



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL
PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**

Trabajo de graduación previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador

Autor:

Ana Judith Gaviláñez Criollo

Tutor:

Dr. Mg. Luis Fernando Espín Sandoval

Ambato-Ecuador

2018

TEMA:

**“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL
PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**, de la Srta. Ana Judith Gavilánez Criollo, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 12 de Diciembre del 2017.



Dr. Mg. Luis Espin
TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 12 de Diciembre del 2017.

LA AUTORA



.....
Ana Judith Gavilánez Criollo

C.I. 180437765-1

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 12 de Diciembre del 2017.

LA AUTORA



.....
Ana Judith Gavilánez Criollo

C.I. 180437765-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema el **“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**, presentado por la Srta. Ana Judith Gavilánez Criollo, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

AGRADECIMIENTO

Quiero dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el período de estudio. A mi madre quien a lo largo de toda mi vida me ha apoyado y motivado en mi formación académica, a mis hermanos quienes creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, mis padres, hermanos y sobrinos. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, hermanos y sobrinos quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Colocando su entera confianza en cada reto que me propongo sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

ÍNDICE GENERAL

A. SECCIÓN PRELIMINAR	Pág.
Portada.....	i
Tema.....	ii
Certificación del tutor	iii
Autoría del Trabajo	iv
Derechos del Autor	v
Aprobación del Tribunal de Grado	vi
Agradecimiento	vii
Dedicatoria	viii
Índice general	ix
Índice de cuadros.....	xiii
Índice de gráficos	xiv
Resumen ejecutivo	xv
Abstract	xvi

B. TEXTO

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización Macro	3
Contextualización Meso	4
Contextualización Micro	6
Análisis Crítico	10
Prognosis	11
Formulación del Problema	11
Interrogantes de la Investigación	12
Delimitación del Objeto de la investigación	12
Justificación.....	12

Objetivo General	14
Objetivo específico.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación	15
Fundamentación Filosófica	17
Fundamentación Legal	18
Fundamentación Social	20
Categorías Fundamentales	22
Variable Independiente	23
Variable Dependiente.....	24
Ley Orgánica De Servicio Público	25
Reglamento General a la LOSEP	26
Contrato de prestación de servicios ocasionales	27
Análisis jurídico de los contratos de servicios ocasionales.....	28
Elementos del contrato	32
Características	33
Requisitos	33
Forma de Contratación de Personal	34
Contrato de servicios ocasionales	34
Nombramiento provisional	35
Nombramiento permanente	36
Del ingreso al servicio público	37
Terminación de los contratos de servicios ocasionales	38
Cumplimiento del plazo	39
Mutuo acuerdo de las partes	39
Renuncia voluntaria presentada	40
Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios	40
Pérdida de los derechos de ciudadanía en providencia ejecutoriada	40
Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora ...	41
Por obtener una calificación regular o insuficiente	41
Destitución	41

Muerte	41
Constitución De La República Del Ecuador	42
Principio Constitucional	42
Garantías Constitucionales	43
OIT Organización Internacional del Trabajo	44
Estabilidad Laboral	45
Generalidades	45
Finalidad de la estabilidad laboral	46
Características de la estabilidad	47
Estabilidad Absoluta	48
Estabilidad Relativa	49
Fundamentos de la Estabilidad	49
Elementos de la relación laboral	51
Prestación personal del servicio	51
Continuada dependencia o subordinación.....	51
Remuneración o Salario	51
Derechos derivados de la estabilidad	51
Seguridad Social.....	51
Jubilación	52
Hipótesis	53
Señalamiento de variables	53

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	54
Modalidad Básica de la Investigación.....	55
Nivel o Tipo de Investigación	56
Población y Muestra.....	57
Operacionalización de variables	61
Recolección de la información	64
Procesamiento y Análisis	65

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de los Datos e interpretación	66
Resumen de gráficos	77
Verificación de Hipótesis	78
Cálculo del Chi cuadrado	79

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	81
Recomendaciones.....	82

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

Datos Informativos.....	83
Costo	83
Antecedentes	84
Objetivo General	84
Objetivos Específicos.....	85
Justificación.....	85
Análisis de Factibilidad político	86
Análisis de factibilidad sociocultural	86
Análisis de factibilidad organizacional	86
Análisis de factibilidad económico – financiero	86
Análisis de factibilidad legal	87
Fundamentación	87
Metodología	88
Desarrollo de la propuesta.....	89
BIBLIOGRAFÍA	95
CUERPOS LEGALES	97
LINKOGRAFÍA	97
ANEXOS	
PAPER DE INVESTIGACION	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No 1.- Unidades de Observación Entrevista	59
Cuadro No 2.- Unidades de Observación Encuesta	59
Cuadro No 3.- Operacionalización de Variables (Variable Independiente)	61
Cuadro No 4.- Operacionalización de Variables (Variables Dependiente)	62
Cuadro No 5.- Guía de Observación	63
Cuadro No 6.- Plan de Recolección de la Información	64
Cuadro No 7.- Procesamiento y análisis	65
Cuadro No 8.- Pregunta N° 1	67
Cuadro No 9.- Pregunta N° 2	68
Cuadro No 10.- Pregunta N° 3	69
Cuadro No 11.- Pregunta N° 4	70
Cuadro No 12.- Pregunta N° 5	71
Cuadro No 13.- Pregunta N° 6	72
Cuadro No 14.- Pregunta N° 7	73
Cuadro No 15.- Pregunta N° 8	74
Cuadro No 16.- Pregunta N° 9	75
Cuadro No 17.- Pregunta N° 10	76
Cuadro No 18.- Resumen de gráficos	77
Cuadro No 19.- Verificación de la hipótesis	78
Cuadro No 20.- Cálculo del Chi cuadrado	79
Cuadro No 21.- Costo de la propuesta	83
Cuadro No 22.- Metodología modelo operativa	88
Cuadro No 23.- Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No 1.-Árbol del Problema.....	9
Gráfico No 2.-Categorías Fundamentales	22
Gráfico No 3.-Constelación de ideas de la Variable Independiente	23
Gráfico No 4.-Constelación de ideas de la Variable Dependiente	24
Gráfico No 5.-Pregunta N° 1.....	67
Gráfico No 6.-Pregunta N° 2.....	68
Gráfico No 7.-Pregunta N° 3.....	69
Gráfico No 8.-Pregunta N° 4.....	70
Gráfico No 9.-Pregunta N° 5.....	71
Gráfico No 10.-Pregunta N°6	72
Gráfico No 11.-Pregunta N°7	73
Gráfico No 12.-Pregunta N°8	74
Gráfico No 13.- Pregunta N° 9.....	75
Gráfico No 14.-Pregunta N° 10.....	76
Gráfico No 15.-Resumen de gráficos.....	77
Gráfico No 16.-Campana de contraste o tés de hipótesis.....	80

RESUMEN EJECUTIVO

Los contratos de prestación de servicios ocasionales es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y abalizado por la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado, el mismo que tienen un periodo de 12 meses consecutivos pudiendo ser renovado por una sola ocasión por el mismo tiempo como antes mencionado, al considerar este tipo de contrato no da la suficiente garantía de estabilidad laboral y es allí donde imposibilita que dichas personas continúen laborando y se vean afectados por la pérdida de sus empleos estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y de su núcleo familiar. Entendemos por estabilidad laboral el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, donde se garantice sus ingresos en forma directa para satisfacer sus necesidades y las de su familia, donde percibe una remuneración legal a cambio de una labor. Las personas que prestan sus servicios profesionales y personales en las diferentes instituciones públicas como contratados, viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, por ejemplo, se acaba el contrato, se espera con incertidumbre la renovación del mismo donde se acarrea un problema social, económico e incluso psicológico para las personas que no tienen un fuente de ingreso para mantener a sus familias, debido a ello es la creación de este tema escogido para la realización del proyecto de investigación, donde se le considera un tema actual de suma importancia para las personas que buscan una estabilidad económica y una superación profesional dentro de la carrera administrativa. Durante la elaboración de éste proyecto, se tratará temas de gran importancia en el área constitucional y laboral que se desarrollará una idea clara y concreta del principio constitucional de estabilidad laboral, inherente a los servidores públicos en nuestro país.

PALABRAS CLAVES: Contrato de servicios ocasionales, derecho al trabajo, Estabilidad laboral, servidor público, servicio público.

ABSTRACT

Graduation work under the modality of Research Project entitled "THE CONTRACT OF PROVISION OF OCCASIONAL SERVICES AND THE PRINCIPLE OF STABILITY LABORAL IN THE PUBLIC SECTOR". Its purpose is to safeguard the labor stability of the people who provide their services in the public sector and that their right is not violated by the application of contracts for the provision of occasional services. Contracts for the provision of occasional services is a legal instrument used by State institutions by the Organic Law of Public Service for the entry of personnel without having won contest of merits and opposition to cover an occasional position, the same that have a period of 12 consecutive months can be renewed for a single occasion for the same time as mentioned above, when considering this type of contract does not give sufficient guarantee of job stability and is where it makes it impossible for these people to continue working and be seen affected by the loss of their jobs being again in the search for a sustenance to cover their needs and their family nucleus. We understand by labor stability the right that a worker has to keep his job permanently, where his income is guaranteed directly to satisfy his needs and those of his family, where he receives a legal remuneration in exchange for a job. People who provide their services in different public institutions as contracted, live in a deep, unjustified, illegitimate and unconstitutional job instability, for example, the contract is finished, the renovation of the same is expected with uncertainty where a social problem is brought, economic and even psychological for people who do not have a source of income to support their families, due to this is the creation of this topic chosen for the realization of the research project, where it is considered a current issue of utmost importance for the people who seek economic stability and above all a professional improvement within the administrative career. During the elaboration of this project, issues of great importance in the constitutional and labor area will be discussed, which will develop a clear and concrete idea of the constitutional principle of job stability, inherent to all servants public in our country.

KEYWORDS: Contract of service occasion, right to work, Labor stability, public servant, public service.

INTRODUCCIÓN

Según lo que determina el Art. 52 de la Ley Orgánica del Servidor Público, se considera los contratos de prestación de servicios ocasionales para las personas que ingresar a prestar sus servicios en instituciones del Estado y que las mismas podrán prestar tal servicio por 12 meses pudiendo ser renovados una sola ocasión por el mismo tiempo, sin embargo este contrato no da la estabilidad laboral del caso impidiendo que dichas personas continúen laborando es por ello que mediante los siguientes capítulos se desarrollara todo lo analizado, investigado y se planteara una solución favorable a este gran problema actual que viven cientos de trabajadores o servidores públicos, el trabajo a saber constara de los siguientes capítulos:

Capítulo I: El problema de Investigación, el planteamiento del problema, la contextualización macro, meso y micro, misma que nos conllevara a conceptualizar y analizar de manera crítica, señalando su delimitación en tiempo y espacio, justificar el porqué de su investigación, indicar sus objetivos, los que serán general y específicos.

En el Capítulo II, que corresponde al Marco Teórico del Trabajo de Investigación, se señalará los antecedentes del estudio, la fundamentación filosófica, legal, sociológica, así como también realizará las categorías fundamentales y las redes conceptuales con el respectivo desarrollo del marco teórico sobre el contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público. Se manifestará también la hipótesis del trabajo y el señalamiento de variables.

En el Capítulo III se muestra la metodología de la investigación como guía para llevar el estudio; de igual manera se indican los argumentos que sustentan el tipo y nivel de la investigación, técnicas e instrumentos, población y muestra a ser investigados, es decir todas las instituciones públicas, las estadísticas, y la correspondiente operacionalización de variables, datos con los que se sustenta para poder realizar el capítulo IV.

El Capítulo IV.- Se recolectará toda la información para proceder a la realización de la tabulación de la información la misma que se recaudó mediante la técnica de la encuesta por medio de su instrumento el cuestionario, así como la entrevista con su instrumento la guía de observación.

El Capítulo V.- Es un capítulo donde se proviene todo el análisis investigado mediante las Conclusiones y Recomendaciones.

La solución al problema investigado, se propone dentro de este capítulo el número VI, donde se desarrolla un proyecto de reforma de ley con la que se busca, solucionar el problema planteado en la presente investigación.

Finalmente, Se culmina con una bibliografía y los anexos que serán el punto de partida para el presente trabajo de investigación, los mismos que se irán incrementando y afianzando de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando dentro de la elaboración del proyecto investigativo.

Línea de investigación: Derecho Laboral y Derechos Constitucionales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”

Planteamiento del Problema

Las servidoras y los servidores públicos, que se desarrollan prestando sus servicios bajo la modalidad del contrato de servicios ocasionales son quienes, de manera directa viven las consecuencias de la inestabilidad laboral, ejemplo de todo esto es la incertidumbre y preocupación al no saber si su estabilidad laboral en la institución pública podría continuar o no. Con la renovación del contrato, al finalizar el año fiscal, esto repercute para quienes se ven afectados por la pérdida de sus empleos, estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y de su núcleo familiar de manera negativa, de igual forma en su desarrollo profesional e inclusive en el daño psicológico.

Todo servidor público tiene derecho pleno para prestar sus servicios personales o profesionales, como se encuentra consagrado en el Art.- 33 de la Constitución del Ecuador en sus diferentes incisos como el contar con un trabajo digno y seguro, a más de ello en razón de lo que determina el Reglamento General a la LOSEP, en su Art. 146, cuando se puede dar por terminado un contrato de esta naturaleza sin haber cumplido en años fiscal o el año para lo cual fue contratado por lo tanto contra con un contrato ocasional de prestación de servicios viola en todo sentido la estabilidad laboral a la cual hace alusión la Constitución de la República del Ecuador así como la Ley Orgánica de Justicia Laboral que reformo el Código de Trabajo eliminado los contratos a plazo fijo para dar estabilidad.

Contextualización

Macro

El principio de igualdad entre hombres y mujeres se ha implantado firmemente en las constituciones y legislaciones nacionales de los países de todo el mundo, así como 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 cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional

La mayoría de constituciones del país son garantistas de los derechos al trabajo y a la estabilidad, sin embargo existe la contratación para el sector público la misma que no garantiza estabilidad laboral ni protección alguna de los derechos laborales de los servidores públicos, por lo tanto es una problemática que se ha venido dando a nivel mundial, y que se busca erradicar mediante la aplicación del principio de igualdad jurídica.

Entre los países en los que se permite la terminación de la relación de trabajo por motivos que se consideran legítimos y que no estén relacionados con la maternidad, figuran Arabia Saudita, Austria, Belarús, China, República de Corea, Ecuador, El Salvador, Francia, Hungría, Indonesia, Italia, Liechtenstein, Madagascar, Malasia, Malta, Mozambique, Namibia, Nueva Zelandia, Pakistán, Panamá, Países Bajos, Rumania, Federación de Rusia, Singapur, Suecia, Swazilandia, República Arabe Siria, Venezuela y Viet Nam. Así pues, actualmente en muchos países rige este principio antes enunciado,

En estudios relativos al desempleo, en reiteradas ocasiones las causas de desempleo determinan su tipología, a nivel mundial los índices de desempleo dentro del sector público son considerables.

El sector público es típicamente el principal empleador en las economías modernas. La provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y

justicia, entre otros; lo convierte en un actor central en los mercados laborales, con incidencia en los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables. Además, el empleo público es un indicador de la participación estatal en toda la economía, un tema de enorme relevancia con implicaciones sobre los equilibrios macroeconómicos, la eficiencia asignativa y la distribución del ingreso.

Según Gasparini, Leonardo y otros (2015) en su obra *El empleado público en América Latina* indica:

“El empleo público se caracteriza por no tener una mayor estabilidad. La diferencia en el grado de estabilidad laboral entre el sector público y el privado se manifiesta en la volatilidad del grado de cobertura social en cada tipo de empleo. En la década de 1990, en un escenario de mayores turbulencias en el mercado laboral, el porcentaje de asalariados de empresas grandes protegidos laboralmente cayó, mientras que el grado de cobertura en el sector público se mantuvo con pocos cambios. En la década siguiente, en un marco de mayor estabilidad laboral y crecimiento económico, la recuperación del sector privado en términos de ganancias de protección social fue fuerte, mientras que el crecimiento de la protección social fue más lento en el sector Público”

Esto hace que documentar el tamaño del empleo público, sus cambios en el tiempo, su comportamiento cíclico y sus características sea vital en todo diagnóstico económico y a mi entender determina que la estabilidad laboral únicamente se la encuentra en el sector privado.

Meso

El empleo en el sector público a nivel latinoamericano ha evolucionado con el pasar de los años, es así que se pueden obtener datos y estadísticas para los diferentes ajustes estructurales dentro de los diferentes puestos de trabajo para los funcionarios públicos.

Según CARLSON Ingrid y J. MARK Payne establecen que:

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio sobre el empleo público para cumplir la recomendación del informe final de la reunión conjunta de la organización celebrada en 1995,

sobre el efecto del ajuste estructural en los servicios públicos. El informe proponía que la OIT elaborase estadísticas sobre el sector público a nivel nacional comparables que los países pudieran analizar y aplicar a sus necesidades (Hammouya, 1999, página 1). La OIT recibió respuestas de más de 80 de los 216 países a los que se enviaron las encuestas, incluidas las de 11 países de América Latina y el Caribe. Los resultados figuran en la base de datos de la OIT sobre Estadísticas de Empleo en el Sector Público”

“Para América Latina y el Caribe, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) ofrece datos que siguen la evolución de la dimensión del sector público (principalmente en cuanto al número de empleados) hasta las décadas de 1980 y 1990 en determinados países latinoamericanos. Los datos del CLAD para la década de 1990 se circunscriben a diez países latinoamericanos, España y Portugal, y en la mayoría de los casos sólo pueden obtenerse los datos correspondientes a determinados años. Aun así, la atención prestada por el CLAD a la recopilación de estos datos es un reflejo más de la creciente demanda en la región de datos estadísticos sobre empleo en el sector público.”

En América Latina y el Caribe los empleos para el sector público, ha mejorado con el tiempo, consiguiendo datos y estadísticas con cada uno de los puestos de trabajo para los funcionarios públicos.

Según TAPIA, Carlos del periódico EL PAIS de Venezuela, establece que:

“A nivel de América del Sur, en tanto, Uruguay está casi en la cima, apenas por debajo del porcentaje de empleados públicos que hay en Venezuela, donde la estadística arroja que en los últimos años ingresaron unos 300 nuevos empleados por día.

