



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

TEMA:

**“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL
SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACION DE
SERVICIOS”**

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

Autor:

Kevin Gustavo León Gordon

Tutor:

Abg. Mg. Luis Espín

Ambato-Ecuador

2017

TEMA:

**“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL
SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE
SERVICIOS”**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**”, del señor Kevin Gustavo León Gordon, Egresado 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, 08 de Agosto del año 2017



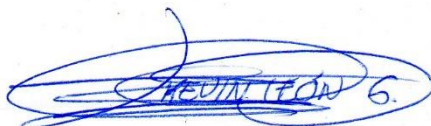
TUTOR

AUTORÍA

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

Ambato, 08 de Agosto del año 2017

EL AUTOR



Kevin Gustavo León Gordon

C.C N° 180379727-1

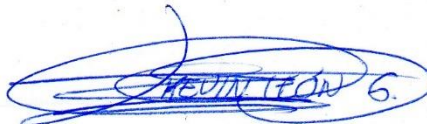
DERECHOS DE AUTOR

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 autor.

Ambato, 08 de Agosto del año 2017

EL AUTOR



.....
Kevin Gustavo León Gordon

C.C N° 180379727-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema el “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**”, presentado por el señor Kevin Gustavo León Gordon, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo está dedicado con mucho afecto y amor a mi madre, quien han sido el pilar fundamental y la razón de mi superación y esfuerzo diario, la persona que siempre ha estado junto a mí encaminándome por el sendero correcto y quien ha depositado toda su confianza y afecto en mí.

Kevin León

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a La Universidad Técnica de Ambato, a los Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales, quienes han sido más que maestros amigos impartiendo sus conocimientos y vivencias en la hermosa práctica del derecho, y especialmente al Abg. Mg. Luis Espín quien ha sido mi guía y me ha sabido encaminar hacia mi correcto desarrollo personal e intelectual, en el desarrollo del presente trabajo, quienes han hecho posible llegar a esta meta con su constante apoyo.

Kevin León

ÍNDICE GENERAL

A. SECCIÓN PRELIMINAR

	Pág.
Portada.....	i
Tema.....	ii
Aprobación del tutor	iii
Aprobación del tribunal de grado.....	iv
Autoría.....	v
Derechos de autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice general	ix
Índice de cuadros.....	xiii
Índice de gráficos	xiv
Resumen ejecutivo	xv
Abstract.....	xvi

B. TEXTO

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

CAPITULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización Macro	4
Contextualización Meso.....	6
Contextualización Micro.....	9
Análisis Crítico.....	13
Prognosis	14
Formulación del Problema	14

Interrogantes de la Investigación	14
Delimitación del Objeto de la investigación	15
Justificación.....	15
Objetivo General	17
Objetivo específico.....	17

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación	18
Fundamentación Filosófica	19
Fundamentación Legal	21
Categorías Fundamentales	28
Variable Independiente	29
Variable Dependiente.....	30
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	31
Convenio C. 103 de la OIT	33
Derechos fundamentales	34
Estabilidad Laboral	35
Estabilidad Absoluta	36
Estabilidad Relativa	37
Fundamentos de la Estabilidad.....	38
Fundamentos socio-económicos	38
Fundamentos jurídicos	39
Elementos de la relación laboral	41
Prestación personal del servicio	41
Continuada dependencia o subordinación.....	41
Remuneración o Salario Clases de Empleadores	41
Derechos laborales en el Ecuador para el sector público y privado.....	43
Estabilidad laboral de las mujeres embarazadas	46
Declaración de los derechos de la madre	47
Prevención de Riesgos Laborales.....	49

La protección de la ley a la mujer embarazada	49
Jurisprudencia	50
La administración pública	50
Ley orgánica del servidor público	52
Contratos de Servicios Ocasionales	53
Contrato de trabajo	53
Elementos del contrato	54
Características	55
Requisitos	56
El Servidor Público	63
Concepto de Servidor Público	64
Derechos y Obligaciones	64
Obligaciones del Prestador del Servicio	64
Obligaciones del Receptor del Servicio	65
Requisitos de ingreso al servicio público	65
Derechos de la mujer embarazada en el sector público	66
Hipótesis	66
Señalamiento de variables	67

