



RESUMEN

Uno de los derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 es el Trabajo, sin embargo es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad, aunque de manera negativa, el de la Estabilidad Laboral, debido a que en los últimos días han existido varios conflictos laborales dentro del sector público, como es el caso de las personas que trabajan en estas instituciones como contratados, los cuales viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, lo que a su vez no es justo que caiga sobre los trabajadores el peso de estos actos contrarios a la Ley, que son viciados desde el momento en que los contratos comienzan a ser renovados fuera de las previsiones legales.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El art. 229 de nuestra Constitución señala *“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”*, por lo que de manera general al haber suscrito las personas contratos de prestación de servicios con las entidades publicas, tienen la calidad de servidores y servidoras públicos y sus derechos son irrenunciables.

PALABRAS CLAVES

ESTABILIDAD LABORAL

DERECHO AL TRABAJO

SERVIDORES PUBLICOS

CONTRATOS OCASIONALES

SERVICIOS PROFESIONALES

DERECHO ECONÓMICO

PROTECCIÓN DEL ESTADO



INDICE

Resumen	1
Delimitación y Orientación Del Contenido De La Investigación	4
Importancia y Justificación	5
Objetivos	7
Fundamentación Teórica	7
Hipótesis	10
Procedimiento Metodológico	10
Recursos	11
Cronograma	12
Bibliografía	13



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

**“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL
ECUADOR”**

**TESINA PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA Y
LICENCIADA EN CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES.**

AUTORA: GABRIELA CRISTINA SOLIS PEÑA

DIRECTOR: DOCTOR PABLO VINTIMILLA GONZÁLEZ

CUENCA-ECUADOR

2010



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“La Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos en el Ecuador”

DELIMITACION Y ORIENTACION DEL CONTENIDO DE LA INVESTIGACION.

La presente investigación centra su estudio de manera específica en el Art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de Octubre del 2008, la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 de 06 de octubre de 2010.

La estabilidad laboral tiene directa relación con el derecho al mínimo existencial que, a su vez, es condición para que las libertades y derechos no permanezcan sólo como aspiraciones teóricas. Las cortes y tribunales constitucionales de varios países han atribuido un peso abstracto mayor a los derechos fundamentales sobre otros principios.

Entendemos por estabilidad laboral el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y a su vez garantizar los ingresos del empleador, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la institución empleadora, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de



trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador.

A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos¹, en su artículo 28, proclama que “las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una entidad debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

A lo largo de la elaboración de éste proyecto, se tratarán temas de suma importancia en el área constitucional, en el cual se desarrollará una idea mas clara y concreta del derecho constitucional a la estabilidad laboral, inherente a toda servidora y servidor público en nuestro país.

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION

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

¹ Carta de la Organización de los Estados Americanos (o simplemente Carta de la OEA) es un tratado interamericano que crea la Organización de Estados Americanos. Fue firmada en la IX Conferencia Internacional Americana del 30 de abril de 1948, celebrada en Bogotá. Entrando en vigencia el 13 de diciembre de 1951. (<http://www.monografias.com/trabajos10/establab/establab.shtml>)



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.

Las constituciones políticas en diferentes países incluyendo la del Ecuador y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 33 de nuestra Constitución, para combatir el desempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.



OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar lo relativo a la estabilidad laboral a las personas que trabajan bajo el régimen de contratos en el sector público; estableciendo el cumplimiento de las normas constitucionales en el Ecuador.

Objetivos específicos

- Estudiar la normativa legal vigente en el Ecuador respecto al tema investigado.
- Plantear una solución, a la cada vez más latente problemática inestabilidad laboral de los ciudadanos y las ciudadanas en el Sector Público.
- Analizar la actual Ley de Servicio Público y hacer sugerencias al respecto.

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

El art. 228 de la Constitución, cede paso ante la situación precaria en que se encuentran los trabajadores del sector público quienes no la han provocado, “esta situación no es atribuible a los trabajadores sino a la autoridad, pues, es sabido que en toda relación laboral, el trabajador debe sujetarse a los designios del empleador, sea privado o público, no puede el trabajador establecer las condiciones en que prestará sus servicios, no le queda sino aceptar los términos en que se le ofrece un puesto de trabajo, aunque ello signifique que el Estado incumpla la ley, es conocido que nadie puede beneficiarse de su propia culpa evitando así las consecuencias que le resultaría perjudiciales. Es injusto hacer descansar sobre los trabajadores el peso de actos contrarios a la ley, viciados desde el momento en que los contratos comienzan a ser renovados fuera de las previsiones legales; no es justo hacer pesar en la más



débil de las relaciones las consecuencias de que el más fuerte haya incumplido con sus obligaciones”².

El derecho de los trabajadores a su estabilidad laboral tiene directa relación con el derecho al mínimo existencial que, a su vez, es condición para que las libertades y derechos no permanezcan sólo como aspiraciones teóricas.