En la tierra gobernada por Nicolás Maduro, la del chavismo proteccionista, el 17,42% de la población económicamente activa es funcionaria pública.

Pero la Argentina kirchnerista le gana, con un 17,9%. Y el crecimiento también fue cosa de los últimos años, donde la izquierda, primero de la mano de Néstor Kirchner, es la que ha mandado.

En números absolutos, en tanto, Brasil no solo es el país con mayor población, sino también con más empleados públicos: 11.100.000 según las cifras oficiales. Se reparten entre el Gobierno nacional con base Brasilia y un sinfín de Estados, algunos más ricos y otros más pobres, todos con centenares de miles de empleados públicos.

Pero cuando uno mira los porcentajes en Brasil, no parecen tantos. Son 10,5% de la población económicamente activa. Chile apenas sobrepasa el 9%, Paraguay el 8% y Ecuador el 7%. Y en Colombia y Bolivia no se llega ni al 5%.

Pero las cifras que ostenta Uruguay incluso son excesivas a nivel mundial. El informe Panorama de las Administraciones Públicas 2013, el último editado y que fue elaborado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), advierte que Noruega, Suecia y Dinamarca son los países con más asalariados a cuenta del Estado, con un 30% de la población económicamente activa de cada país.

Sin embargo, en el resto de Europa, son pocos los que llegan a cifras tan elevadas. En Francia es el 22% y en Reino Unido el 18%, pero en Italia y España solo llega al 14%, en Alemania al 10%, y en el resto de los países del viejo continente también es inferior.

Grecia, por ejemplo, al igual que Corea del Sur y Japón, tiene un porcentaje de empleados públicos que no sobrepasa el 9%. En Estados Unidos el 14% se desempeña a cuenta del Estado. Desde 2010 la cifra viene bajando. Al revés de lo que sucede en Uruguay.”

Dentro del artículo antes mencionado, existen cifras donde podemos analizar la cantidad de funcionarios públicos que existe y que brindan un servicio a la colectividad, evidenciando que son porcentajes bajos para la cantidad de población activa que existe en cada país sea este de América Del Norte, Central y Sudamericano, llegando a determinar que si bien es cierto que el sector público tienen su diferencia con el sector privado en razón de los sueldos también hay la marcada diferencia en razón de la estabilidad laboral otorgada por el sector privado al contrario de lo que ocurre en el sector público.

Micro

El Ecuador está dividido en 24 provincias, que a su vez se dividen en cantones, los mismos que han asumido las competencias como son los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Instituciones públicas que brindan sus servicios de Salud, Educativos, Deportivos entre otros.

Según www.eltelegrafo.com.ec establece:

“Del 100% de ciudadanos ocupados en Ecuador (alrededor de 7,4 millones de habitantes), solo el 9% corresponde al sector público. El 91% restante se emplea en el sector privado. Es decir, de cada 10 personas que reciben un salario, una lo hace del Estado. Además, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el país es el segundo con menor porcentaje de empleados estatales (9.2%). En 2006 había 332 mil empleados públicos, pero con un subregistro de 60 mil personas, en la actualidad hay un mejor cálculo de los ocupados por el Estado. Los cambios en la política social han motivado el incremento de los servidores públicos, el 97% de los nuevos empleados pertenece a 5 sectores considerados clave: educación, salud, seguridad y policía, judicial y bienestar social. Solo 2.391 están vinculados a otros grupos.”

Al realizar un análisis porcentual del Ecuador podemos constatar que de cada 10 personas que perciben un salario, uno de ellos es cancelado por medio del Estado.

Lo que determina la LOSEP, donde se ampara la figura del contrato de servicios ocasionales, en su Art. 58 textualmente manifiesta que: *“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 de talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin”*.

Es esta parte de la ley es la que concede legalidad a este tipo de contrato para las personas que trabajen para las instituciones públicas del Ecuador. Es ahí precisamente donde nace un misterio, de saber si es constitucional o no la existencia de todos estos contratos, debido a que someten a las personas a tener una estabilidad laboral, posteriormente pondremos énfasis en su terminación debido a que para culminar su vínculo laboral no se requerirá de mayor formalidad.

La inestabilidad laboral dentro del sector público en el Ecuador se da principalmente en la modalidad del contrato de servicios ocasionales, debido a su inestabilidad, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin que exija la ley un motivo valedero para ello, de lo contrario la ley determina que la vigencia de los contratos de servicios ocasionales puede tener vigencia de doce meses, y extenderse hasta por doce meses más, sin que se pueda tomar ninguna medida alternativa que

asegure estabilidad a los servidores públicos y puede darse por terminado en razón de lo que determina el Art146 del Reglamento General a la LOSEP.

ÁRBOL DEL PROBLEMA

EFFECTOS

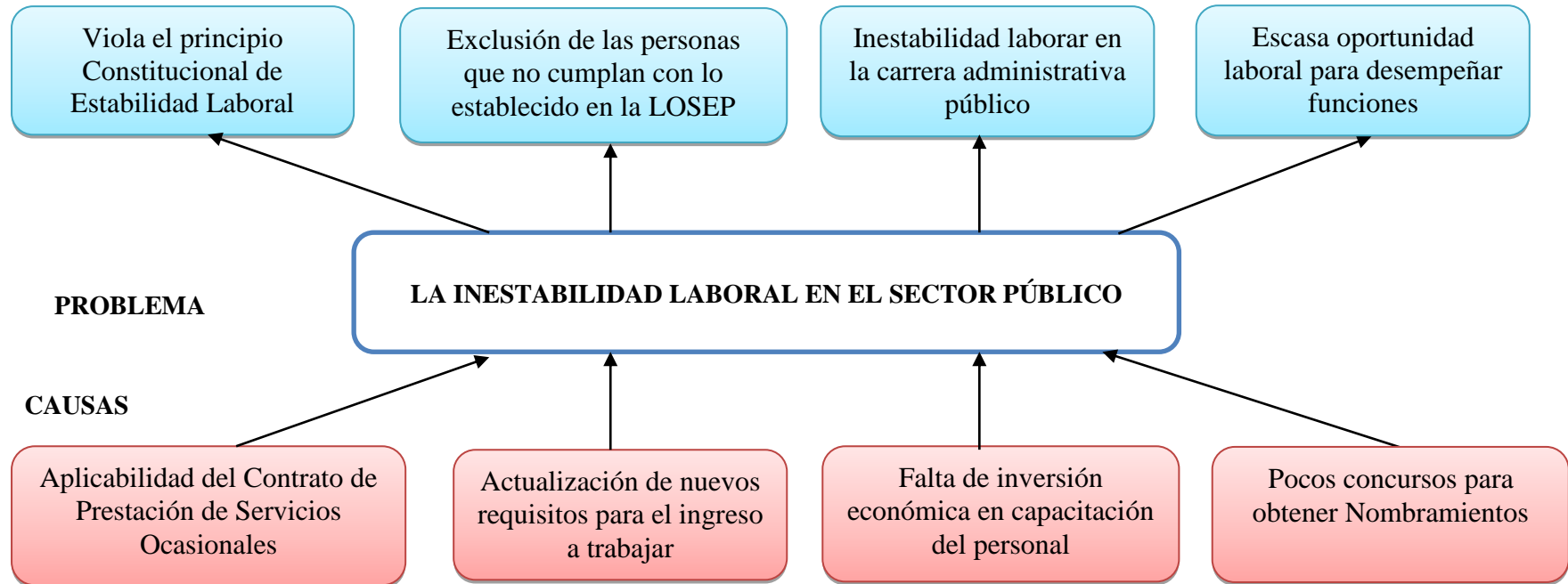


GRÁFICO No1

Fuente: Investigadora

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Análisis Crítico

Las Instituciones Públicas a cargo del Gobierno Nacional así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, tienen la facultad de permitir el ingreso de personal a prestar sus servicios lícitos en las diferentes áreas sea por ser declarado de un concurso de Méritos y Oposición o por lo que determina la LOSEP en su Art. 58 es decir por la suscripción de un contrato de prestación de servicios ocasionales, el cual faculta a la institución pública a contratar una persona para cumplir de manera ocasional con un cierto trabajo, donde la persona laborara por un tiempo que no podrá exceder de 12 meses renovables por el mismo término que es lo que se permite por la naturaleza este tipo de contrato sin tener asegurado de ninguna manera ni los dos años de estabilidad laboral en donde puede darse por terminado en cualquier momento mediante la aplicación de lo previsto en el Art 146 del Reglamento General a la LOSEP, violando de esta manera el Principio constitucional de estabilidad laboral consagrado en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

Las y los servidores públicos que se encuentran prestando sus servicios bajo este tipo de contrato de servicios ocasionales son quienes, de forma directa palpitan con las consecuencias de la inestabilidad laboral, para ejemplo de ello es la incertidumbre de no saber si su prestación de servicios ocasional continua o no al finalizar el año o ejercicio fiscal que se encuentre cursando, con la renovación del contrato, teniendo incluso que realizar cambios en los orgánicos estructurales de las instituciones para justificar que en razón de la falta de aplicación del perfil para el cargo no se lo puede renovar su contrato, discriminando de esta manera al personal que haya sido contratado.

En el caso de que no se cumpla con los requisitos para desempeñar, como para obtener un puesto de trabajo bajo la modalidad de servicios ocasionales, también provoca una inestabilidad laboral, debido a que la crisis económica al no invertir en capacitaciones no se puede alcanzar con el perfil para la selección del puesto o a su vez no es considerado como un funcionario de carrera administrativa.

La Ley Orgánica de Servicio Público vigente en el Ecuador, contempla dos modalidades bajo las cuales una persona puede acceder a prestar sus servicios:

Nombramiento, que pudiera ser provisional ó permanente que se otorgará posterior a ganar un concurso de méritos y oposición. Contrato, que puede ser contrato de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales sujetos a esta ley, indicando que quien no cuente con un nombramiento definitivo podrá ser removido de sus funciones produciendo inestabilidad laboral.

Prognosis

De no efectuar una pronta solución al problema planteado y persistir en el mismo, estaríamos hablando no sólo de un conflicto jurídico, social y económico ya que viola el principio Constitucional de Estabilidad Laboral como establece el Art. 325 donde manifiesta la obligatoriedad del Estado de proteger este derecho, que en su parte pertinente señala: “El Estado garantizará el derecho al trabajo...”; el artículo. 326 del mismo cuerpo legal encontramos detallados varios principios referentes a la protección de derechos del trabajador dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

De la misma manera el no contar con una carrera administrativa como servidor público, y la escasa oportunidad laboral para desempeñar funciones dentro del sector público, causa una gran inestabilidad laboral para las personas que anhelan tener una mejor situación económica, social y profesional dentro de la sociedad produciendo que se viole los derechos de los y las ecuatorianas que aspiran contar con un cargo de servidora pública, produciendo inestabilidad laboral y hasta la discriminación.

Formulación del Problema

¿En qué medida el contrato de servicios ocasionales en el sector público vulnera la estabilidad laboral?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿Qué son los contratos de prestación de servicios ocasionales?
2. ¿Cómo se vulnerara el principio constitucional de estabilidad laboral en el sector público?
3. ¿Qué alternativa de solución se da al problema planteado?

Delimitación del Objeto de la Investigación

Campo: Derecho Constitucional

Área: Administración Pública

Aspecto: El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público.

Espacial: Servidores Públicos GAD Municipal de Ambato.

Temporal: Segundo semestre del año 2017.

Unidades de Observación

- Alcalde del GAD Municipal de Ambato
- Funcionarios del GAD Municipal de Ambato
- Abogados en libre ejercicio profesional

Justificación

El presente trabajo de investigación es **novedoso y original** ya que no se ha encontrado tema parecido en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, a más de ello porque vivimos en una sociedad que día a día va evolucionando sin embargo las normas legales no se han ido reformando según las necesidades de la colectividad, especialmente al amparo de la estabilidad laboral para las personas que prestan sus servicios para entidades públicas.

Es de **importancia** ya que se enmarca en una norma legal ambigua, y se encuentra

tipificado según lo que determina el Art. 52 de la Ley Orgánica del Servidor Público, se considera los contratos de prestación de servicios ocasionales para las personas que ingresan a prestar sus servicios en instituciones del Estado y que las mismas podrán prestar tal servicio por 12 meses pudiendo ser renovados una sola ocasión por el mismo tiempo, sin embargo este contrato no da la estabilidad laboral del caso impidiendo que dichas personas continúen laborando es por ello el impacto social, y económico que se da en la población quienes se ven afectados por la pérdida de sus empleos estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Es **importante** recordar que vivimos en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, donde se respetan los derechos de las personas entre uno de los más importantes el que se encuentra prescrito en el Art 33 de la Constitución de la República del Ecuador, como es el derecho al trabajo sin coerción de ninguna clase y que por sobre todo garantizar la estabilidad laboral de la población ecuatoriana.

Es **necesario** profundizar en el tema ya que en la actualidad varias son las instituciones del Estado que contratan personal para las diferentes áreas bajo la modalidad del contrato ocasional, sin embargo esta inestabilidad que genera dicho documento no acarrea solo inestabilidad laboral ya que además afecta a la institución en el hecho de inducir en las habilidades y conocimientos para el desempeño de este cargo a un nuevo personal por lo cual es un gran problema jurídico social el cual no ha tenido ninguna observación y peor una solución por parte de la Asamblea Nacional como el organismo encargado de legislar.

Es **factible** realizar este trabajo investigativo, ya que se cuenta con los medios necesarios, como son los recursos bibliográficos, así como con el apoyo de los actores directos para el desarrollo de la investigación de campo, como son los servidores públicos del GAD Municipalidad de Ambato, así como abogados en libre ejercicio.

La investigación ayudara a impedir la violación del principio de estabilidad laboral, por lo tanto, beneficia a la y los servidores públicos que prestan sus

servicios bajo la figura de contratos de prestación de servicios ocasionales, en las distintas instituciones Gubernamentales.

Objetivos

Objetivo General

Analizar en qué medida el contrato de prestación de servicios ocasional incide en el principio de estabilidad laboral en el sector público.

Objetivo Específicos

- Estudiar los elementos y efectos de los contratos de prestación de servicios ocasionales.
- Determinar en qué medida el principio de estabilidad laboral se respeta en las entidades públicas.
- Elaborar una propuesta que de solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Toda vez que se ha realizado una revisión documental en algunas Universidades de Ambato y del Ecuador, puedo indicar que no existen trabajos de investigación similares al presente o que tenga referencia exacta con el tema que se plantea, ya que es un tema novedoso y original dentro del contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público, pero se ha revisado de manera individual cada una de las variables y puedo hacer mención los siguientes antecedentes.

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia proyecto de investigación con el tema: “El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador. De la autora Ab. Chávez Villacrés Sandra Paola año 2016 en la que concluye:

“La Constitución de la República del Ecuador, dentro del ordenamiento jurídico constituye norma suprema, las demás leyes del ordenamiento jurídico deben guardar concordancia con los preceptos que ella emana. La Constitución de la República, ampara el derecho al trabajo, como un deber social y derecho económico.

La Constitución de la República, contempla dentro del capítulo del régimen de desarrollo, el trabajo digno y estable.

El Plan Nacional para el Buen Vivir, hace aportes valiosos frente a los derechos y garantías de los trabajadores, específicamente al referirse a la estabilidad laboral.

El Plan Nacional para el Buen Vivir, contempla como prioridad la estabilidad laboral, como medio para alcanzar el Buen Vivir.

La LOSEP, en el artículo 58 contempla que el contrato de servicios

ocasionales no genera estabilidad laboral, así como tampoco derecho adquirido para obtener un nombramiento permanente, lo cual contraviene con la Constitución, violando el derecho a la estabilidad laboral, repercute además en la calidad del trabajo, y la gestión pública.

Las consecuencias derivadas de la inestabilidad laboral afectan a los servidores públicos y sus familias a nivel psicológico, económico y social.” (Chávez Sandra, 2016)

Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia, Escuela de Derecho, tesina de grado con el tema: “La estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador”, de la autora Gabriela Cristina Solís Peña, del año 2010, en la que concluye:

“El tema escogido para la realización del proyecto, es un tema actual, de suma importancia, puesto que uno de los derechos de los trabajadores que más se vulneran en nuestra sociedad, aunque de manera negativa, es el de la Estabilidad Laboral, debido a que en los últimos días se han dado muchos conflictos laborales, tanto dentro del sector privado como sobre todo del sector público.

Las personas que trabajan en las instituciones públicas como contratados viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, por ejemplo, se acaba el contrato, se espera la renovación del mismo o a veces no resultando una situación muy grave, ya que están sujetos a un problema incluso psicológico, no tienen derecho al seguro ni beneficios de crédito.

El funcionario público debe contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; y de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia, como lo indica el art. 67 inciso primero de la Constitución del Ecuador. En una realidad socioeconómica como la nuestra, donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia.” (Solís Gabriela, 2010)

De lo mencionado anteriormente con relación a los trabajos de investigación enunciados se puede evidenciar con facilidad que se refieren a la estabilidad laboral en el sector público en el Ecuador, es decir la connotación jurídica.

Fundamentación Filosófica

Se enfoca en el conocimiento del hombre y de cómo es su proceder, frente a diferentes situaciones que se presenta a lo largo de su vida, la filosofía nos guía en la búsqueda de un conocimiento adecuado, en el cual se abarque todas las necesidades, valores y enseñanzas que se otorgue a un grupo de individuos, para incorporar a su medio, para una óptima ejecución de éste.

Según Berkeley, George (1685-1753) determina que: *“La filosofía no es más que el cultivo de la sabiduría y la búsqueda o investigación de la verdad, de ahí que pueda esperarse con razón que aquellos que le han dedicado mucho tiempo y fatigas gocen de una mayor calma y serenidad del espíritu, de una mayor claridad y evidencia del conocimiento y están menos perturbados por dudas y dificultades que los otros hombres...”*.

La investigación se realizará mediante el Paradigma Crítico Propositivo; porque es una construcción de la realidad con los conocimientos adquiridos para que estos interrelacionen, donde exista la crítica para poder llegar a una alternativa de solución.

Es crítico porque busca analizar los contratos de prestación de servicios ocasionales y su incidencia en el principio de estabilidad laboral, de una manera cualitativa y cuantitativa la misma que se la expresara de manera gráfica y tabulada, con el propósito de obtener conclusiones y recomendaciones que nos permitan buscar una solución al problema planteado.