CAPITULO III. METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	68
Modalidad Básica de la Investigación	69
Modalidad Bibliográfica Documental	69
Modalidad de Campo	69
Nivel o Tipo de Investigación	70
Población y Muestra	71
Operacionalización de variables	75
Plan de Procesamiento de la Información	77
Análisis de la Información	78

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de los Datos e interpretación	80
Resumen de gráficos	91
Verificación de Hipótesis	93
Cálculo del Chi cuadrado	94

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	96
Recomendaciones.....	97

CAPITULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos.....	98
Costo	98
Antecedentes	99
Objetivo General	100
Objetivos Específicos.....	100
Justificación.....	100
Análisis de Factibilidad	101
Fundamentación	103
Metodología	105
Desarrollo de la propuesta.....	106
Administración de la propuesta.....	111
Plan de Monitoreo de la propuesta.....	112

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía	113
Cuerpos Legales y linkografía	115
Anexos.....	

Paper.....

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No 1.-Población Encuesta	73
Cuadro No 2.-Población Entrevista	73
Cuadro No 3.-Operacionalización de variables VI.....	75
Cuadro No 4.-Operacionalización de variables VD	76
Cuadro No 5.-Guia de la Observación	77
Cuadro No 6.-Plan de recolección de la información	78
Cuadro No 7.-Prosesamiento y analisis de la información	79
Cuadro No 8.-Pregunta N° 1.....	81
Cuadro No 9.-Pregunta N° 2.....	82
Cuadro No 10.-Pregunta N° 3.....	83
Cuadro No 11.-Pregunta N° 4.....	84
Cuadro No 12.-Pregunta N° 5.....	85
Cuadro No 13.-Pregunta N° 6.....	86
Cuadro No 14.-Pregunta N° 7.....	87
Cuadro No 15.-Pregunta N° 8.....	88
Cuadro No 16.-Pregunta N° 9.....	89
Cuadro No 17.-Pregunta N° 10.....	90
Cuadro No 18.-Resumen de gráficos.....	91
Cuadro No 19.-Verificación de la hipótesis.....	93
Cuadro No 20.-Cálculo del Chi cuadrado.....	94
Cuadro No 21.-Costo de la propuesta.....	98
Cuadro No 22.-Metodología modelo operativa	105
Cuadro No 23.-Plan de Monitoreo.....	112

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico No 1.-Árbol del Problema.....	12
Gráfico No 2.-Categorías Fundamentales	28
Gráfico No 3.-Constelación de ideas de la Variable Independiente	29
Gráfico No 4.-Constelación de ideas de la Variable Dependiente	30
Gráfico No 5.-Pregunta N°1	81
Gráfico No 6.-Pregunta N° 2.....	82
Gráfico No 7.-Pregunta N° 3.....	83
Gráfico No 8.-Pregunta N° 4.....	84
Gráfico No 9.-Pregunta N° 5.....	85
Gráfico No 10.-Pregunta N° 6.....	86
Gráfico No 11.-Pregunta N° 7	87
Gráfico No 12.-Pregunta N° 8.....	88
Gráfico No 13.- Pregunta N° 9.....	89
Gráfico No 14.-Pregunta N° 10.....	90
Gráfico No 15.-Resumen de gráficos.....	91
Gráfico No 16.-Campana de contraste o tés de hipótesis.....	95
Gráfico No 17.-Administración de la propuesta	111

RESUMEN EJECUTIVO

La estabilidad laboral en el Ecuador es un tema muy criticado desde muchos años atrás, por tal razón se ha modificado de varias formas la legislación laboral con el fin de dar mayor realce a esta frase de estabilidad laboral que se ocupaba como mera palabra muerta en la ley, ya que no se aplicaba su verdadero contexto jurídico, y más aún cuando se trata de contratos de prestación de servicios ocasionales condicionados a un periodo no mayor de dos años y que sin importar muchas de las veces el estado de gestación de la servidora pública de la misma manera se los da por terminado afectando de esta manera no solo a la estabilidad laboral sino atentando contra los derechos de la reproducción humana de las mujeres trabajadoras previsto en la Constitución de la Republica de Ecuador, es ahí donde nace el tema de la investigación.