Las cortes y tribunales constitucionales de varios países han atribuido un peso abstracto mayor a los derechos fundamentales sobre otros principios.

Es importante además señalar que el art. 229 de la norma normorum establece que son servidoras o servidores públicos todos los que en cualquier forma o a cualquier título trabajan, prestan servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del sector público, por lo que de manera general al haber suscrito, como ocurre en varias entidades públicas, los contratos de prestación de servicios, tienen la calidad de servidores y servidoras públicos y sus derechos como tal son irrenunciables en el claro entendido que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico que es fuente de realización personal y en la forma que lo consagra el art. 33 de la misma Ley Fundamental.

De la misma forma el art. 229 enunciado guarda relación con el art. 326 numeral 16 de la Constitución, recalando que se establece una clara diferencia entre los trabajadores y empleados públicos: “Art. 326 de la Constitución: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

² Corte Constitucional. Sentencia No. 0009-09-SIS-CC, caso No. 0013-09-IS



En este contexto, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Protocolo de San Salvador”, Art. 6, establece:

“1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada;

2.- Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo”.

Siendo como es el derecho al trabajo un derecho fundamental, un derecho humano, no puede ser desnaturalizado, como ocurre en nuestro país, a través de los reiterados contratos, que resultan violatorios de su núcleo esencial, lo que da derecho a los trabajadores, por la igualdad que consagra el art. 11. numeral 2 en directa relación con el art. 229 de la Norma Fundamental, a la estabilidad en su cargo, cuanto más si su Art. 3 numeral 1 establece como el primero de los deberes primordiales del Estado “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”, a lo que se debe adicionar que esos derechos “serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte”. Esta suerte de contratos sucesivos contraviene además al Art. 7. literal d) del Protocolo de San Salvador, pues desconoce su derecho a la estabilidad en su empleo.

Años atrás, el Art. 49 de la Constitución de 1978 ya previó esta situación, al sostener que el trabajo es un derecho y un deber social que será protegido por el estado, y aseguraba al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

El Código Político de 1998, de igual forma, en el primer inciso del Art. 35 establece: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección



del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.”

Por último la carta magna en vigencia, establece de manera por demás clara y explícita: “Art. 33.- 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.”

Podremos observar, que el denominador común de estas tres normas fundamentales, es la clara noción del trabajo decente, del trabajo como un derecho, fuente de realización, y sobre todo que goce de la protección del Estado.

HIPÓTESIS

- La administración, está en la obligación jurídica y constitucional de reconocer el derecho a la estabilidad como servidor público a las personas que han suscrito sucesivamente contratos sean de servicios ocasionales o profesionales.
- La Administración ha desvirtuado la naturaleza jurídica de los contratos ocasionales o de servicios profesionales.
- Dicha precaria situación no está permitida por el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS

- Recolección bibliográfica.
- Selección de bibliografía.



- Análisis doctrinaria de las fuentes legales.

RECURSOS

Para la elaboración del presente proyecto, se cuentan con los recursos necesarios, sean estos humanos y materiales.

➤ **Recursos Humanos**

- o Director del Proyecto
- o Asesor del Proyecto

➤ **Recursos Materiales.**

- o Biblioteca
- o Computadora
- o Muebles: silla, escritorio
- o Materiales de oficina: hojas A4, esferos, cuadernos, carpetas, cd.
- o Libros, revistas y periódicos
- o Internet.



CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	TIEMPO (EN SEMANAS)			
	1	2	3	4
Recolección de bibliografía	X			
Selección y fichaje de Información		X		
Análisis de información			X	
Redacción del Informe				X



BIBLIOGRAFIA.

- Andrade Ubidia Santiago, Agustín Grijalva, Claudia Storini, “La Nueva Constitución del Ecuador. Estado, derechos e instituciones”, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Corporación Editora Nacional, 2009.
- Juan Antonio Cruz Parceró, “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, UNAM, México, 2001.
- Luís Prieto Sanchís, “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”
- Constitución de la República del Ecuador, octubre 2008.
- Constitución Política de la República del Ecuador, 1998.
- Constitución Política de la República del Ecuador, 1978
- Ley Orgánica del Servicio Público, octubre 2010.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Protocolo de San Salvador”, 1988

Internet:

- www.derechoecuador.com

Acceso:

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4542&Itemid=426

Fecha: 29 de octubre de 2010

- www.asambleanacional.gov.ec

Acceso:

http://asambleanacional.gov.ec/blogs/nivea_velez/2010/03/08/la-estabilidad-laboral-es-uno-de-los-derechos-que-mas-se-vulnera-hasta-ahora-el-financiero/

Fecha: 29 de octubre de 2010

- www.monografias.com



Acceso:

<http://www.monografias.com/trabajos10/establab/establab.shtml#concepto>

Fecha: 25 de octubre de 2010