Podemos decir que el constructivismo es un modelo social que mantiene una persona, en todos los aspectos como: cognitivos, sociales y afectivos del comportamiento humano, ya que no es sólo el producto del ambiente que nos rodea ni tampoco el resultado de disposiciones internas, sino una construcción que se produce día a día como resultado de la interacción de estos dos factores.

Por lo antes mencionado y con el fin de llegar a cimentar nuestra propia realidad apoyado en el conocimiento técnico jurídico, obtenido mediante toda la vida de

estudio y la auto preparación de la normativa legal y constitucional, pero también poniendo como ejemplo nuestro criterio personal en base a los casos prácticos y personales que se viven día a día en la vida jurídica a la que estamos expuestos como miembros activos de la sociedad, y en razón de que todo cambio hacia responsabilidades y deberes, en razón por la cual se acompaña de norma jurídica que acceda a su aplicación y establezca su procedimiento.

Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador

Dentro de nuestra Carta Magna podemos encontrar varios articulados que podemos referenciar para conocer y hacer efectivos nuestros derechos, es por ello que a continuación podemos decir que:

Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador determina. - *“Somos un Estado constitucional de derechos y justicia, y por supremacía de la ley la Constitución de la República del Ecuador tienen mayor jerarquía que todas las leyes, por el principio de supremacía de la Constitución”*.

Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece. - *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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 o aceptado”*.

Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona.- *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”*

Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador señala.- *“La relación*

laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”

Art. 9. De la Enmienda a la Constitución de la República del Ecuador estipula.-

“En el artículo 326 numeral 16, luego de las palabras "o profesionales" inclúyanse las palabras "y demás servidores públicos" y sustitúyase la frase: "Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo." por el siguiente texto: "Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.”

En razón por los artículos antes mencionados y tomados de la Constitución de la República del Ecuador y haciendo énfasis en el Art. 9 de la Enmienda Constitucional aprobada en el Pleno de la Asamblea Nacional el 3 de diciembre del 2016, se recalca que el trabajo es un derecho garantizado por el Estado correlacionado con el derecho económico para que todas las personas logren poseer la superación laboral y personal anhelada, el trabajo es considerado un deber social debido a que gracias a la gestión laboral las personas podrán acceder a una vida decorosa, a una remuneración justa para satisfacer sus necesidades en un ambiente laboral saludable y libremente admitido.

Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 58 De la LOSEP menciona. –

“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. 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 supere 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”.

Reglamento General a la LOSEP

Art. 146 del Reglamento a la LOSEP estipula. - *“Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:*

- a) Cumplimiento del plazo;*
- b) Mutuo acuerdo de las partes;*
- c) Renuncia voluntaria presentada;*
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;*
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;*
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;*
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;*
- h) Destitución; e,*
- i) Muerte.*

Con los artículos antes citados como es el Art. 58 de la LOSEP y el Art. 146 al Reglamento de la LOSEP, se entiende la violación a las normas constitucionales y por ende que existe la inestabilidad laboral en el sector público debido a que la terminación del contrato lo puede emitir la autoridad nominadora y con el cumplimiento del plazo quedando en incertidumbre si existirá o no la renovación del mismo.

Fundamentación Social

La población ha ido evolucionando paulatinamente, entendiéndose por ello que todas las personas tienen derechos, los cuales se encuentran consagrados en la Constitución

de la República del Ecuador, es así que uno de los artículos más importantes estipula que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, adicionalmente podemos manifestar que las personas tenemos derecho acceso a un trabajo digno, con una remuneración justa para poder así tener una vida decorosa sin perjuicio a poseer una inestabilidad laboral ocasionado por la aplicación del Contrato de Prestación de Servicios Ocasionales. El Estado debe garantizar la estabilidad laboral a los servidores públicos, capacitando constantemente a los servidores públicos con el fin de obtener altos resultados.

Categorías Fundamentales

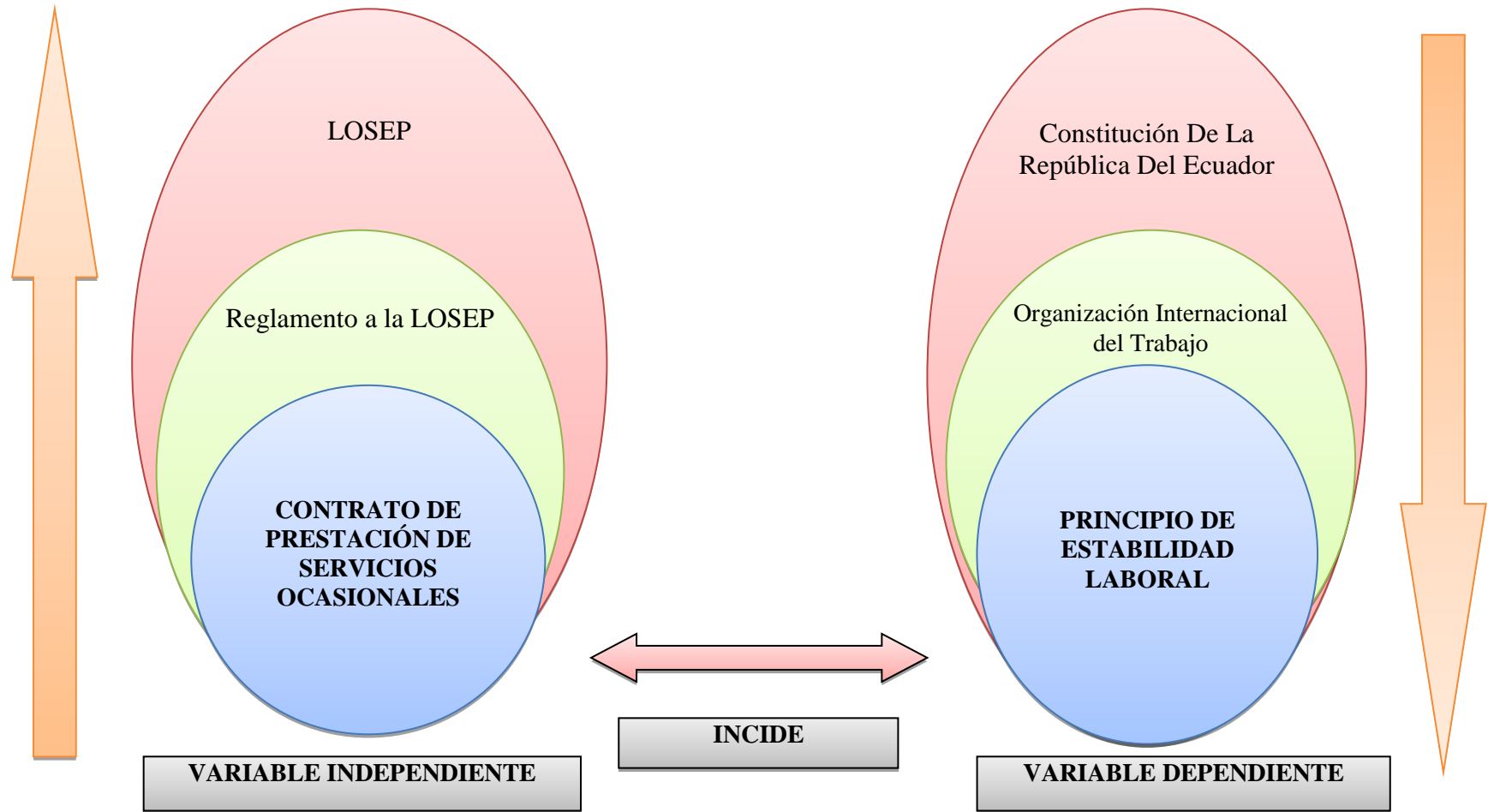


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

Constelación de ideas de la Variable Independiente

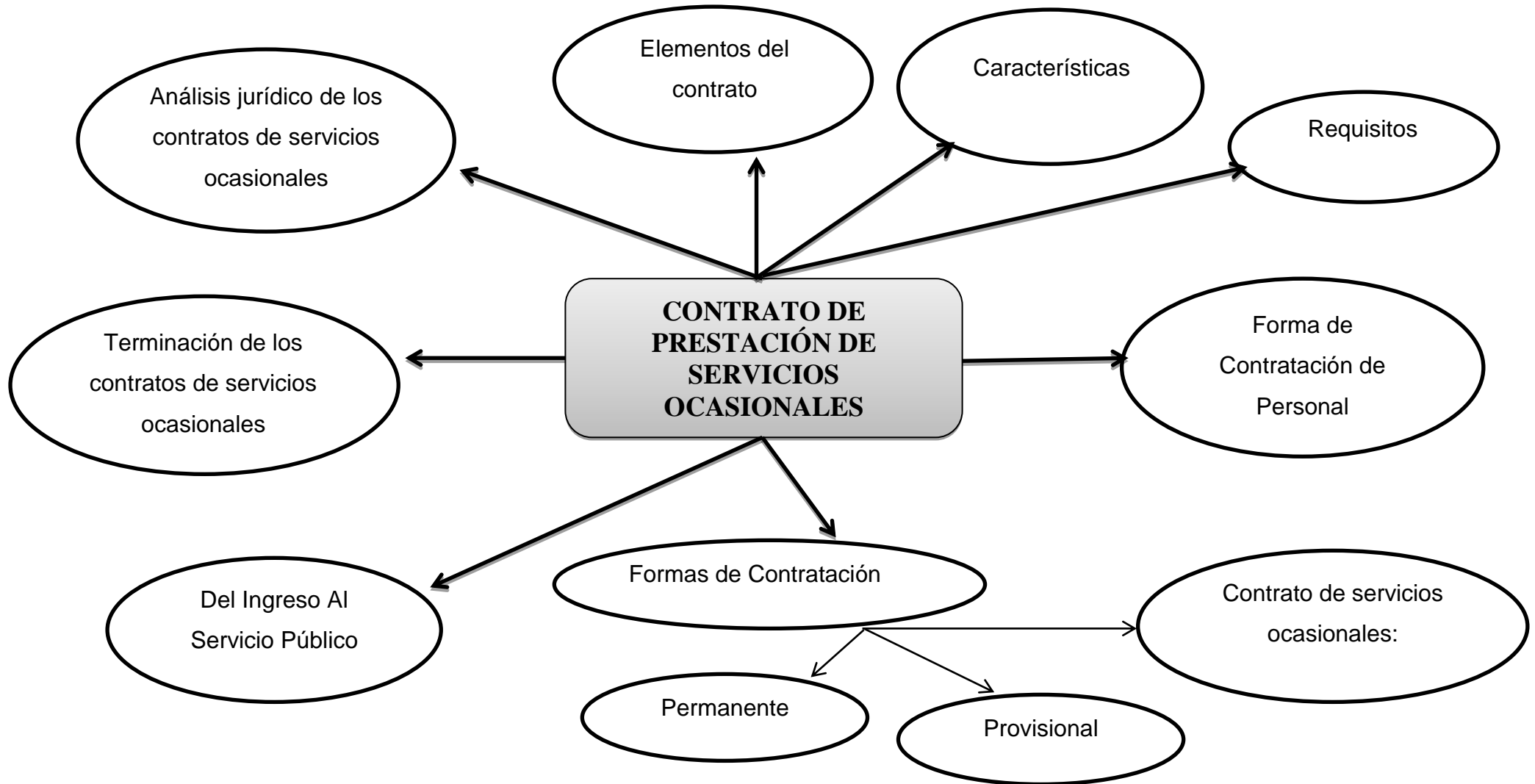


Gráfico No. 3 Variable Independiente

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

Constelación de ideas de la Variable Dependiente

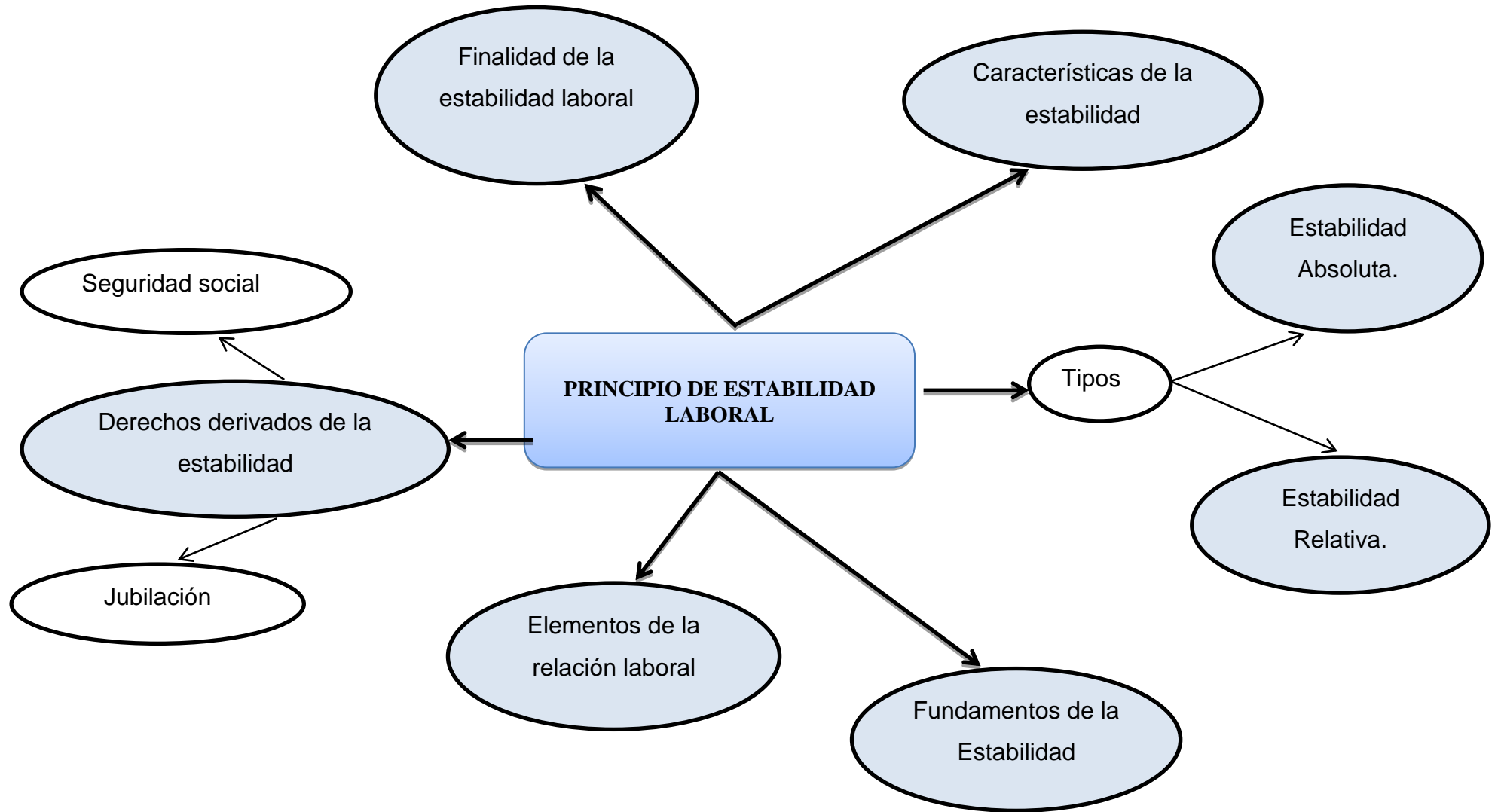


Gráfico No. 4 Variable Dependiente

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

Marco conceptual

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

La Ley Orgánica de Servicio Público, mejor conocida por su acrónimo LOSEP. Fue aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador el 11 de agosto de 2010 con 108 votos, 2 negativos y 9 abstenciones en el pleno y sustituir a la LOSCCA, después de que la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social realizaran un informe.

La Ley Orgánica de Servicio Público contiene 137 artículos, 23 disposiciones generales, 10 transitorias, 4 finales, una derogatoria, artículo final. Doce títulos distribuidos en 24 capítulos. Fue ratificada por el presidente de la República del Ecuador el Economista Rafael Correa, tras ser aprobada por la Asamblea en plenaria.

La Ley tiene establecida como Objetivo "propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Según la Comisión, el propósito de la ley era regular "la relación de los servidores públicos con el Estado, responde a la necesidad de brindar un servicio público eficiente a la ciudadana, así como a los nuevos preceptos consagrados en la Constitución, priorizando el desarrollo de la carrera enfocado hacia la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio del Estado y sus instituciones, en el ejercicio de la función pública".

El servicio público corresponde a una categoría jurídica, que hace referencia a un conjunto de actividades de carácter general que una persona estatal o privada realiza con el fin de suministrar a otras personas prestaciones, que le facilitan el ejercicio de

su derecho a tener una vida digna, por lo tanto incluye actividades de muy variado orden como son: la salud, la educación, el suministro de agua, la energía, el transporte y las telecomunicaciones entre otras.

El concepto servicio público, está asociado a otros, como son, los de derecho administrativo e intervención del Estado en la economía, pues su suministro está vinculado a tres aspectos esenciales: la necesidad de garantizar su prestación eficiente a la totalidad de habitantes del territorio; la protección de los usuarios que son la parte débil de una relación jurídica entre desiguales; e impedir los abusos de la posición dominante de su proveedor frente a los usuarios o frente a otros proveedores del servicio.

Según Villegas Benjamín (1950) en su obra: Derecho administrativo define el al servicio público como: *“Toda actividad directa e indirecta de la Administración Pública cuyo objetivo es la satisfacción de las necesidades colectivas por un procedimiento de derecho público”*

Reglamento General a la LOSEP

El reglamento es el conjunto de normas administrativas subordinadas a la ley, obligatorias, generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República, o por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución o que resulten implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo.

Ese conjunto de normas en número superior al de las leyes son creadoras de una situación jurídica general, abstracta, que en ningún caso regula una situación jurídica concreta y son dictadas para la atención pormenorizada de los servicios públicos para la ejecución de la ley, y para los demás fines de la Administración pública. En algunas legislaciones el reglamento se denomina ordenanza, especialmente en la administración municipal. El reglamento facilita la aplicación de la ley.

También se alude a los reglamentos sobre el régimen interior de las instituciones

administrativas, desde luego excluidos los reglamentos de las corporaciones para estatales.

En sí el reglamento a la LOSEP es un cuerpo legal que da los procedimientos para los trámites pertinentes así como tipifica las normas para aplicación de la ley.