Las reformas realizadas mediante la implementación de la ley de justicia laboral ayudaron a que se elimine varias formas de contratación establecidas en el Código de Trabajo, entre ellos los contratos a plazo fijo con lo cual se busca por medio de la ley fomentar la estabilidad laboral, pero en la Ley Orgánica del Sector Publico no se ha dado reforma legal alguna que permita el derecho a la estabilidad laboral vulnerando de esta manera los derechos de los servidores públicos, y en aplicación a lo que determina el Art 146 del reglamento general a la LOSEP dichos contratos de prestación de servicios ocasionales se pueden dar por terminados antes de la fecha para la cual se realizó la contratación.

Por tal razón se busca estudiar esta problemática jurídica social, en la que se ven inmersos varios servidores públicos y especialmente las servidoras públicas en estado de gestación, recordando que la ley es la que manda prohíbe y permite, y que amparados en este precepto legal se violan derechos constitucionales y humanos sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos, ya que la LOSEP no es una norma legal garantista de derechos constitucionales y en razón de esto se necesita reformar para que se apegue a la realidad social del país.

Palabras Claves

Contrato de Servicios Ocasiones, Derecho al trabajo, estabilidad laboral, embarazo, estado de gestación, servidor publico, servicio publico,

ABSTRACT

Graduation work under the modality of Research Project entitled "THE LABOR STABILITY OF PREGNANT WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR AND THE OCCASIONAL CONTRACT OF SERVICE PROVISION". Its purpose is to ensure the employment stability of pregnant women in the public sector and that their right is not violated by the application of contracts for the provision of occasional services.

Labor stability in Ecuador has been a subject much criticized since many years ago, and for this reason the labor legislation has been modified in several ways in order to give greater emphasis to this sentence of labor stability that was treated as a dead word in the Law, since it did not apply its true legal context, and more so when it comes to contracts for the provision of occasional services conditioned to a period of no more than two years and that without many of the times the state of gestation of the public servant In the same way, they are terminated, thus affecting not only labor stability but also against the human reproduction rights of working women provided for in the Constitution of the Republic of Ecuador. investigation.

The reforms implemented through the implementation of the labor justice law helped to eliminate several forms of employment established in the Labor Code, including fixed-term contracts, which seeks to promote labor stability through law, But in the Organic Law of the Public Sector no legal reform has been given that allows the right to work stability, thus violating the rights of public servants, and in application of what is determined by Art 146 of the General Regulation to LOSEP Such contracts for the provision of occasional services may be terminated before the date for which the contract was made.

For this reason it is sought to study this social legal problem, which involves several public servants and especially public servants in a state of gestation, remembering that the law is the one that prohibits and allows, and that protected under this legal precept Violate constitutional and human rights on the labor stability of public servants, since the LOSEP is not a legal norm guarantor of constitutional rights and because of this, reform is needed to conform to the social reality of the country.

Keywords

Contract of service occasion, right to work, Labor stability, pregnancy, state of gestation, public servant, public service,

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más frecuentes del sector público y del servidores públicos es la contratación de sus servicios de manera ocasional amparados a lo que determina la LOSEP en su Art. 58 para un tiempo no mayor de un año con una renovación por el mismo tiempo, y sin necesidad de terminar el tiempo del contrato se lo puede dar por terminado en razón de lo que determina el Art 146 del Reglamento General a la LOSEP, sea que la persona se encuentre en el caso de las servidoras públicas en estado de gestación o no, así como en un estado de incapacidad física plenamente comprobada, por tal razón la imperiosa necesidad de realizar el presente estudio investigativo, la cual está contenida en varios capítulos a saber los siguientes:

En el Capítulo I: El problema de Investigación “LA INESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PUBLICO” del cual se desprenden las causas y efectos para su análisis crítico y prognosis, encontramos además la contextualización en tres aspectos o campo como el macro, meso y micro desde lo global hasta lo específico, hasta la justificación de la investigación y el planteamiento de los objetivos general y específicos.

