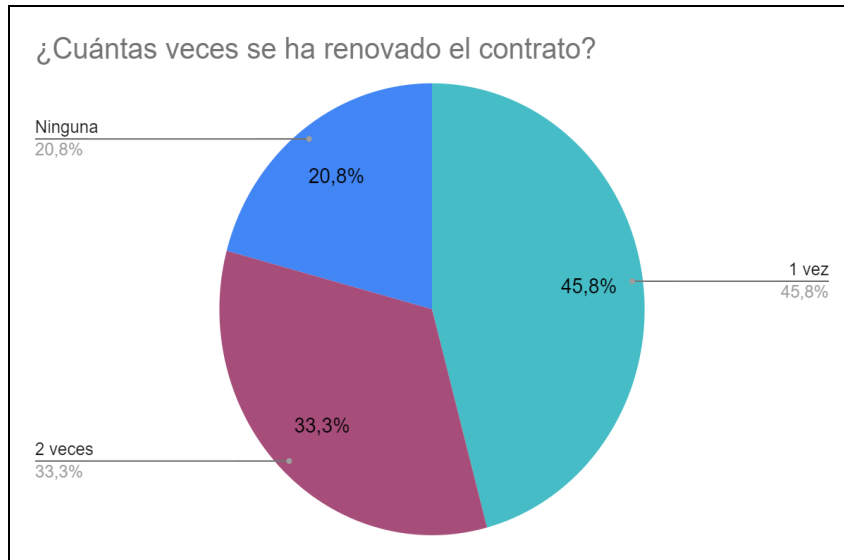


Figura1.

Distribución porcentual del número de veces que se han renovado los contratos por servicios ocasionales celebrados por la empresa de movilidad de cuenca (EP)- en el año 2019.

Elaboración: Los autores.

Resulta relevante analizar los datos reflejados en el presente gráfico porque nos permite asegurar que de la totalidad de contratos analizados, solo el 20.8% (5 contratos de 24) no fueron renovados, es decir, que en primera instancia estos ingresos, en cuanto al tiempo, si cumplieron con la necesidad eventual que caracteriza a los contratos de servicios ocasionales, pues en este ámbito, debemos entender la eventualidad como aquello que no ha estado previsto y ha surgido una determinada necesidad que requiere ser solventada por el personal provisional.

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

Sin embargo, ese requerimiento debe tener un tiempo determinado para ser resuelto porque, de ser lo contrario, ya no hablaríamos de una eventualidad sino de actividad reiterada y permanente, por lo que debería aquel cargo, estar contemplado dentro de la estructura de la empresa y para ello, la manera adecuada para ingresar al sector público en estos puestos es por medio de un concurso de méritos y oposición.

Ahora bien, se evidencia que en la EMOV- EP, se han dado renovaciones a los contratos de servicios ocasionales (19 contratos de 24), y sobre este particular, debemos enfatizar que al momento en que se genera la renovación del contrato, se está ratificando que las funciones de ese cargo contratado mediante servicios ocasionales ya no responde a una naturaleza eventual, por el contrario, deviene ya como parte de la estructura orgánica de las empresa cuyas funciones forman parte del engranaje para el cumplimiento de procedimientos internos.

Sorprende de sobre manera, que existe un 33.3% de contratados que han laborado bajo la modalidad de servicios ocasionales por aproximadamente 3 años lo que, a todas luces, denota una precarización para los trabajadores, tópico expresamente prohibido por la norma constitucional.

Adicionalmente, en la información levantada para el presente artículo, se verifica que ninguno de los cargos contratados mediante servicios ocasionales en la empresa EMOV-EP durante el año 2019, fue sometidos a concurso de méritos y oposición, pese a haber existido un gran porcentaje de contratos renovados por una o dos veces como se evidenció en el gráfico anterior. Lo referido demuestra la ausencia de necesidad eventual, corroborándose inequívocamente la hipótesis planteada.