Para nuestro estudio existe varias causas para la terminación de los contratos ocasionales según lo que estipula el Reglamento a la LOSEP en su Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- *“Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo; b) Mutuo acuerdo de las partes; c) Renuncia voluntaria presentada; d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios; e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada; f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo; g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño; h) Destitución; e, i) Muerte.”*

Contrato de prestación de servicios ocasionales

Para proceder al contrato de servicios ocasionales, debe ser justificada por la necesidad de satisfacer determinadas situaciones institucionales, requiere previa aprobación de la administración de Talento Humano, así como también de la aprobación de la partida presupuestaria.

Al respecto la LOSEP, en su artículo 58, Inciso primero, estipula que: *“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.”*

Es decir que de acuerdo a la normativa indicada la contratación del personal debe ser justificada, por la necesidad de cubrir determinadas funciones dentro de la institución.

La duración de esta modalidad de contratos no puede ser superior a un período máximo de dos años, como lo señala el Art. 143, del Reglamento de Aplicación a la LOSEP, inciso segundo que menciona:

“El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución.”

Todos los detalles de los contratos de prestación de servicios ocasionales se encuentran estipulados en el Art. 58 de la LOSEP, en lo pertinente a la estabilidad laboral manifiesta:

Art. 58 LOSEP inciso sexto.- *“Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.”*

Es tan notorio que la propia ley manifiesta que los contratos de prestación de servicios ocasionales no generan y no garantizan estabilidad laboral a los servidores públicos, bajo ningún concepto, es decir, que se puede dar por terminado en cualquier momento.

Análisis jurídico de los contratos de servicios ocasionales

El contrato de servicios ocasionales en el servicio público en el Estado Ecuatoriano ha sido motivo de un importante análisis jurídico y doctrinario, basado en la supremacía de la Constitución dentro de nuestro ordenamiento jurídico, con el grado de que toda norma jurídica debe recoger relación y sobre todo que no puede contradecir los preceptos y principios constitucionales.

Respecto a los contratos de servicios ocasionales, la Ley Orgánica del Servicio Público, dentro del artículo 58, indica de manera textual:

Inciso primero: “Art. 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.”

Para este tipo de contrato para que la institución pueda realizar su procedimiento debe cumplir igualmente requisitos fundamentales como sería satisfacer necesidades institucionales, tener el informe autorizado por la administración de talento con la correspondiente partida presupuestaria disponible. Es decir, que todas aquellas necesidades institucionales pueden ser cubiertas con servidores públicos bajo esta modalidad contractual, pero surge la pregunta ¿cuáles serían las necesidades institucionales?, como vemos la ley deja la puerta abierta para que se pueda solicitar autorización para contratar personal bajo esta modalidad en cualquier momento y necesidad.

Inciso segundo. Art. 58 “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, este tipo de contratos no generan estabilidad.”

Esta parte del artículo en análisis es una de las más valiosas, puesto que emite criterios muy específicos, como se detalla a continuación:

- La totalidad del personal de cada una de las instituciones públicas, no puede tener más de un veinte por ciento bajo contrato de servicios ocasionales, esta

disposición se la puede diferenciar como una condición a cada institución pública a fin de que su equipo de trabajo pueda escoger por mejorar su estabilidad laboral.

- Con lo que concierne al período máximo de duración de este tipo de contratos no puede exceder de doce meses, y extenderse por un máximo de doce meses adicionales, esto permite limitar el tiempo máximo de vigencia y duración de este tipo de contrato, donde notoriamente se condiciona a que el servidor público sepa en qué momento se va a terminar su contratación, a partir de lo que se generaría una incertidumbre con respecto a su futuro laboral, por cuanto el servidor público no posee derecho a reclamo alguno.
- En el fragmento último de este inciso se revela visiblemente que este tipo de contratos “por su naturaleza” no crean estabilidad laboral, pero comprendemos que es por su naturaleza, lo dispuesto para la contratación se comprende que son en casos de cubrir requerimientos institucionales, y adicional a ello que el Estado sea el empleador. Se deja en evidencia la violación a los preceptos constitucionales, por ende a los principios y garantías a la protección de derechos, por cuanto la Constitución ampara la estabilidad laboral. Dando por garantía de este derecho expresamente a la parte más débil en la relación laboral, que sería el trabajador, pero de acuerdo al presente caso sería el servidor público.

Inciso tercero: “El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.”

Esta normativa señala que las y los servidores públicos que se encuentren bajo contrato de servicios ocasionales, gozarán de los beneficios económicos al igual de los que cuentan con nombramiento permanente, es decir, los beneficios de ley, como son décimo tercera y decima cuarta remuneración, vacaciones, el pago de horas extraordinarias y suplementarias, las comisiones de servicios, viáticos, entre otros, pero al analizar, en el caso de existir supresión de puesto, partida presupuestaria, o

incentivos para jubilación, no tienen beneficio a gozar de este derecho.

Inciso cuarto: “Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.”

El antes mencionado inciso se interpreta a la imposibilidad de que durante la permanencia del servidor público en su cargo o puesto de trabajo, no pueda ampararse al derecho para acceder a la carrera del servicio público.

Inciso quinto: “Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.”

Se imposibilita el estudiar, prepararse y acogerse a una licencia o comisión de servicio para estudios de una carrera o un posgrado a los servidores públicos que se encuentran bajo contrato de servicios ocasionales.

Inciso sexto: “Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.”

El texto del presente inciso tiene estrecha correlación con la parte final del segundo inciso de este mismo cuerpo legal, reiterando que no figura una estabilidad laboral para aquellos servidores públicos con contratos de servicios ocasionales, y tampoco puedan acogerse a nombramientos permanentes. Es decir, existe una clara limitación a ejercer su derecho a un trabajo estable.

Inciso séptimo: “La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.”

Para el pago de las remuneraciones fijadas para las y los servidores públicos se establecerá de acuerdo a las escalas fijadas por el actual Ministerio del Trabajo.

Inciso octavo: “El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.”

Como todo contrato este se debe ajustar a las especificaciones indicadas por la ley, quienes no la cumplieran tendrán las respectivas responsabilidades administrativas emanadas por la Ley.

Inciso noveno: “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.”

Para comprender este inciso se hace una extensión del plazo de vigencia del contrato de servicios ocasionales, otorgándose un tiempo adicional de doce meses, es decir un total de veinte y cuatro meses donde se permitirá la contratación del servidor público en un cargo bajo esta modalidad.

Elementos del contrato

- a. Prestación de un servicio: Una de las partes se obliga a realizar un servicio al otro contratante, determinado y limitado por el contrato.
- b. Pago de honorarios: Es la contraprestación al servicio prestado. Será determinado por los contratantes.
- c. La duración del contrato es solo la necesaria para la ejecución del servicio, el cual debe ser una labor específica, al hablar de la LOSEP no puede ser superior a dos años.

Características

- a. **Bilateral:** se obligan recíprocamente, a prestar un servicio y ser retribuido en forma económica por el mismo.
- b. **Conmutativo:** Se afirma que las prestaciones entre las partes se miran como equivalentes, son los contratantes los que determinan el valor que entregan a las obligaciones adquiridas.
- c. **De tracto sucesivo:** Por regla general, este tipo de contratos es de aquellos en los cuales las obligaciones se van renovando, cumpliendo y extinguiendo sucesivamente en el tiempo, sin perjuicio que en algunos casos sea de ejecución instantánea o diferida, lo que no sucede en los contratos ocasionales ya que por ley no pueden renovarse por más de una ocasión y para un año más.
- d. **Individual:** Es indispensable la manifestación de voluntad de todos los que resulten obligados.

Requisitos

- a) **La voluntad:** Por tratarse de un acto jurídico bilateral debe existir un concurso de voluntades. Sin éste ningún contrato bilateral puede existir, incluido el contrato de prestación de servicios.
- b) **La Capacidad:** Al referirnos a la capacidad nos limitamos a la capacidad de ejercicio, puesto que la de goce es inherente a toda persona sin excepción alguna.
- c) **El Objeto:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1460 del Código Civil: “Toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer.

Según lo anterior, es posible establecer que el objeto del contrato de es la actividad o servicio que se obliga a realizar uno de los contratantes, y los honorarios que se obliga a pagar la contraparte.

d) La causa: De acuerdo con lo que dispone el inciso 2° del artículo 1467, la causa es: “el motivo que induce al acto o contrato”. Pero no es suficiente la mera concurrencia de un motivo para dar vida válidamente a un acto o contrato, sino que también nuestro Código Civil se encarga de normar la licitud de la causa.

e) Las solemnidades: Son los requisitos externos de los que está rodeado un acto jurídico.

Sin embargo, pueden presentarse situaciones en que la ley requiere de ciertas formalidades, que para el caso de los contratos de prestación de servicios ocasionales, que los mismos sean aprobados ha contratación por parte de la máxima autoridad de la institución pública, firmados en conjunto con esta autoridad y registrados en el área de Talento Humano.

Forma de Contratación de Personal

Existen diferentes maneras bajo las cuales una persona puede acceder a un cargo dentro del servicio público y estas son:

- Contrato de servicios ocasionales.
- Nombramiento provisional.
- Nombramiento permanente.

Contrato de servicios ocasionales:

Como el artículo 58 de la LOSEP, en su inciso primero, determina que: *“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.”

Dentro de las especificaciones de los contratos ocasionales se encuentra estipulado en el Art. 58 de la LOSEP, que dentro de la parte pertinente a la estabilidad laboral manifiesta en su inciso sexto que *“Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.”*

“Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.”

Como lo determina el Art. 143, del Reglamento de Aplicación a la LOSEP, inciso segundo que manifiesta: *“El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por el transcurso del nuevo ejercicio fiscal bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su delegado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución.”*

Los contratos de servicios ocasionales no generan y no garantizan una estabilidad laboral a los servidores públicos, debido a que se puede dar por terminado en cualquier momento, sin que exista ningún justificativo o causa alguna para la culminación del mismo.

Nombramiento provisional:

Esta modalidad de trabajo abarca a los otorgados a los servidores públicos, de manera temporal, comprendidos en el artículo 17 de la LOSEP, que hace una clasificación a los nombramientos, en permanentes y provisionales.

En lo relativo a los nombramientos provisionales la LOSEP hace una sub clasificación:

“Art. 17.- Clases de Nombramiento - Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

a) Permanentes: (...)

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;”

La ley ha establecido las causales bajo las cuales se puede otorgar nombramientos provisionales a un servidor público, cabe reiterar que esta modalidad de contrato o trabajo tampoco genera estabilidad laboral, debido a que también puede darse por terminado en cualquier momento, con una diferencia del contrato de prestación de servicios ocasionales este tipo de contrato no estipula un tiempo de vigencia fija, previa su caducidad, sino que más bien su duración se rige al tiempo que dure las circunstancias bajo la cual ha sido otorgado.

Nombramiento permanente:

Este tipo de nombramiento es otorgado a los servidores públicos que han participado y han ganado un concurso de méritos y oposición, con el respectivo puntaje más alto

y requerido durante todo el período del concurso. Es decir, son aquellos servidores públicos que llenaran las vacantes mediante el sistema de selección previstos en la ley.

Del Ingreso Al Servicio Público

“Art. 5.- Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere:

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;*
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;*
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;*
- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;*
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;*
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;*
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:*
 - g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;*
 - g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,*
 - g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.*
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,*
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.*

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus

servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.”

Para ingresar a prestar los servicios en el sector público es indispensable cumplir con una serie de requisitos que estipula la LOSEP para su cumplimiento, es meritorio cumplir a cabalidad lo solicitado.

Terminación de los contratos de servicios ocasionales

Dentro del Art. 146 del Reglamento a la LOSEP se estipula. -
“*Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:*

- a) Cumplimiento del plazo;*
- b) Mutuo acuerdo de las partes;*
- c) Renuncia voluntaria presentada;*
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;*
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;*
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;*
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;*
- h) Destitución; e,*
- i) Muerte.*

Con el artículo antes citado como es el Art. 144 al Reglamento de Aplicación a la LOSEP, podemos examinar que existe la inestabilidad laboral en el sector público debido a que la terminación del contrato lo puede emitir la autoridad nominadora, podrá ejecutarlo en cualquier momento del contrato, con respecto al cumplimiento del

plazo, se viola la estabilidad laboral debido a que culminado el primer contrato de labores queda incertidumbre si existirá o no la renovación del contrato.

a) Cumplimiento del plazo

La extinción por cumplimiento del plazo se refiere a los contratos temporales por tiempo cierto o a plazo fijo los cuales fueron eliminados del Código de Trabajo por medio de la ley de justicia Laboral, lo cual no se ha modificado por medio de la LOSEP, ya que no se vela la estabilidad laboral del servidor público quedando vulnerado su derecho constitucional a la estabilidad laboral.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a indemnización cuya cuantía se determinará en la normativa sectorial, con los proporcionales de los valores pendientes por percibir.

b) Mutuo acuerdo de las partes

La voluntad concorde de las partes que dio origen al contrato de trabajo puede causar igualmente su extinción, así pues en el sector público esto se ve plasmado mediante la carta de renuncia dirigida por parte del servidor público a la máxima autoridad de la institución gubernamental, y que el mismo acepte y aprueba la renuncia.

Para la validez de esta causa son necesarios 2 requisitos:

- Que no exista vicio del consentimiento.
- Que la extinción no se realice en fraude de ley.

La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes o transacción que no implique renuncia de derechos irrenunciables es una consecuencia de la libertad contractual y constituye causa de terminación de los contratos de trabajo.

c) Renuncia voluntaria presentada

En la ratificación que se hace a la renuncia voluntaria del trabajador que pone término

a su contrato de trabajo o, cuando las partes acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula, es decir mutuo acuerdo.

La renuncia por mutuo acuerdo, tal como su nombre lo indica, se produce cuando las partes (empleador y trabajador) acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula.

El mutuo acuerdo para poner término al contrato de trabajo y, por lo tanto, a la relación laboral entre usted y el empleador debe ser por escrito, y ratificado, con su firma impresa en el documento, la misma que será enviada a la máxima autoridad de la institución con copia al departamento del Talento Humano.

d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios

Esto hace referencia las personas que por enfermedad o a su vez por accidente sea este de trabajo o no, quede en la imposibilidad de continuar prestando sus servicios, se les dará por termina de manera unilateral su prestación de servicios y si posee contrato ocasional en el sector público no podrá respaldarse de ninguna manera para poder percibir una remuneración o ayuda como en el caso de trabajadores con nombramiento quienes podrán acogerse a su derecho a la jubilación por enfermedad.

e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada.

Al referirnos a pérdida de los derechos de ciudadanía, debo recordar que estos se pierden únicamente por sentencia judicial que prive de la libertad a la persona, las personas son privadas de su libertad por el cometimiento de delitos ya que la justicia penal es la única que busca una pena para castigar con privación de libertad en los centros de retención aprobados por el Estado, en este caso ya no podrá seguir cumpliendo con sus contrato de prestación de servicios ocasionales.

f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad

nomadora, sin que fuere necesario otro requisito previo

En las instituciones del estado únicamente hace falta que una persona de puesto jerárquico solicite la terminación de contrato a la máxima autoridad sin hacer falta ninguna explicación y que la misma apruebe la solicitud será causa suficiente para que la entidad encargada de terminar la relación la Laboral como es el caso de departamento de talento Humano notifique con la terminación unilateral del contrato.

g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño.

La LOSEP establece que todos los funcionarios públicos deben ser sometidos a evaluaciones anuales de su desempeño, y que los que obtengan notas inferiores a 70% podrán apelar las mismas ante una Comisión formada por la misma Institución, posterior a la apelación y a la nueva evaluación las personas que hayan obtenido puntajes inferiores al ya indicado podrán ser terminados su contratos de prestación de servicios ocasionales.

h) Destitución

El término destitución se aplica para hacer referencia al acto de quitar a una persona del puesto que ocupa, generalmente a causa de un accionar negligente o corrupto, que por supuesto impacta de manera negativa en el buen funcionamiento del espacio que ocupa, para que la destitución tenga su consecuencia jurídica en el sector público debe realizarse mediante sumario Administrativo para las personas con Nombramiento, mientras que para las personas con contratos no hace falta llegar a este punto más bien solo se trata de una terminación unilateral.

i) Muerte

Al no existir quien realice la prestación del servicio y como prestación reciba una remuneración es evidente determinar que la relación laboral termina, teniendo los familiares de la persona realizar los trámites de posición efectiva para poder cobrar rubros por liquidación de relación laboral.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador como República y de su gobierno.

La supremacía de esta Constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. La Constitución proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía ecuatoriana.

Es considerada también como un texto de carácter jurídico-político fruto del poder constituyente que fundamenta todo el ordenamiento, situándose en él como norma que recoge, define y crea los poderes constituidos limitándolos al servicio de las personas.

Además, tendrá el carácter de norma suprema, de manera que prevalecerá sobre cualquier otra que fuese posterior y contraria a ella (jerarquía constitucional). Al decir de Kelsen, es la norma que da lógica a todo el sistema. El derecho común surgirá de ella por mecanismos de derivación y aplicación.

Dentro del tema que se trata en la presente investigación al hablar de la motivación se la considera como un principio que se encuentra dentro de las garantías y principios de la Constitución de la República del Ecuador, así como el debido proceso.

Principio Constitucional.- Los principios constitucionales son todos los enunciados dentro de la Constitución de la República del Ecuador así como cada una de las garantías establecidas en el mismo cuerpo legal que no son otra cosa que reglas aplicables tanto a la administración de justicia como a los administrados dentro de la justicia.

Garantías Constitucionales.- Como su propio nombre lo dice es una garantía y esto es considerado como una institución de Derecho Público de seguridad y de

protección a favor del individuo, la sociedad o el Estado que dispone de medios que hacen efectivo el goce de los derechos subjetivos frente al peligro o riesgo de que sean desconocidos.

Según www.definicionabc.com/derecho/legislacion.php, se entiende como legislación: *“Se denomina legislación al cuerpo de leyes que regularán determinada materia o ciencia o al conjunto de leyes a través del cual se ordena la vida en un país, es decir, lo que popularmente se llama ordenamiento jurídico y que establece aquellas conductas y acciones aceptables o rechazables de un individuo, institución, empresa, entre otras”*.

Cada ley pese que los legisladores de una determinada Nación dicten, siendo, salvo excepciones, las únicas autoridades competentes para hacerlo, deberán ser respetadas y cumplidas por todos los ciudadanos para contribuir al bien de la comunidad, en tanto, en caso que esto no se cumpla como debiera, cada particular deberá hacerse cargo de la sanción correspondiente.

El Ecuador cuenta con el órgano legislativo que es la Asamblea Nacional la cual es conformado por legisladores elegidos mediante voto popular de la ciudadanía y son quienes se encargan de la elaboración y promulgación de las leyes como el presente caso de estudio la Ley de Turismo.