En el Capítulo II: corresponde al Marco Teórico del Trabajo de Investigación, se señalará los antecedentes del estudio, la fundamentación filosófica, legal, sociológicas así como también realizara las categorías fundamentales y redes conceptuales que son en si el cuerpo de la tesis que se desarrollara todo el marco teórico sobre “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**”, su origen, desarrollo a través de la historia, su atención y aplicación de manera adecuada, para poder establecer la interrogante de la investigación es decir la hipótesis que será comprobada en el capítulo IV del presente trabajo con el fin de establecer si la investigación es correcta. 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 y privadas, las estadísticas, y la correspondiente operacionalización de variables.

El Capítulo IV: Denominado recolección de la información, en el cual se realizara la tabulación de la información la misma que se recaudó mediante la técnica de la encuesta por medio de su instrumento el cuestionario mismo que se aplica a los Abogados en libre ejercicio profesional, y la entrevista aplicada a funcionarios del GAD Municipalidad de Ambato.

El capítulo V: En el que se hace constar las Conclusiones y Recomendaciones provenientes de dichos análisis.

La solución al problema investigado, se propone en el capítulo VI: propuesta, donde se desarrolla un proyecto de reforma a las normas legales vigentes con el fin de poder normar estas irregularidades.

Finalmente, Se concluye 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.

Linea de Investigacion

- Derecho Laboral

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tema de investigación:

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”

Planteamiento del problema

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, donde su Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo y así determina en su artículo 325.- *“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”*, (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag, 90) Este como también garantiza el derecho de al trabajo de la mujer embarazada determinado en el Art. 332.- *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad; Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”*; (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag, 92) por tal razón las personas podrán realizar diversas actividades económicas encaminadas a buscar una subsistencia adecuada de su persona y núcleo familiar, sin discriminación alguna por su

estado de embarazo, siendo un derecho constitucional no ser despedidas por ninguna circunstancia, ya que ninguna ley se encuentra por encima de la norma Constitucional, pues es el órgano rector de un Estado constitucional de justicia derechos y garantías, por tal razón es ahí donde se evidencia este problema jurídico social que afecta a la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público ya que no puede seguir laborando una vez culminado el tiempo para el cual fue contratada, sin poder extender su contrato por más de dos años, considerando que el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador considera a la mujer embarazada dentro de los grupos de atención prioritaria.

Contextualización

Macro

En los últimos cincuenta años, 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. Su formulación en un texto legal ha obligado a repensar en profundidad la condición jurídica de las mujeres, su papel en la sociedad y su contribución a la economía. La formulación de este principio ha generalizado el reconocimiento de que la situación de las mujeres en el empleo puede depender menos de las medidas de protección que de la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.

Las mujeres necesitan que su trabajo sea retribuido de acuerdo con las tarifas establecidas, sin discriminaciones basadas en el sexo, para fijar la base material de la igualdad, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, que vinculaba la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y de maternidad con el

derecho a la protección del empleo durante la licencia de embarazo y maternidad, e indica textualmente: *“No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encintas estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos”* (Convenio C103 de la OIT pag. 45)

La maternidad es una función social, todas las trabajadoras tendrán derecho a una protección completa en caso de maternidad, de conformidad con las normas mínimas prescritas en el Convenio sobre la protección de la maternidad así como tendrán derecho a la estabilidad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo expresa su convicción de que la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras sólo puede conseguirse por medio de una combinación de medidas jurídicas: la eliminación de la maternidad como fuente de discriminación; la seguridad en el empleo durante el embarazo; el derecho a la licencia de maternidad y a sus beneficios concomitantes, y el derecho a volver al trabajo sin pérdida de los derechos adquiridos. La protección especial aportada a las mujeres trabajadoras durante el embarazo y después del parto no se contemplaba como una excepción a la igualdad de trato, sino más bien como una condición para la no discriminación en el empleo.