CONCLUSIONES

De lo analizado, se puede colegir que ha existido una desnaturalización de la figura contractual de servicios ocasionales en la empresa EMOV-EP, durante el año 2019, pues esta modalidad se ha empleado erróneamente para todos aquellos cargos

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

vacantes en la empresa, sin existir previamente un análisis por parte de la unidad de talento humano, en referencia a si esos cargos corresponden a una necesidad eventual, o por el contrario, estos ya forman parte de la estructura procedimental interna, dado que, de ser esto último, resultarían necesarios de manera permanente para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Sin lugar a duda, resulta sumamente preocupante el hecho de que se genere una precarización a los trabajadores, al utilizar una forma errónea para la contratación de personal, la figura de contratos para servicios ocasionales. Al sucederse este escenario, de manera flagrante se coarta el goce de una estabilidad laboral a quien ingresa al sector público, puesto que se le impide acceder al proceso de concurso de méritos y oposición. La consecuencia es la precarización por el lapso de uno o dos años, como se ha evidenciado en el levantamiento de información, ya que, de 24 contratados, a 19 se le han transgredido sus derechos laborales reconocidos en la Constitución.

Consecuentemente, resulta necesario para la empresa EMOV-EP, realizar una modificación a su normativa interna, “Reglamento interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte de Cuenca”, al claror de que su artículo Nro. 25, que trata los Contratos de Servicios Ocasionales, permite que la duración de estos contratos pueda darse hasta por 3 años, yendo a todas luces en contra de la norma constitucional y de la Sentencias de la Corte Constitucional que se han pronunciado al respecto. En esta senda, es imperiosa la reforma a este reglamento interno con el fin de que no se sigan trasgrediendo los derechos de los trabajadores bajo la aplicación de este.

Adicionalmente, se sugerirá a la Unidad de Talento la creación de un Instructivo para ingreso del Personal a la EMOV-EP, con el fin de regular el procedimiento a emplear en la selección y contratación del personal. En clara ganancia se tendrá claridad, en base al distributivo, sobre qué partidas se podrán utilizar para contratar bajo la modalidad de servicios ocasionales y en cuáles necesariamente, se deberá realizar un concurso de

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

méritos y oposición. Para para la aplicación del primer caso, resultará necesario detallar el procedimiento que justifique esa necesidad eventual en la que, cada unidad organizativa, tendrá que estar involucrada en el proceso de contratación.

Será entonces necesario definir, en la administración del talento humano, una clara normativa asociada a la convocatoria de concursos de méritos y de oposición que optimice el procedimiento de selección en la empresa y como resultante, se garantice la estabilidad a sus trabajadores. A la vez, como clara derivación, la organización contaría con capital humano de planta, apto para su incorporación a un plan de capacitación que aseguraría con creces la inversión en el área de desarrollo de personal.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Cuenca; por motivar el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Bonnin, C. (1829), *Abrégé des Principes d'Administration*. Francia, Libraire–Editeu.

Castellanos-Herrera, S., & Serrano-Moreno, S. (2021). Competencies of the area of statistics in legal research. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774008>

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 048-17-SEP-CC; 22 de febrero de 2017. Recuperado de <https://n9.cl/hdijy2>

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC; 14 de septiembre de 2011. Recuperado de <https://n9.cl/9an7y>

Andrea Isabel Pacheco-Pinos; Silvio José Castellanos-Herrera

Dromi, R. (2000). *Derecho Administrativo [Administrative Law]*. Buenos Aires, Editorial Astrea.

Galindo, M. (2000). *Teoría de la administración pública [Public administration theory]*. <https://docplayer.es/9327841-Teoria-de-la-administracion-publica.html>

González, F. (2017). *Las empresas públicas en el Ecuador: su situación jurídica y su régimen laboral [Public enterprises in Ecuador: their legal status and labor regime]*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27275>

Marienhoff, M. (2003). *Tratado de Derecho Administrativo [Treatise on Administrative Law]*. Argentina, Lexis Nexis.

Pérez, E. (2014). *Derecho administrativo: actualizado con la legislación de derecho público 2009-2014, normativa jurídica y doctrina comparada [Administrative law: updated with public law legislation 2009-2014, legal regulations and comparative doctrine]*. Recuperado de <https://n9.cl/v8qsoe>

Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública. (2013). Recuperado de <https://n9.cl/kfepc>