Y ahora volviendo a la generalidad que nos ocupa, la legislación de un Estado democrático, por ejemplo, está conformada por la Constitución nacional que se erige como la norma madre y suprema y luego por las leyes que comentábamos más arriba y que son el producto del trabajo del poder legislativo, aquellas manifestaciones reglamentarias potestad del Poder Ejecutivo, como ser las reglamentaciones, decretos, tratados, convenciones, disposiciones, contratos, entre otras.

OIT Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones

laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

Tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz.¹ Está integrada por 187 estados nacionales (2012). No tiene potestad para sancionar a los gobiernos. No tiene presidente, tiene directo.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Mandantes Tripartitos de la OIT: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 183 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, su sede operativa, centro de investigación y casa editora. La administración y la gestión se hallan descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia en más de 40 países bajo la dirección de un Director General.

Estabilidad Laboral

Según Ltnovrco BARASSI: Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, tomo II, que dice: “Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado. Es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” pág. 328

Según Véanse los Art. 167, inc. XII, de la Const. Del Brasil; 77 de la de Cuba; 185, inc. p), de la del Ecuador; 58, inc. 11, de la de Guatemala; 123, fracción XXIII de la de México; inc. 12, de la de Nicaragua; 78 de la de Panamá, y 68 de la de Venezuela.

“La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, al trabajador, pues, merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo cuando sobreviene justa causa. Característica, pues, de la estabilidad es su unilateralidad; la obligación de no disolver el contrato por acto unilateral gravita solamente sobre el empleador en cambio, el trabajador sí puede disolverlo por acto unilateral, porque prohibírsele implicaría colocarlo en servidumbre perpetua. En algunos países, la ley reconoce el derecho a la estabilidad, habiendo llegado a alcanzar hasta el rango de garantía constitucional”

La estabilidad garantiza la permanencia de la relación de. trabajo mientras subsistan la causa y la materia que le dieron origen, salvo que medien causas justas de disolución del contrato, o sobrevenga la muerte del trabajador, o termine la vida laboral de éste por jubilación o por percibir pensión derivada de incapacidad, o porque el centro de trabajo se extinga por quiebra u otra causa de fuerza mayor.

Generalidades

Cuando el hombre apareció en la faz de la tierra tuvo que dedicar su actividad y esfuerzo a la satisfacción de sus necesidades vitales para obtener su bienestar y de los que lo rodeaban.

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo.

Dr. Villalpando dice: *“Parece lógico que si todos los hombres tienen derecho a la vida, a la existencia, debe obviamente reconocérseles el derecho al trabajo, es decir el derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo, a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo por el empresario, un salario que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes en cada momento. Influye de lo dicho, que el derecho al trabajo comporta, intrínsecamente, el derecho a la estabilidad laboral.”*

Finalidad de la estabilidad laboral

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador, y es lo que no se puede evidenciar en el sector público.

La estabilidad laboral es una institución propia del derecho individual del trabajo y tiene relación, más que a la permanencia en el cargo, a la necesaria existencia de un justo motivo que explique la ruptura del vínculo representado por la relación laboral, De tal suerte que, al respecto el profesor (CALDERA, 1960, pág. 417), citando a Ripert, manifiesta que: *“ la estabilidad se justifica por el hecho de considerar dotada la relación laboral de un atributo de permanencia a favor del trabajador”, por lo tanto dice que “el despido cuando no se base en causa legal no sólo se considere como excepcional sino como imposible”*.

Lo que busca la estabilidad laboral es la protección contra el despido arbitrario, garantizando de esta manera la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral o empresa mientras esté en capacidad de trabajar, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas con la terminación del contrato individual de trabajo.

Es preciso considerar que tal protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; sin embargo en nuestro diario vivir, mucho también estriba en hechos eminentemente de carácter políticos, históricos, sociales o culturales.

Características de la estabilidad

En relación a lo que manifiesta la doctrina, la estabilidad laboral tiene las siguientes características que la diferencian de las demás instituciones del contrato individual de trabajo:

a).- Es una limitación a la facultad ad-nutum (antes de tiempo), principio por el cual las dos partes en un momento determinado no podrán dar por terminado la relación laboral sin indicar las causas de la terminación;

El tratadista español Manuel García en relación al despido intempestivo señala: *“El despido intempestivo, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, entendemos al acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello”*.

De la anterior acepción se puede colegir que, el despido se traduce en un acto arbitrario del empleador dirigido en perjuicio del trabajador, mediante el cual se da por concluida la relación laboral, y para cuyo caso nuestra legislación laboral ha previsto indemnizaciones especiales.

b).- Es unilateral por cuanto la limitación de no poder dar por terminado el contrato

unilateralmente.

c).- No implica la inmovilidad en el puesto de trabajo.

d).- No es absoluto en el sentido de que el trabajador podrá conservar su puesto mientras lo desee y se encuentre en capacidad tanto física como legal para poder desempeñar sus funciones.

El derecho a la estabilidad se pierde cuando exista una causa que justifique el despido.

Estabilidad Absoluta.

Según el criterio de Julio César Trujillo. Derecho del Trabajo. Tomo 1, (Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008). Indica:

“La estabilidad absoluta es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que hay permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal”

De la misma manera, el Profesor Horacio de la Fuente. Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976), manifiesta *“La estabilidad absoluta es la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección porque asegura la reincorporación efectiva del trabajador; o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso”*

Para el Doctor Fernando González, *“El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”*, 2015, 2, en uno de sus artículos, manifiesta: *“la estabilidad absoluta es entendida como el derecho a no ser removido del cargo, sino es por causas legalmente establecida previo a un trámite correspondiente...ante una desvinculación considerada ilegal, el derecho a comparecer al Juez a requerir al reintegro con el pago de sueldos y beneficios dejados de percibir...”*

Estabilidad Relativa.

Según Horacio de la Fuente. Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976) *“La estabilidad relativa, se da cuando violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización”*

Fundamentos de la Estabilidad

Según Pabiir Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1037, págs. 8 a 16.. *“Los fundamentos que sirven de zócalo al derecho a la estabilidad o permanencia del trabajador en su puesto, pueden ser refundidos en dos grupos: los socio-económicos y los jurídicos”*

a) Fundamentos socio-económicos.- interés social de la estabilidad; no ampara a un mero interés 'individual, sino al de la familia del trabajador.

De aquí que los gobernantes se afanan no sólo por alejar el peligro del desempleo, sino procuran evitar la preocupación que el trabajador puede experimentar ante su inestabilidad dentro de la empresa.

Sin permanencia más o menos larga, por ejemplo, el trabajador no alcanzará el justo y anhelado beneficio de la jubilación, o si le alcanza lo será con una pensión disminuida.

Un buen sistema de seguridad social constituirá a la larga el mejor medio de hacer realidad una estabilidad cabal y sin regateos. Conviene recordar también que ha triunfado la tesis de que el hombre tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo.

b) Fundamentos jurídicos.- La declaración de los Derechos Humanos, aprobada en París en 1948, en su artículo 23 garantiza a toda persona la protección de su empleo; vale decir su estabilidad o permanencia en el empleo. Por tanto, los países signatarios de esa Declaración están obligados a garantizar tal derecho a sus ciudadanos. De otro

lado, el artículo 19 de la Carta Americana de Garantías Sociales, aprobada en 1948 en Bogotá, textualmente dispone: *“La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido justificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.”*

Por otra parte, la naturaleza jurídica del derecho a la estabilidad da argumentos en favor de dicha estabilidad. En efecto: Para Paul Durand Traite de Droit du Travail, JA. Dalloz, París, 1947, y para no pocos autores, *“la estabilidad es un derecho real, es un derecho de propiedad del empleo, por lo que no puede el trabajador ser despojado por decisión unilateral del empleador, sino únicamente después de ser vencido en juicio cuando hubiesen sobrevenido justas causales de disolución del contrato”*.

Según G. Ripert en su obra Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, Tijea, Buenos Aires, 1950, págs. 310 y 311 sostiene *“que la tendencia de la economía capitalista consiste en transformar los derechos en propiedades; de ahí que al incorporarse al trabajador a la empresa se produzca como consecuencia la de dar a éste la propiedad de su empleo; de tal manera que no puede, sin justa causa, ser separado”*.

Ernesto Krotoschin Tratado de Derecho civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tomo I, vol. I *“ha propugnado la in geniosa tesis de considerar la estabilidad como un derecho casi posesorio; estando el trabajador en posesión del empleo, existe la presunción legal que lo está con derecho, por lo que no puede ser despedido del trabajo si no ha sido vencido en juicio. La tesis es digna de ser ampliada. Krotoschin termina sostenimiento que la estabilidad es consecuencia del concepto funcional de la empresa”*.

Elementos de la relación laboral

Prestación personal del servicio

Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

Continuada dependencia o subordinación.

Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores

Remuneración o Salario.

Consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador.

Derechos derivados de la estabilidad

Seguridad social

Constituye un servicio público de orden social y con eminente carácter obligatorio, por ende, se traduce en ser un deber del Estado y un derecho irrenunciable de los trabajadores en general, cuyos principios rectores se encuentran consagrados incluso en la Constitución de la República, pero que la organización y administración se encuentra a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

De esta forma el artículo 34 de la Constitución de la República determina lo siguiente: *“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.*

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”

El flamante Código Orgánico Integral Penal, con respecto a la falta de afiliación del trabajador al IESS por parte del empleador, en su artículo 244 tipifica la siguiente sanción:

“Art. 244.- La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado a pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada”.

Jubilación

El tratadista (DE BUEN, 2005) al respecto expresa: *“La jubilación entendida como el derecho al retiro remunerado que tiene los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la ley”*. La jubilación es un derecho establecido contractualmente a favor de los trabajadores y nadie puede ser obligado a ejercer sus derechos en contra de sus propios intereses; por lo tanto, decir si el patrón y el sindicato convienen jubilar al trabajador por su vejez sin que este haya otorgado el consentimiento, dicha jubilación no tiene validez es decir es nula.

Con la jubilación, la relación de trabajo se termina y se inicia otra en donde las contraprestaciones que se otorgan las partes ya no viene a ser la fuerza de trabajo a cambio de recibir una remuneración, sino que el patrón otorga una pensión en reconocimiento del desgaste, que lamentablemente sufre todo trabajador, a lo largo de todo el tiempo acumulado de servicios durante su vida económicamente activa, conocida en términos jurídicos como antigüedad.

Hipótesis Positiva

¿El contrato de prestación de servicios ocasionales incide en la violación del principio de estabilidad laboral en el sector público?

Hipótesis Negativa

¿El contrato de prestación de servicios ocasionales no incide en la violación el principio de estabilidad laboral en el sector público?

Señalamiento de variables

- **Variable Independiente:** Contrato de Prestación De Servicios Ocasionales
- **Variable Dependiente:** Principio De Estabilidad Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El presente trabajo de investigación está basado en el paradigma cualitativo-cuantitativo, el mismo que pretende llegar a un conocimiento objetivo y no a un conocimiento memorístico, lo importante de este paradigma es ponerse de acuerdo al momento de la interpretación de todo lo que se está estudiando.

Bernal C. (2006) en su obra Metodología de la Investigación, manifiesta que: “El enfoque cuantitativo se fundamenta en el razonamiento deductivo, van de lo general a lo particular, es decir, pretende generalizar, de tal forma que si algo se cumple en un segmento de la población debe ser aplicable para toda la población” (pág. 48)

Hernandez Sampieri, Roberto,(2004) en su libro Técnicas de Investigación, indica que: “El enfoque cualitativo es más flexible y subjetivo que el cuantitativo, varía de acuerdo con cada estudio en particular, su proceso indagatorio se mueve de manera dinámica por las diversas fases del proceso.”(pág. 35)

La presente investigación se analizará mediante el paradigma crítico propositivo, mediante la crítica del problema investigado para poder llegar a proponer una solución, de la misma manera se realizara una investigación mixta, ya que lo hare de una manera cualitativa y cuantitativa.

Se busca analizar los contratos de prestación de servicios ocasionales y su incidencia en el principio de estabilidad laboral, de una manera cualitativa y cuantitativa la misma que se la expresara de manera gráfica y tabulada, con el propósito de obtener conclusiones y recomendaciones que nos permitan buscar una solución al problema planteado.

Modalidad Básica de la Investigación

El presente trabajo se desarrollará mediante la Investigación de Bibliográfica Documental y de Campo.

Bibliográfica Documental

Según el libro: Investigación Documental Paso a Paso del autor Suárez de Paredes, N.(2006), la investigación bibliográfica documental es: *“La investigación bibliográfica es aquella etapa de la investigación científica, donde se explora qué se ha escrito en la comunidad científica sobre un determinado tema o problema”*. (pag 28).

Para esta investigación se aplica la modalidad de la investigación documental, ya que se hizo uso de bibliografía muy amplia sobre el tema en estudio, dependiendo fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en un sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. Es de gran utilidad esta modalidad, pues, con la recolección de apuntes bibliográficos, hemerográficos, archivistas, libros, revistas entre otros, será donde se recopilará la información necesaria y suficiente de los trabajos existentes que tienen relación con el tema de estudio, dentro de lo cual me permitirá reforzar mis ideas en cuanto a la propuesta que se propondrá.

De Campo

En la presente investigación, se empleó la modalidad de la investigación de campo ya que en este proceso se recogió nuevos conocimientos en el campo de investigación sobre la realidad de las instituciones del sector público, estudiando la situación para diagnosticar necesidades y problemas.

Este tipo de investigación se realiza dentro del GAD Municipalidad de Ambato donde se encuentra el objeto de estudio, ello permite el conocimiento más a fondo de la investigación utilizando los métodos exploratorios y descriptivos.

Nivel o Tipo de la Investigación

Exploratorio

Según el autor Belmonte Nieto Manuel (2002), en su obra Enseñar a Investigar, manifiesta que la investigación exploratoria: *“tiene como propósito examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se han abordado antes”* (pág. 45)

La presente investigación busca analizar los contratos de prestación de servicios ocasionales y su incidencia en el principio de estabilidad laboral que rige dentro de las instituciones públicas del Estado Ecuatoriano, cabe recalcar que tiene mucha incidencia dentro del ámbito laboral para las personas que prestan sus servicios en el sector público, debido a que se vulnera un derecho como es la estabilidad laboral.

Descriptiva

Para Cohen, L. y Manion, L. (2011) en su obra Métodos de la investigación Educativa,” define al método descriptivo como:

“El camino para llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento” (pág. 67)

Se trata de analizar todos los factores en el que se hubiera podido identificar cuáles

son las deficiencias con las que cuenta la aplicación de LOSEP dentro de la contratación de los servicios ocasionales, dentro de la deficiencia principal es la vulneración al principio de estabilidad laboral que poseen las personas para laborar dentro del ámbito público.

Asociación de Variables

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo Galo (2010), la investigación asociación de variables es *“la que permite predicciones estructuradas análisis de la correlación de las variables, para medir el grado de relación de las mismas, determinando modelos de comportamiento mayoritario”*. (pág. 25)

Ésta investigación llegó hasta el nivel de asociación de variables, se explica a continuación como se ha llegado a este nivel de investigación, inicia por el nivel exploratorio siendo que se indagó un problema a resolver en un contexto en particular reconociendo las variables de interés desarrollando así una hipótesis la misma que se comprobará más adelante, consecutivamente el nivel descriptivo permitió realizar variadas predicciones de medición precisa permitiendo desglosar bibliográficamente las variables en estudio, llegando posteriormente a la asociación de las variables que viene a ser la medición de la relación entre variables en un mismo contexto, evaluando así una variable con dependencia de la otra.

Población y Muestra

Población

Para el sociólogo León, O.G. y Montero, I. (2000) en su obra Método de la Investigación en Psicología y Educación, manifiesta que: *“La población se define como un grupo de individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante la realización de un muestreo”*. (pág. 59)

La población que va ser considerada para el estudio es Representante Legal o el

señor Alcalde del GAD Municipal de Ambato, los funcionarios del GAD Municipal de Ambato y Abogados en libre ejercicio profesional inscritos en el Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura de Tungurahua.

Muestra

Para los autores Tecla J. Alfredo y Garza A. Alberto, (1999) en su obra Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social, manifiestan que muestra es:

“El conjunto de operaciones que se realiza para estudiar la distribución de determinadas características de una población, a partir de la observación de una parte o subconjunto de ella, determinada muestra. El muestreo siempre y cuando sea representativo, tiene múltiples ventajas de tipo económico y práctico, ya que, en lugar de investigar el total de la población, se investiga una parte de ella, además que proporciona datos en forma oportuna, eficiente y exacta. (pág. 34)

Es la actividad por la cual se toman ciertas muestras de una población de elementos de los cuales vamos a tomar ciertos criterios de decisión, el muestreo es importante porque a través de él podemos hacer análisis de situaciones sociales, económicas, etc.

La población y la muestra no tienen otro fin que ayudarnos a identificar las personas o los actores reales que serán parte de la presente investigación o los que aportarán con sus conocimientos en la elaboración de la misma, conocimientos que los encontraremos luego de determinar la cantidad de persona y cuales va a ser los entrevistados o encuestados, para poder extraer sus criterios.

Determinación del Tamaño de la Muestra

La determinación de la muestra la vamos a realizar en base al tipo de muestra simple, por una cuota de muestreo aleatorio y por cuota de muestreo, la misma que consiste en extraer de una población finita el número de unidades del tamaño fijado, considerando que la población es finita, es decir conocemos la totalidad de personas y deseamos saber cuántos del total debemos encuestar y entrevistar.

Determinación de la Cuota de Muestreo

El muestreo estratégico aleatorio simple es un método de selección de N unidades obtenidas de N, tal manera que cada una de las muestras tienen la misma probabilidad de ser elegida en la práctica una muestra aleatoria simple es extraída numerando las unidades de la población del 1 al N en una urna, se extraen sucesivamente n números, o a su vez son seleccionados al azar conforme se presenta la oportunidad de ser parte de la investigación, las unidades que se presentan al azar se constituyen en la muestra, el método elegido debe de verificar que en cualquier fase de la obtención de la muestra cada individuo que no ha sido sacado previamente, tienen la misma probabilidad de ser elegido. Para que el muestreo sea igualitario se procede a determinar la cuota de muestreo en base a la representatividad de la población, donde se aplicó la investigación, como se detalla en el cuadro siguiente:

Determinación del Tamaño de la Muestra

Cuadro N° 1.- Unidades de observación para la entrevista

UNIDAD DE OBSERVACIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Delegado o Representante Legal del GAD Municipal de Ambato	1	100%
TOTAL	1	100%

Cuadro N° 1

Fuente: Investigadora

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Cuadro N° 2.- Unidades de observación para la encuesta

UNIDAD DE OBSERVACIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Funcionarios del GAD Municipal de Ambato	1198	44%
Abogados en libre ejercicio profesional	1539	56%
TOTAL	2737	100%

Cuadro N° 2

Fuente: Investigadora

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Unidades de observación para la encuesta

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)(E)^2 + Z^2PQ}$$

En donde:

N = 2739 (personas)

Z = 1.96 (95% de Nivel de Confianza)

E = 0.05 (5 % de error muestra)

P = 0.5 (50% área bajo la curva)

Q = 0.5 (50% área complementaria bajo la curva)

Muestra:

$$n = \frac{2739(1.96)^2(0.5)(0.5)}{2739-1(0.5)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{2739(3.8416)(0.25)}{2739(0.0025) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{2630.5356}{7.80}$$

$$n = 337$$

- Encuestas = 337
- Entrevista = 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos, pero debe existir el consentimiento de las partes para su suscripción.	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento • Derecho adquirido 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Estabilidad • Irrevocable • Incorporado 	<p>¿Conoce usted lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales amparado en la LOSEP?</p> <p>¿Conoce qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales en la LOSEP?</p> <p>¿Los servidores públicos contratados por LOSEP gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas?</p> <p>¿Conoce los requisitos que establece la LOSEP para la suscripción del contrato de prestación de servicios ocasionales?</p> <p>¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para las personas que ingresan a prestar sus servicios personales y profesionales en el sector público?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Cuestionario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista <p>Guía de observación</p>

Cuadro No. 3 Variable Independiente:

Fuente: Investigación propia

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Variable Dependiente: PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
<p>La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, al trabajador, pues, merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo cuando sobreviene justa causa. Característica, pues, de la estabilidad es su unilateralidad; la obligación de no disolver el contrato por acto unilateral gravita solamente sobre el empleador en cambio, el trabajador sí puede disolverlo por acto unilateral, porque prohibírsele implicaría colocarlo en servidumbre perpetua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad • Acto jurídico 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho • Acciones Legales • Norma Constitucional • Voluntario • Unilateral 	<p>¿Conoce lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral?</p> <p>¿La estabilidad laboral es un derecho constitucional que está por encima de cualquier norma jurídica?</p> <p>¿El contrato de prestación de servicios ocasionales produce estabilidad laboral?</p> <p>¿La terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasionales debería eliminarse de la LOSEP y su reglamento?</p> <p>¿Considera que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario • Entrevista • Guía de observación

Cuadro No. 4 Variable Dependiente

Fuente: Investigación propia

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA LA ENTREVISTA

Cuadro N° 5

CRITERIO/ COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	PUNTOS (de 0 a 1)
Conocen lo que es el derecho constitucional a la estabilidad laboral.	
Conoce lo que es el contrato de servicios ocasionales para el servicio público.	
Considera que el contrato de servicios ocasionales vulnera el derecho a la estabilidad laboral.	
Es factible realizar una reforma legal a la LOSEP para que se aplique el principio de estabilidad laboral sobre el contrato de prestación de servicios ocasionales.	
Esta de acuerdo en que se debe otorgar estabilidad laboral en las instituciones públicas.	
Total	

Cuadro No. 5 Entrevista

Fuente: Investigación propia

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Recolección de la Información

Cuadro N° 6

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para relacionar el tema de investigación con fundamentos teóricos científicos, e interpretar los hechos y fenómenos del problema planteado.
¿A qué personas o sujetos?	La recolección de información se la hará en el GAD Municipal de Ambato al señor Alcalde, a los servidores públicos del GADMA y a los abogados en libre ejercicio profesional.
¿Sobre qué aspectos?	Sobre el contrato de servicios ocasionales y la estabilidad laboral en el sector público.
¿Quién?	Ana Judith Gavilánez Criollo
¿Cuándo?	Segundo semestre del año 2017.
¿Lugar de recolección de la información?	GAD Municipalidad de Ambato
¿Cuántas veces?	Por una sola ocasión
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta y Entrevista
¿Con que?	Cuestionario y guía de observación
¿En qué situación?	En un ambiente de total colaboración por parte del personal involucrado.

Cuadro No. 6

Fuente: Investigación propia

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

Procesamiento y Análisis

La información a investigarse se encuentra representada de la siguiente manera:

Cuadro N° 7

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
Información Primaria	Información de Campo Cuestionario, guía de observación	Observación Encuesta, entrevista
Información Secundaria	Libros, Constitución de la República del Ecuador leyes, reglamentos, códigos, revistas, folletos, internet	Lectura Científica

Cuadro No. 7

Fuente: Investigación propia

Elaboración: Ana Judith Gavilánez Criollo

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La recolección, tabulación, análisis e interpretación de datos se realiza mediante la técnica de la encuesta con su instrumento esencial que es el cuestionario, misma que será aplicada a 337 personas que son el tamaño de la muestra según lo determina el cuadro N° 2 del presente trabajo de investigación.

Una vez aplicadas las encuestas, se realiza la tabulación respectiva para dar mayor significado a la propuesta que pretende establecer el resultado de la investigación, a continuación se detallan los resultados obtenidos de las encuestas las mismas que se representan por cuadros estadísticos y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo a cada pregunta formulada en el cuestionario que fue dirigido a las personas que constan en las Unidades de Observación establecidas en el capítulo I del presente trabajo.

Hoy en día la palabra "encuesta" se usa más frecuentemente para describir un método de obtener información de una muestra de individuos. Esta "muestra" es usualmente sólo una fracción de la población bajo estudio.

La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa muestra sea, en su conjunto, representativa de la población, las preguntas planteadas son elegidas en base a la investigación realizada, y al problema que se encuentra determinado en el capítulo I con el fin de tener una base para poder plantearnos una solución.

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

1. ¿Conoce usted lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales amparado en la LOSEP?

CUADRO No. 8

PREGUNTA No. 1	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	150	45%
NO	187	55%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Judith Gaviláñez Criollo

■ SI ■ NO

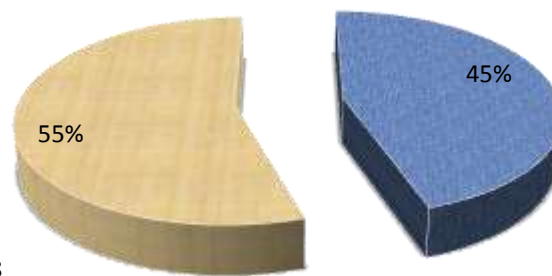


Gráfico No.5

Fuente: Cuadro No. 8

Elaborado por: Ana Judith Gaviláñez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 150 equivalente al 45% si conocen sobre lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales, mientras que 187 equivalen 55% no conocen que es un contrato ocasional de servicios que se encuentra amparado bajo la LOSEP.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados no conocen lo que es un contrato ocasional de servicios bajo la LOSEP, por lo que las personas son más vulnerables a laborar bajo esta modalidad de servicios, mientras que la minoría si conoce sobre lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales amparado bajo la LOSEP.

2. ¿Conoce qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales en la LOSEP?

CUADRO No. 9

PREGUNTA No. 2	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	189	56%
NO	148	44%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

■ SI ■ NO



Gráfico No. 6

Fuente: Cuadro No. 9

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 189 equivalente al 56% si conocen acerca de la duración de un contrato de prestación de servicios ocasionales, mientras que 148 equivalente 44% no conocen acerca de la duración de un contrato de prestación de servicios ocasional.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados si tienen conocimiento la duración que tiene un contrato de prestación de servicios ocasionales que se rige bajo LOSEP, mientras que la minoría no tienen conocimiento sobre este tipo de contrato donde las personas podrían prestar sus servicios bajo este régimen laboral.

3. ¿Los servidores públicos contratados por LOSEP gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas?

CUADRO No. 10

PREGUNTA No. 3	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	78	23%
NO	259	77%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

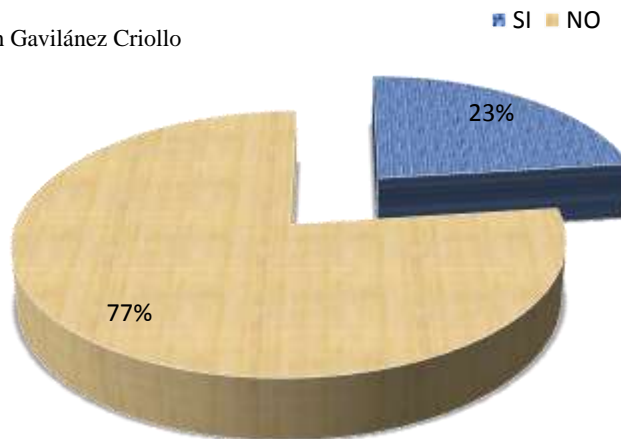


Gráfico No. 7
Fuente: Cuadro No. 10
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 78 encuestados equivalente al 23% donde los servidores públicos si gozan de estabilidad laboral, mientras que 259 equivalente 77% de los servidores públicos saben que no gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados no gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas, mientras que la minoría de los servidores públicos sabe que gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas.

4. ¿Conoce los requisitos que establece la LOSEP para la suscripción del contrato de prestación de servicios ocasionales?

CUADRO No. 11

PREGUNTA No. 4	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	139	41%
NO	198	59%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

■ SI ■ NO



Gráfico No. 8

Fuente: Cuadro No. 11

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 139 es equivalente al 41% si conocen la que indica la normativa legal que establece la LOSEP para la suscripción del contrato de prestación de servicios ocasionales, mientras que 198 equivalente 59% no conocen lo que indica las normas legales establecidas por la LOSEP.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados no conocen lo que indica la normativa legal que establece la LOSEP para la suscripción del contrato de prestación de servicios ocasionales, mientras que la minoría si conoce lo que indica la norma legal, pero sin embargo cabe indicar que dichas normas no han sido socializadas con los servidores públicos.

5. ¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para las personas que ingresan a prestar sus servicios personales y profesionales en el sector público?

CUADRO No. 12

PREGUNTA No. 5	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	92	27%
NO	245	73%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

■ SI ■ NO

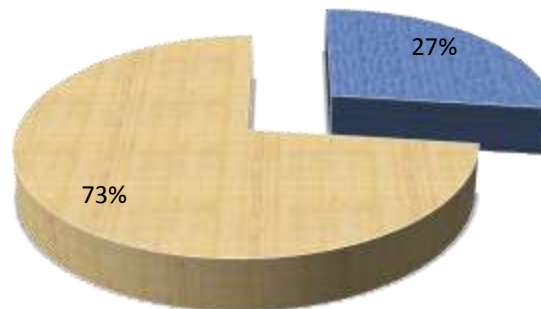


Gráfico No. 9
Fuente: Cuadro No. 12
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 92 encuestados equivalente al 27% si están de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para las personas que ingresan a prestar sus servicios en el sector público, mientras que 245 equivalente 73% no están de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para los servidores públicos.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados no están de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para la personas que ingresan a prestar sus servicios en el sector público, debido a que genera inestabilidad laboral para las personas, mientras que la minoría se encuentra de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato.

6. ¿Conoce lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral?

CUADRO No. 13

PREGUNTA No. 6	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	151	45%
NO	186	55%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

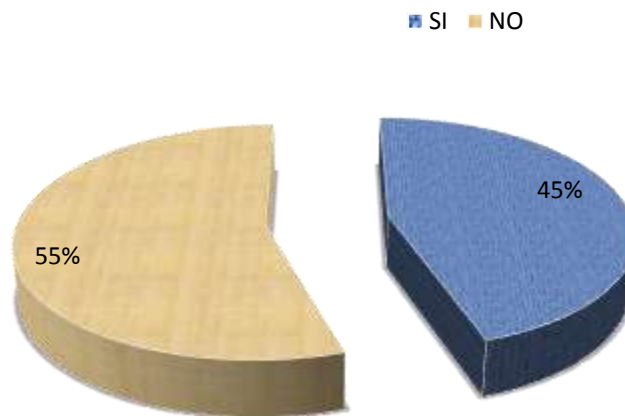


Gráfico No. 10
Fuente: Cuadro No. 13
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 151 equivalente al 45% si conocen lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral, mientras que 186 equivalente 55% de los encuestados no conocen lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados no conocen lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral para los servidores públicos que ofrecen sus servicios para las instituciones públicas, mientras que la minoría si conocen del derecho constitucional de estabilidad laboral.

7. ¿La estabilidad laboral es un derecho constitucional que está por encima de cualquier norma jurídica?

CUADRO No. 14

PREGUNTA No. 7	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	195	58%
NO	142	42%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

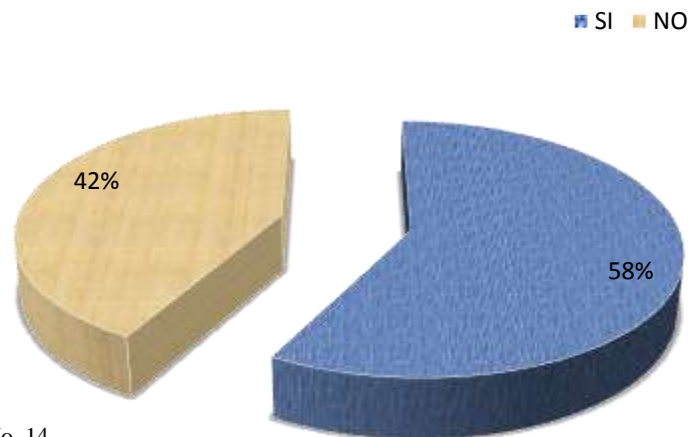


Gráfico No. 11
Fuente: Cuadro No. 14
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 195 equivalente al 58% consideran que la estabilidad laboral si es un derecho constitucional, mientras que 142 equivalente al 42% no considera que la estabilidad laboral es un derecho constitucional que está por encima de cualquier norma jurídica.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados si consideran que la estabilidad laboral es un derecho constitucional está por encima de cualquier norma jurídica, mientras que la minoría considera que la estabilidad laboral no es derecho constitucional y que no está por encima de cualquier norma jurídica.

8. ¿El contrato de prestación de servicios ocasionales produce estabilidad laboral?

CUADRO No. 15

PREGUNTA No. 8	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	122	36%
NO	215	64%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

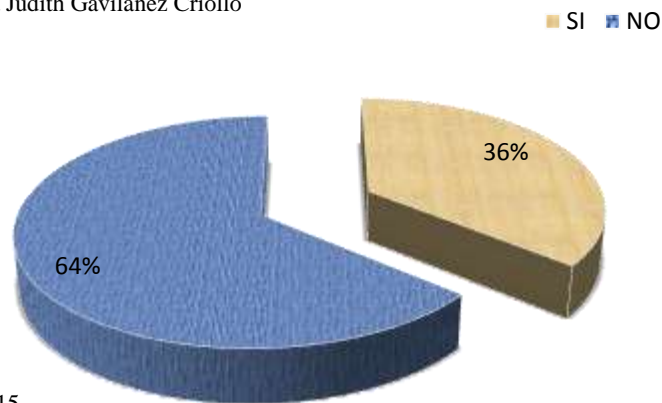


Gráfico No. 12
Fuente: Cuadro No. 15
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 122 encuestados con un equivalente al 36% mencionan que, si produce estabilidad laboral, mientras que 215 que equivale al 64% de los encuestados no consideran que el contrato de prestación de servicios ocasionales produce estabilidad laboral.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados consideran que el contrato de prestación de servicios ocasionales no produce estabilidad laboral, mientras que la minoría considera que este tipo de contrato que se rige bajo la LOSEP produce estabilidad laboral en los servidores públicos.

9. ¿La terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasionales debería eliminarse de la LOSEP y su reglamento?

CUADRO No. 16

PREGUNTA No. 9	No. DE REPUESTAS	PORCENTAJE
SI	185	55%
NO	152	45%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

■ SI ■ NO



Gráfico No. 13
Fuente: Cuadro No. 16
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 185 de los encuestados equivalente al 55% si consideran que se debería eliminar la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasional, mientras que 152 encuestados que equivalen al 45%, consideran que no debería eliminarse la terminación unilateral y su reglamento.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados consideran que la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasionales debería eliminarse conjuntamente con su reglamento a la LOSEP, mientras que la minoría no lo considera.

10. ¿Considera que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos?

CUADRO No. 17

PREGUNTA No. 10	No. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	275	82%
NO	62	18%
TOTAL	337	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

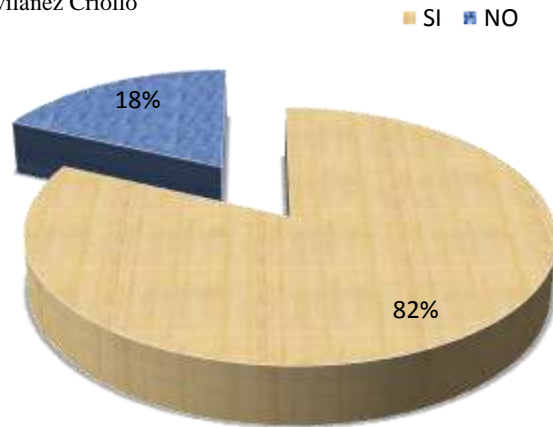


Gráfico No. 14
Fuente: Cuadro No. 17
Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que de los 337 encuestados que equivalen al 100%, 275 equivalente al 82% consideran que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los funcionarios, mientras que 62 encuestados que equivalen al 18% indican que no consideran que la LOSEP se debe reformar.

De la interpretación realizada se determina que la mayoría de los encuestados consideran que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los funcionarios del sector público, en cambio la minoría no consideran que la LOSEP debe ser reformada para dar estabilidad laboral.

RESUMEN DE GRÁFICOS

CUADRO N° 18

PREGUNTA N°	SI	%	NO	%	TOTAL	%
1	150	45%	187	55%	337	100%
2	189	56%	148	44%	337	100%
3	78	23%	259	77%	337	100%
4	139	41%	198	59%	337	100%
5	92	27%	245	73%	337	100%
6	151	45%	186	55%	337	100%
7	275	82%	62	18%	337	100%
8	195	58%	142	42%	337	100%
9	122	36%	215	64%	337	100%
10	185	55%	152	45%	337	100%
TOTAL	158	47%	179	53%	337	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Ana Judith Gaviláñez Criollo

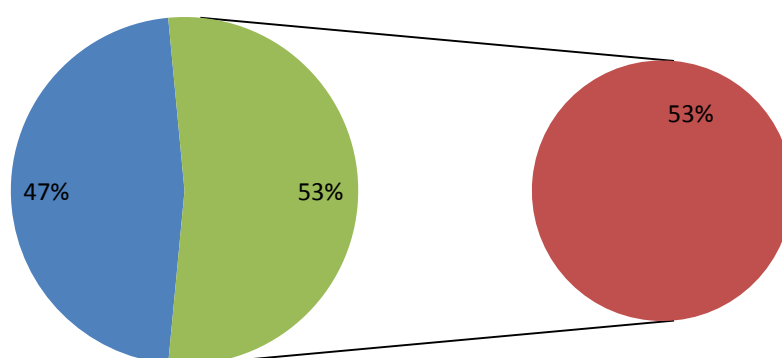


GRÁFICO N° 15

FUENTE: Cuadro N° 18

ELABORADO: Ana Judith Gaviláñez Criollo

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tamaño de la muestra: 337

CUADRO N° 19

N°	PREGUNTAS	SI	NO	SUMA
1	¿Conoce usted lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales amparado en la LOSEP?	150	187	337
2	¿Conoce qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales en la LOSEP?	189	148	337
3	¿Los servidores públicos contratados por LOSEP gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas?	78	259	337
4	¿Conoce los requisitos que establece la LOSEP para la suscripción del contrato de prestación de servicios ocasionales?	139	198	337
5	¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para las personas que ingresan a prestar sus servicios en el sector público?	92	245	337
6	¿Conoce lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral?	151	186	337
7	¿La terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasionales debería eliminarse de la LOSEP y su reglamento?	185	152	337
8	¿La estabilidad laboral es un derecho constitucional que está por encima de cualquier norma jurídica?	195	142	337
9	¿El contrato de prestación de servicios ocasionales produce estabilidad laboral?	122	215	337
10	¿Considera que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos?	275	62	337
TOTAL	SUMA	1576	1382	3370
CE		158	179	337

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Ana Judith Gavilánez Criollo

$$CE = \frac{\text{Total de preguntas de la columna X Total de casos de investigación}}{\text{Total de respuestas}}$$

Cálculo del Chi cuadrado = χ^2

CUADRO N° 20

	Observados	Esperados			
	O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
SI	150	158	-8	64	0.41
	189	158	31	961	6.08
	78	158	-80	6400	40.51
	139	158	-19	361	2.28
	92	158	-66	4356	27.57
	151	158	-7	49	0.31
	275	158	117	13609	86.64
	195	158	37	1369	8.66
	122	158	-36	1296	8.20
	185	158	27	729	4.61
NO	187	179	8	64	0.36
	148	179	31	961	5.37
	259	179	80	6400	35.75
	198	179	19	361	2.02
	245	179	66	4356	24.34
	186	179	7	49	0.27
	62	179	-117	13689	76.47
	142	179	-37	1369	7.65
	215	179	36	1296	7.24
	152	179	-27	729	4.07
χ^2					348.81

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Ana Judith Gavilánez Criollo

Determinación de Grados de Libertad

$$gl = (\text{número de filas} - 1) \times (\text{número de columnas} - 1)$$

$$gl = (10 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = (9) \times (1)$$

$$gl = 9$$

Ubicación al valor que debía haber asumido χ^2 con la determinación de los grados de libertad 9 y 5% de error del valor que es igual a 16,9190

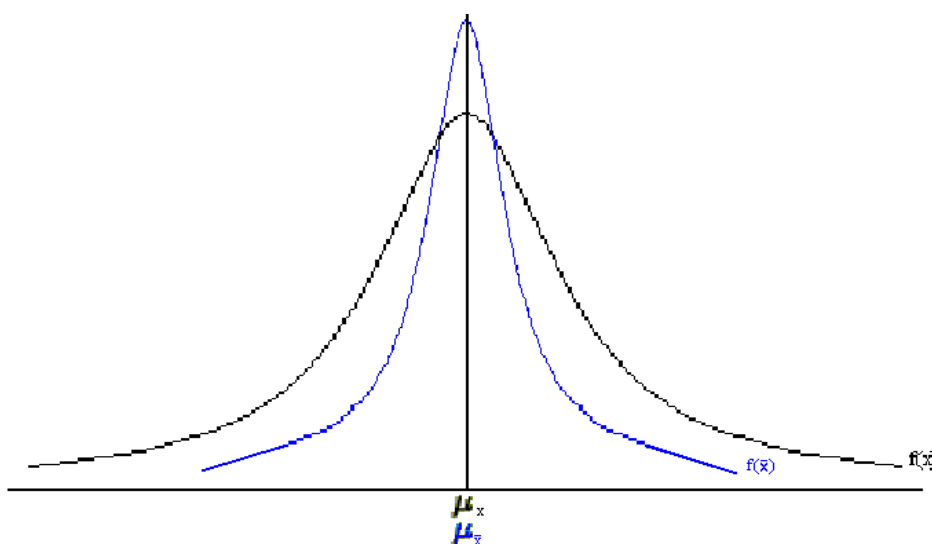
$$\chi^2 = 348.81$$

$$gl = 9$$

$$e = 0.05$$

$$k = 16,9190$$

Campana del contraste o tés de hipótesis



$$H_0: 348.81 \neq 16,9190$$

$$H_1: 348.81 > 16,9190$$

GRÁFICO N° 16

FUENTE: Tés de Hipótesis

ELABORADO: Ana Judith Gavilánez Criollo

En el contraste de la hipótesis se estableció bajo el primer parámetro que se ajusta que la hipótesis no es igual que el valor de χ^2 , hipótesis alternativa no es igual a la establecida, hipótesis alternativa es mayor a la establecida, Por lo cual hemos concluido con la siguiente hipótesis

¿El contrato de prestación de servicios ocasionales incide en la violación del principio de estabilidad laboral en el sector público?

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

De todo lo manifestado dentro del presente trabajo de investigación he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- Según la investigación de campo realizada y amparado en las preguntas 2,3,4,9 y 10 del cuestionario empleado para la realización de la encuesta, y en razón de lo que determina la Constitución de la Republica del Ecuador al ser un Estado de Derechos y Justicia, se determina la violación del principio constitucional de estabilidad laboral por aplicación de los contratos ocasionales de prestación de servicios utilizados por las instituciones públicas, en razón de lo que determina el Art 58 de la LOSEP.
- La aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales al no ofrecer estabilidad laboral provocan que los funcionarios públicos pongan poco interés en el desarrollo de sus actividades normales, entendiendo que al ser parte de la administración pública se espera recibir una atención rápida, eficaz y de calidad y que una de las formas de conseguir la misma seria motivando al trabajador con la estabilidad laboral y que el mismo tenga en mente que podría perder su trabajo por falta de diligencia en el mismo previo sumario y no mas por una terminación unilateral en cualquier instante.
- Se da la violación de principios constitucionales y no se aplica la supremacía de la ley que sobre cualquier norma se encuentra de orden jerárquico quiero decir que por encima de la LOSEP está la Constitución de la Republica y el principio de estabilidad laboral debe aplicarse a cabalidad como norma suprema que es.

Recomendaciones:

De las conclusiones planteadas en líneas anteriores podemos recomendar lo siguiente:

- Elaborar un proyecto de ley de reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.
- Socializar con los funcionarios públicos, abogados en libre ejercicio profesional, instituciones públicas y la ciudadanía en general así como con los organismos encargados del control como la Contraloría General del Estado las reformas legales para que se dé su fiel cumplimiento y se evite la violación de derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.
- Concientizar a los funcionarios públicos sobre sus deberes dentro de la administración del estado para que su contratación y su estabilidad laboral no se vean afectadas más aún que se intenta implementar una contratación de carácter indefinida.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS

TÍTULO: Elaborar un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.

INSTITUCIÓN EJECUTORA: Asamblea Nacional.

BENEFICIARIOS: La Administración de Pública.

TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN: Inicio: septiembre del 2017; fin: diciembre del 2017.

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE: Ana Judith Gavilánez Criollo

COSTOS: CUADRO N° 21

ACTIVIDADES	GASTOS
Asesoramiento técnico científico	\$ 2000 USD
Asesoramiento investigativo	\$ 2000 USD
Asesoramiento legal	\$ 2000 USD
Materiales de oficina	\$ 600 USD
TOTAL	\$ 6600 USD

FUENTE: Estudio técnico

ELABORADO: Ana Judith Gavilánez Criollo

Antecedentes

El fin primordial de la Constitución y de las normas legales es el respeto de los derechos fundamentales concordantes con los derechos humanos de los ciudadanos, mediante la aplicación de los principios y normas constitucionales, así como respetar los tratados y convenios internacionales más aun teniendo en consideración que existe instituciones internacionales que amparan las relaciones laborales, y luchan por la estabilidad laboral de los grupos trabajadores y al ser personas bajo contratos de prestación de servicios ocasionales que no poseen estabilidad laboral.

Al vivir en un Estado constitucional de derechos y justicia, donde se respeta los derechos y se han reformado varias leyes en beneficio de la sociedad esta no sería la excepción ya que es un problema jurídico social que al igual que los grandes problemas necesita una reforma que permita viabilizar el correcto cumplimiento y aplicación de las normas legales sin afectar a los interés de los demás grupos o personas.

En conclusión, la propuesta de Elaborar un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, es necesario a fin de garantizar el principio de seguridad jurídico, estabilidad laboral establecido en la Constitución de la República del Ecuador, así como hacer respetar la norma constitucional y los tratados internacionales firmados con la Organización Internacional del Trabajo a la cual el Ecuador pertenece.

Objetivos

General:

Elaborar un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de

disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador. .

Específicos:

- Analizar la realidad legislativa en aspectos pertinentes a la estabilidad laboral de los funcionarios públicos que cuentan con un contrato de prestación de servicios ocasionales.
- Determinar los aspectos jurídicos, económicos y emocionales del no contar con estabilidad laboral en el sector público.

Justificación

Es novedosa la realización un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, siendo una ley ambigua y que debe actualizarse para poder ir a la par con la Constitución de la República y con el fin de precautelar el principio de supremacía de la ley.

La reforma a la Ley de Orgánica de Servicio Público es de gran importancia ya que se busca que la misma vaya a la par de la realidad social y jurídica en la que vive la ciudadanía, y las personas que prestan sus servicios en las instituciones del Estado bajo la modalidad de la contratación de prestación de servicios ocasionales.

Es factible realizar la reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, con esta reforma se beneficia a la administración pública a los funcionarios públicos.

Análisis de factibilidad

POLÍTICO

La propuesta es factible de concretarse como una decisión política, encaminada a devolver la confianza ciudadana en las instituciones del sector público, en lo particular, en la Administración Pública, lo cual coadyuvará a una mejor percepción de esta función del Estado.

SOCIO-CULTURAL

Con la concreción legislativa del proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, y que las personas recuperen la confianza en la administración pública, a la par crear una cultura de respeto por las normas legales.

ORGANIZACIONAL

Tratar la formular un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, es con el fin de adecuarse a la realidad organizacional que vive la sociedad y las instituciones del estado Ecuatoriano.

FINANCIERA

Los órganos públicos establecidos en la Constitución con capacidad de iniciativa en el proceso de formación de las leyes, cuentan con recursos propios y presupuestados para este efecto.

LEGAL

Desde el punto constitucional y legal es deber del Estado tutelar efectivamente los derechos humanos mediante la aplicación de las garantías constitucionales, entre ellas las normativas, que no permitan que se viole la estabilidad laboral de los funcionarios públicos.

Recordemos que somos un Estado de justicia y derechos donde se respeta la seguridad jurídica así como los organismos encargados de la administración pública, y por ende los principios constitucionales.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

La reforma es un cambio con el que se busca mejorar o renovar alguna situación con la finalidad de responder a nuevas necesidades que se van presentando, realizando un análisis profundo de las causas y consecuencias que se han desprendido de los contratos de prestación de servicios ocasionales que se utilizan en las instituciones encargadas de la administración pública.

El concepto de reforma es un concepto fuertemente ideológico, porque representa los ideales políticos que de alguna forma sintetizan a una sociedad dada en un momento histórico y social particular de una nación. La reforma es una llamada a la innovación, donde existe un desfase percibido con respecto a los valores deseados.

Es también una práctica social de ritual y retórica, una forma por la que las instituciones pueden ser reorientadas según los ideales con los que la gente está profundamente comprometida. Sobre todo, el acto de reforma es un acto de compromiso y reafirmación social (T. Popkewitz).

Por la investigación realizada, especialmente la bibliográfica y de campo, pudimos concluir que existe inestabilidad laboral en las instituciones públicas, para los servidores públicos por la aplicación del contrato de prestación de servicios ocasionales. .

METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

CUADRO N° 22

OBJETIVO:

- Analizar la realidad legislativa en aspectos pertinentes a la estabilidad laboral de los funcionarios públicos que cuentan con un contrato de prestación de servicios ocasionales.
- Determinar los aspectos jurídicos, económicos y emocionales del no contar con estabilidad laboral en el sector público

ACTIVIDADES	TIEMPOS																RESPONSABLES	MATERIALES	PARTICIPANTES
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4						
Recaudar Información	x	x	x	x													Ana Gaviláñez Judith Criollo	Bibliografía jurídica	Ana Judith Gaviláñez Criollo
Elaboración de proyecto					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Ana Gaviláñez Judith Criollo	Logísticos	Ana Judith Gaviláñez Criollo
Socializar el proyecto															x	x	Ana Gaviláñez Judith Criollo	Logísticos	Asambleístas
Entregar el proyecto a un legislador para la iniciativa de ley																x	Asamblea Nacional	Logísticos	Asambleístas

FUENTE: Objetivos específicos de la propuesta

ELABORADO: Ana Judith Gaviláñez Criollo

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

ELABORAR UN PROYECTO DE LEY DE REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO Y A SU REGLAMENTO GENERAL, MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN, ELIMINACIÓN Y REFORMAS DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPETE EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL ESTIPULADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.



LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 1.- establece que somos un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el Art 3.- determina que son deberes primordiales del Estado es garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 75.- manifiesta que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de

inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

QUE, en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece. - “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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 o aceptado”.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 82, manifiesta que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

QUE, en el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Noveno, Título III Art. 84.- La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

QUE, es necesario elaborar un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su reglamento general, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho

de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.

En uso de las atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

UN PROYECTO DE LEY DE REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO Y A SU REGLAMENTO GENERAL, MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN, ELIMINACIÓN Y REFORMAS DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPETE EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL ESTIPULADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Art. 1.- Refórmese el inciso segundo del Art. 58.- de la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “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, 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, este tipo de contratos no generan estabilidad.”

Art. 2.- Refórmese el inciso sexto del Art 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, sin embargo la duración del mismo será hasta que se declara un ganador de la partida mediante un concurso de méritos y oposición pudiendo la persona que cuenta con este contrato presentarse al concurso y declararse ganador en razón de los puntajes, sin que este pueda darse por terminado, por cualquier otra causa que o sea la de declarar un ganador del concurso, lo que deberá constar del texto de los respectivos contratos”.

Art. 3.- Deróguese los dos últimos incisos del Art.- 58 de la Ley Orgánica de

Servicio Público.

Art. 4.- Refórmese el inciso segundo del Art. 143.- del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta cuando se eleve a concurso de méritos y oposición el puesto del contratado y se declare un ganador pudiendo participar quien estuviere en el puesto mediante el contrato de prestación de servicios ocasionales, por lo tanto el mismo podrá ser renovado anualmente hasta la celebración y declaración de ganador de un concurso de méritos y oposición con el fin de respetar el principio constitucional de estabilidad laboral”.

Art. 5.- Refórmese el inciso tercero del Art 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor público, durante un ejercicio fiscal en curso, que se pueden renovar dentro del consecutivo ejercicio fiscal, por necesidad institucional hasta que se declare ganador del concurso de méritos y oposición para que cubra la vacante.”

Art. 6.- Refórmese el inciso cuarto del Art. 143.- del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “La UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición”

Art. 7.- Refórmese el inciso séptimo del Art. 143.- del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público por el siguiente: “Si se requiere que la servidora o servidor contratado ejecute parcial o totalmente actividades o funciones distintas a las determinadas en el contrato, se podrá realizar un adendum al mismo en acuerdo entre las partes”.

Art. 8.- Refórmese el literal a y g del Art. 146.- del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público por los siguientes: “Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales”:

- a. Una vez que se haya declarado ganador de un concurso de méritos y oposición para la vacante ocupada por contrato de prestación de servicios ocasionales;
- g. Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño, previo al trámite disciplinario.

Art. 9.- Deróguese el literal f del Art. 146.- del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 10.- **Derogatoria:** Se derogan todas las leyes generales y especiales que se opongan a la presente ley reformativa, en especial las referentes a la inestabilidad laboral.

Art. 11.- **Vigencia:** Esta ley reformativa entrará en vigencia a partir de su aprobación, fecha de su publicación en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN TRÁNSITORIA.- En lo no previsto en esta reforma se deberá aplicar lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y en su Reglamento General de Aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL.- Esta ley reformativa entrará en vigencia en 120 días a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito, en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los 25 días del mes de octubre del año 2017.

Cuadro N° 23 Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - La administración de Justicia - Administración Pública
2.- ¿Por qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Para verificar si se están cumpliendo los objetivos plateados. - Para Identificar los factores que podrían estar afectando en los resultados esperados. - Para realizar reajustes y toma de decisiones pertinentes.
3.- ¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Reajustar la propuesta. - Modificar estrategias - Mejorar las técnicas y procedimientos utilizados
4.- ¿Que evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - La organización y la administración de la propuesta. - El objetivo general y los específicos. -Las metas -Las actividades
5.- ¿Quién evalúa?	La Presidencia de la República del Ecuador y la Asamblea Nacional.
6.- ¿Cómo evaluar?	Se aplicará diferentes métodos tanto en la observación, como en los seguimientos de los procesos contravencionales.
7.- ¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante el seguimiento de las contrataciones en la Administración Pública - Entrevista a los servidores públicos del GAD Municipalidad de Ambato. -Mediante encuestas con los abogados en libre ejercicio.

Cuadro N° 23

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Ana Judith Gavilánez Criollo

BIBLIOGRAFÍA

1. BARASSI, Ltnovrco : Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, tomo II, pág. 178.
2. BERKELEY, George (1685-1753) en su obra la filosofía del derecho laboral, pág. 39.
3. BERNAL C. (2006) en su obra Metodología de la Investigación, manifiesta que: (pág. 48).
4. CARLSON Ingrid y J. MARK Payne Organización Internacional del Trabajo (OIT), pág. 23.
5. CALDERA, 1960, pág. 417), citando a Ripert en su obra de derecho constitucional pág. 324.
6. COHEN, L. y Manion, L. (2011) “Métodos de la investigación Educativa,” (pág. 67).
7. DURAND TRAITTE, Paul, en su obra de Droit du iravail, JA. Dalloz, París, 1947.
8. FUENTE, Horacio en su obra Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976).
9. GASPARINI, Leonardo y otros (2015) en su obra El empleado público en América Latina pág. 34.
10. GARCÍA, Manuel en relación al despido intempestivo, pág. 234.
11. GONZÁLEZ, Fernando “El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”, 2015.
12. HERRERA LUIS, NARANJO GALO Y, MEDINA ARNALDO, (2012)” (pág. 34).
13. KROTOSCHIN Tratado do Deredio civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tonm I, vol. i.
14. NIETO Manuel (2002), en su obra Enseñar a Investigar.
15. PABIRO Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1037, págs. 8 a 16.
16. LEÓN, O.G. y Montero, I. (2000) “Método de la Investigación en Psicología y Educación”(pág. 59).
17. RIPERT en su obra Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, Tijeja,

- Buenos Aires, 1950, págs. 310 y 311.
18. SOLÍS Peña Gabriela, del año 2010 la estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador pág. 78.
 19. SUÁREZ de Paredes, N. (2006), “Investigación Documental Paso a (pág. 28).
 20. SUBIRÍA, J. (2009) “Pedagogía Humana, Corporación de Estudios.
 21. TAPIA, Carlos del periódico EL PAIS de Venezuela Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico pág. 45.
 22. TECLA J. Alfredo y Garza A. Alberto, (1999) en su obra Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social.
 23. TRUJILLO, Julio César, en su obra Derecho del Trabajo. Tomo 1, (Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008).
 24. VILLEGAS, Benjamín (1950) en su obra: Derecho administrativo pág. 67.

CUERPOS LEGALES

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Enmienda a la Constitución de la República del Ecuador.
3. Ley Orgánica de Servicio Público.
4. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

LINKOGRAFÍA

1. www.derechoecuador.com. Derecho Ecuador, consultado 15-05-2017
2. www.derechoonline.com. Libro Virtual, consultado 23-06-2017
3. www.jurimprudencias.com. Libro de Jurisprudencia 23-06-2017
4. www.revistajudicial.gob.ec
5. www.erevistasonlinegacetitas.com
6. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/863/1/t331.pdf>
7. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/863>
8. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/909/1/T-UTB-FCJSE-JURISP-000117.pdf>
9. www.eltelegrafo.com.ec establece:
10. www.definicionabc.com/derecho/legislacion.php,

ANEXOS

ENCUESTA

Boletas de encuesta valida a ser aplicada a los servidores públicos del GAD Municipalidad de Ambato y a los señores abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato, inscritos en el Foro de Abogados de Tungurahua.

Fecha			
	Dd	Mm	Aa

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

OBJETIVO: Estudiar la problemática sobre el contrato de serios ocasionales y la estabilidad laboral.

Instrucciones.- Marque con una X entre los paréntesis de la respuesta que considere correcta.

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

1. ¿Conoce usted lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales amparado en la LOSEP?

Si () No ()

2. ¿Conoce qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales en la LOSEP?

Si () No ()

3. ¿Los servidores públicos contratados por LOSEP gozan de estabilidad laboral en las instituciones públicas?

Si () No ()

4. ¿Conoce los requisitos que establece la LOSEP para la suscripción del4 contrato de prestación de servicios ocasionales?

Si () No ()

5. ¿Está de acuerdo con la suscripción de este tipo de contrato para las personas que ingresan a prestar sus servicios personales y profesionales en el sector público?

Si () No ()

6. ¿Conoce lo que es el derecho constitucional de estabilidad laboral?

Si () No ()

7. ¿La estabilidad laboral es un derecho constitucional que está por encima de cualquier norma jurídica?

Si () No ()

8. ¿El contrato de prestación de servicios ocasionales produce estabilidad laboral?

Si () No ()

9. ¿La terminación unilateral del contrato de prestación de servicios ocasionales debería eliminarse de la LOSEP y su reglamento?

Si () No ()

10. ¿Considera que la LOSEP se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos?

Si () No ()

PAPER DE INVESTIGACIÓN

Título:

**“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL
PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**

Autor:

Ana Judith Gavilánez Criollo

RESUMEN

El trabajo de graduación bajo la modalidad de Proyecto de investigación titulado “EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”. Tiene por objeto el precautelar la estabilidad laboral de las personas que prestan sus servicios en el sector público y que su derecho no sea vulnerado por la aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales.

Los contratos de prestación de servicios ocasionales es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y abalizado por la Ley Orgánica del Servicio público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado, el mismo que tienen un periodo de 12 meses consecutivos pudiendo ser renovado por una sola ocasión por el mismo tiempo como antes mencionado, al considerar este tipo de contrato no da la suficiente garantía de estabilidad laboral y es allí donde imposibilita que dichas personas continúen laborando y se vean afectados por la pérdida de sus empleos estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y de su núcleo familiar.

Entendemos por estabilidad laboral el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, donde se garantice sus ingresos en forma directa para satisfacer sus necesidades y las de su familia, donde percibe una remuneración legal a cambio de una labor.

Las personas que prestan sus servicios en las diferentes instituciones públicas como contratados, viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, por ejemplo, se acaba el contrato, se espera con incertidumbre la renovación del mismo donde se acarrea un problema social, económico e incluso psicológico para las personas que no tienen un fuente de ingreso para mantener a sus familias, debido a ello es la creación de este tema escogido para la realización del proyecto de investigación, donde se le considera un tema actual de suma importancia para las personas que buscan una estabilidad económica y sobre todo una superación profesional dentro de la carrera administrativa.

Durante la elaboración de éste proyecto, se tratará temas de gran importancia en el área constitucional y laboral que se desarrollará una idea clara y concreta del principio constitucional de estabilidad laboral, inherente a toda servidora y servidor público en nuestro país.

PALABRAS CLAVES.

Contrato de servicios ocasionales, derecho al trabajo, Estabilidad laboral, servidor público, servicio público.

ABSTRACT

Graduation work under the modality of Research Project entitled "THE CONTRACT OF PROVISION OF OCCASIONAL SERVICES AND THE PRINCIPLE OF STABILITY LABORAL IN THE PUBLIC SECTOR". Its purpose is to safeguard the labor stability of the people who provide their services in the public sector and that their right is not violated by the application of contracts for the provision of occasional services.

Contracts for the provision of occasional services is a legal instrument used by State institutions by the Organic Law of Public Service for the entry of personnel without having won contest of merits and opposition to cover an occasional position, the same that have a period of 12 consecutive months can be renewed for a single occasion for the same time as mentioned above, when considering this type of contract does not give sufficient guarantee of job stability and is where it makes it impossible for these people to continue working and be seen affected by the loss of their jobs being again in the search for a sustenance to cover their needs and their family nucleus.

We understand by labor stability the right that a worker has to keep his job permanently, where his income is guaranteed directly to satisfy his needs and those of his family, where he receives a legal remuneration in exchange for a job.

People who provide their services in different public institutions as contracted, live in

a deep, unjustified, illegitimate and unconstitutional job instability, for example, the contract is finished, the renovation of the same is expected with uncertainty where a social problem is brought, economic and even psychological for people who do not have a source of income to support their families, due to this is the creation of this topic chosen for the realization of the research project, where it is considered a current issue of utmost importance for the people who seek economic stability and above all a professional improvement within the administrative career.

During the elaboration of this project, issues of great importance in the constitutional and labor area will be discussed, which will develop a clear and concrete idea of the constitutional principle of job stability, inherent to all servants and public servants in our country.

KEYWORDS

Contract of service occasion, right to work, Labor stability, public servant, public service.

Introducción

Según lo que determina el Art. 52 de la Ley Orgánica del Servidor Público, se considera los contratos de prestación de servicios ocasionales para las personas que ingresar a prestar sus servicios en instituciones del Estado y que las mismas podrán prestar tal servicio por 12 meses pudiendo ser renovados una sola ocasión por el mismo tiempo, sin embargo este contrato no da la estabilidad laboral del caso impidiendo que dichas personas continúen laborando es por ello que mediante los siguientes capítulos se desarrollara todo lo analizado, investigado y se planteara una solución favorable a este gran problema actual que viven cientos de ecuatorianos, el trabajo a saber constara de los siguientes capítulos:

Capítulo I: El problema de Investigación, el planteamiento del problema, la contextualización macro, meso y micro, misma que nos conllevara a conceptualizar y analizar de manera crítica, señalando su delimitación en tiempo y espacio, justificar el porqué de su investigación, indicar sus objetivos, los que serán general y

específicos.

En el Capítulo II, que corresponde al Marco Teórico del Trabajo de Investigación, se señalará los antecedentes del estudio, la fundamentación filosófica, legal, sociológica, así como también realizará las categorías fundamentales y las redes conceptuales con el respectivo desarrollo del marco teórico sobre el contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público. Se manifestará también la Hipótesis del Trabajo y el Señalamiento de Variables.

En el Capítulo III se muestra la metodología de la investigación como guía para llevar el estudio; de igual manera se indican los argumentos que sustentan el tipo y nivel de la investigación, técnicas e instrumentos, población y muestra a ser investigados, es decir todas las Instituciones públicas, las estadísticas, y la correspondiente Operacionalización de variables, datos con los que se sustenta para poder realizar el capítulo IV.

El Capítulo IV.- Se recolectará toda la información para proceder a la realización de la tabulación de la información la misma que se recaudó mediante la técnica de la encuesta por medio de su instrumento el cuestionario, así como la entrevista con su instrumento la guía de observación.

El Capítulo V.- Es un capítulo donde se proviene todo el análisis investigado mediante las Conclusiones y Recomendaciones.

La solución al problema investigado, se propone dentro de este capítulo el número VI, donde se desarrolla un proyecto de reforma de ley con la que se busca, solucionar el problema planteado en la presente investigación.

Finalmente, Se culmina con una bibliografía tentativa y los anexos que serán el punto de partida para el presente trabajo de investigación, los mismos que se irán incrementando y afianzando de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando dentro de la elaboración del proyecto investigativo.

METODOLOGIA

Sujetos:

El estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad la investigadora se toma contacto con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto, para lo cual se trabaja de manera directa mediante las técnicas de investigación con los señores servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Ambato y abogados en libre ejercicio profesional inscritos en el foro de abogados de Tungurahua, por parte de la investigadora, el mismo que se obtendrá por medio de encuestas y diálogos mantenidos con los actores, los que ayudaran compartiendo sus conocimientos y vivencias en relación de EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

Técnicas e Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de encuestas, estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación, cuyas preguntas normalizadas van dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, en el caso que nos opera dirigida a los señores servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Ambato y abogados en libre ejercicio profesional inscritos en foro de abogados de Tungurahua, por parte del investigador, con el fin de conocer opiniones, conocimientos y hechos específicos sobre EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

Procedimiento.

En primer lugar se procedió a estudiar las diferentes problemáticas de la sociedad, con sus respectivas causas y efectos del cual se obtuvo el tema de investigación, a partir de la técnica de la observación del entorno que se encuentra en la sociedad, y una vez detectado el problema como es la inestabilidad laboral de la personas en el sector público por la aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales, atentando contra derechos constitucionales, actuando en contra del ordenamiento jurídico social.

Buscado salvaguardar lo prescrito en la norma constitucional como indica el derecho al trabajo de cada persona la cual no puede ser terminado por ninguna causa.

Para poder especificar el impacto social del tema seleccionado se elaboró contextualización, macro, meso y micro, identificando el problema, y haciendo un análisis crítico del mismo, previendo que puede pasar a futuro como una prognosis de no existir una pronta solución.

Se justifica el trabajo de investigación por su importancia, así como la necesidad de poder establecer soluciones al problema, para plantearnos objetivos sobre el estudio de la estabilidad laboral en el servicio público y el contrato ocasional de prestación de servicios.

Se elaboró el Marco Teórico que sirvió de fundamento científico al objeto de estudio, en donde se especificó los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica, redes conceptuales de cada una de las variables que se desarrollan como cuerpo mismo de la investigación, y la que da los conocimientos científicos necesarios sobre el tema investigado, llegando a establecer la hipótesis, misma que será verificada una vez concluida la verificación de datos para determinar si es o no factible el trabajo.

Para lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados y corrobora la hipótesis se realiza la recolección de información, mediante la técnica de encuesta,

dirigida a los señores servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Ambato y abogados en libre ejercicio profesional inscritos en foro de abogados de Tungurahua, por parte del investigador, para poder tabularla mediante cuadros numéricos y porcentuales representados de forma gráfica, obteniendo resultados que ayudan en la verificación de la hipótesis.

En base a los resultados obtenidos se establecen las conclusiones de conformidad al trabajo realizado y a cada una de las variables, así como las preguntas directrices y objetivos específicos, para poder establecer las recomendaciones necesarias que irán en función de la propuesta buscando dar una solución al problema planteado que para el presente es **Elaborar un proyecto de ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.**

RESULTADOS

- Al vivir en un Estado constitucional de derechos y justicia, donde se respeta los derechos y se han reformado varias leyes en benéfico de la sociedad esta no sería la excepción ya que es un problema jurídico social que al igual que los grandes problemas necesita una reforma que permita viabilizar el correcto cumplimiento y aplicación de las normas legales sin afectar a los interés de los demás grupos o personas.
- La ley de reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y a su Reglamento General, mediante la introducción, eliminación y reformas de disposiciones que en materia de contratación pública respete el derecho de estabilidad laboral estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, es necesario a fin de garantizar el principio de seguridad jurídico, estabilidad laboral establecido en la Constitución de la República del Ecuador, así como hacer respetar la norma constitucional y los tratados internacionales firmados con la Organización Internacional del Trabajo a la cual el Ecuador pertenece.

- No existe estabilidad laboral en el servicio público y menos aún con la celebración de contratos de prestación de servicios ocasionales que tienen una duración de un año y pueden renovarse por una única ocasión y por un tiempo no mayor a un año.

DISCUSIÓN O REFERENCIA CRÍTICA

Una vez que se analizado los datos obtenidos de las encuestas y se ha realizado la correspondiente interpretación datos, se llega a la parte final de la investigación en donde corresponde verificar la hipótesis planteada y conocer si coincide con el enfoque del investigador, y de esta manera se alcanza a las siguientes conclusiones:

- Según la investigación de campo realizada y amparado en las preguntas 2,3,4,9 y 10 del cuestionario empleado para la realización de la encuesta, y en razón de lo que determina la Constitución de la Republica del Ecuador al ser un Estado de Derechos y Justicia, se determina la violación del principio constitucional de estabilidad laboral por aplicación de los contratos ocasionales de prestación de servicios utilizados por las instituciones públicas, en razón de lo que determina el Art 58 de la LOSEP.
- La aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales al no ofrecer estabilidad laboral provocan que los funcionarios públicos pongan poco interés en el desarrollo de sus actividades normales, entendiendo que al ser parte de la administración pública se espera recibir una atención rápida, eficaz y de calidad y que una de las formas de conseguir la misma sería motivando al trabajador con la estabilidad laboral y que el mismo tenga en mente que podría perder su trabajo por falta de diligencia en el mismo previo sumario y no mas por una terminación unilateral en cualquier instante.
- Se da la violación de principios constitucionales y no se aplica la supremacía de la ley que sobre cualquier norma se encuentra de orden jerárquico quiero

decir que por encima de la LOSEP está la Constitución de la República y el principio de estabilidad laboral debe aplicarse a cabalidad como norma suprema que es.

Luego del análisis realizado se comprueba la hipótesis alterna de la investigación que dice: **¿El contrato de prestación de servicios ocasionales incide en la violación del principio de estabilidad laboral en el sector público?**

Referencias Bibliográficas

1. BARASSI, Ltnovrco : Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, tomo II, pág. 178.
2. BERKELEY, George (1685-1753) en su obra la filosofía del derecho laboral, pág. 39.
3. BERNAL C. (2006) en su obra Metodología de la Investigación, manifiesta que: (pág. 48).
4. CARLSON Ingrid y J. MARK Payne Organización Internacional del Trabajo (OIT), pág. 23.
5. CALDERA, 1960, pág. 417), citando a Ripert en su obra de derecho constitucional pág. 324.
6. COHEN, L. y Manion, L. (2011) “Métodos de la investigación Educativa,” (pág. 67).
7. DURAND TRAITÉ, Paul, en su obra de Droit du iravail, JA. Dalloz, París, 1947.
8. FUENTE, Horacio en su obra Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976).
9. GASPARINI, Leonardo y otros (2015) en su obra El empleado público en América Latina pág. 34.
10. GARCÍA, Manuel en relación al despido intempestivo, pág. 234.

11. GONZÁLEZ, Fernando “El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”, 2015.
12. HERRERA LUIS, NARANJO GALO Y, MEDINA ARNALDO, (2012)” (pág. 34).
13. KROTOSCHIN Tratado do Deredio civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tonm I, vol. i.
14. NIETO Manuel (2002), en su obra Enseñar a Investigar.
15. PABIRO Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1037, págs. 8 a 16.
16. LEÓN, O.G. y Montero, I. (2000) “Método de la Investigación en Psicología y Educación”(pág. 59).
17. RIPERT en su obra Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, Tijeja, Buenos Aires, J950, págs. 310 y 311.
18. SOLÍS Peña Gabriela, del año 2010 la estabilidad laboral de los funcionarios públicos en el Ecuador pág. 78.
19. SUÁREZ de Paredes, N. (2006), “Investigación Documental Paso a (pág. 28).
20. SUBIRÍA, J. (2009) “Pedagogía Humana, Corporación de Estudios.
21. TAPIA, Carlos del periódico EL PAIS de Venezuela Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico pág. 45.
22. TECLA J. Alfredo y Garza A. Alberto, (1999) en su obra Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social.
23. TRUJILLO, Julio César, en su obra Derecho del Trabajo. Tomo 1, (Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008).
24. VILLEGAS, Benjamín (1950) en su obra: Derecho administrativo pág. 67.