Los Estados 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

Es decir que la mayoría de constituciones del país son garantistas de los derechos al trabajo

y a la estabilidad laboran y protegen a las mujeres en estado de gestación, sin embargo existe la contratación para el sector público la misma que no garantiza estabilidad laboral ni protección alguna para las personas embarazadas, 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 el principio, formulado de muy diversas formas, de que la mujer embarazada, ausente del trabajo por licencia de maternidad o que ya se ha reintegrado a su trabajo al término de esta última, sólo puede ser despedida por un motivo justificado, que no esté en relación con su estado, su ausencia por maternidad, el período de lactancia o porque sea una madre joven. Este mismo planteamiento figura en el Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, según el cual ni el embarazo, ni la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad, ni las responsabilidades familiares constituyen causas justificadas para la terminación de una relación de trabajo.

Meso

En América Latina en países como Chile, Bolivia, Argentina, Brasil y Venezuela al igual que en el Ecuador, los cuales se aclaran al final de este encabezado cuentan con instituciones gubernamentales o estatales que cuentan con personal profesional para cada una de sus áreas, personal que ingresa a prestar sus servicios bajo la modalidad de contratos ocasionales de prestación de servicios o a su vez mediante concursos de méritos

y oposición, ya que estas son las únicas formas de poder desempeñar un cargo público, sin embargo al hablar de las constituciones que rigen estos países se considera dentro de los principios y garantías la estabilidad laboral, la cual no se respeta en razón de lo que determina el contrato ocasional ya que no puede extenderse más allá de un cierto tiempo y el mismo puede terminarse en cualquier momento solo con la autorización de la máxima autoridad de la institución.

Este contrato de prestación de servicios ocasionales atenta contra las normas jurídicas de las personas embarazadas ya que vulnera su estabilidad laboral así como los principios de los derechos humanos respecto al derecho al trabajo de la mujer en estado de gestación.

La prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia de maternidad o de comunicar el despido durante dicho período se encuentra en la legislación de un cierto número de países, y se inspira en la del Convenio C. 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

En muchos países, a esta prohibición de despedir durante la licencia de maternidad se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido más allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y a un determinado período después de la reintegración al trabajo. Sin embargo, cabe señalar que la prohibición de despedir durante la licencia de maternidad, aun cuando sea absoluta, no garantiza a las mujeres sino una protección limitada: esta prohibición no las protege contra el despido durante el embarazo, ni cuando se reintegran al trabajo una vez finalizado el descanso de maternidad.

La protección contra el despido establecida en el Convenio núm. 103 se presenta como uno de los elementos de la protección de la maternidad que ha experimentado más modificaciones en los Estados Miembros, dado que la protección garantizada por los Estados en este ámbito se aleja cada vez más del planteamiento adoptado en el Convenio, y ello por dos razones: la primera, de orden histórico, es que el Convenio núm. 103 se

adoptó hace más de cuarenta años, en una época en que todavía no estaba plenamente desarrollada la protección de los trabajadores contra el despido, por lo que sólo hacía referencia a determinadas categorías de trabajadores, consideradas especialmente vulnerables y que necesitaban garantías especiales, como las mujeres durante el permiso de maternidad o los representantes sindicales.

En el transcurso de los años, las legislaciones y prácticas nacionales han evolucionado en muchos países por efecto de la jurisprudencia de manera que, además de garantizar la seguridad del empleo durante la licencia de maternidad, han establecido una protección más amplia que engloba el embarazo y el período puerperal. Con ello, el carácter de la protección ha cambiado también, de forma que ya no tiene un carácter tan absoluto, y se admite el despido por motivos que se consideren legítimos y que no estén relacionados con la maternidad, conforme a las disposiciones generales sobre la terminación de la relación de trabajo, como falta grave o incumplimiento grave por parte de la trabajadora de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, cese de las actividades de la empresa, fuerza mayor, terminación normal del contrato de trabajo o fin de los trabajos para los que la mujer ha sido contratada, por lo que las normas legales de los países de Latinoamérica no protegen a la mujer embarazada que cuentan con un contrato de prestación de servicios ocasionales en el sector público.

Para que la protección contra el despido sea eficaz, tiene que aplicarse también al período que sigue a la vuelta al trabajo. Esta protección es objeto de disposiciones especiales en varios países, en los que el período que se contempla es bastante variable. En Chile, el período de protección corresponde al período de lactancia, sin que su duración se precise con exactitud. En otros países de América Latina este período es de 30 días a partir de la fecha en que expire la licencia de maternidad; en Brasil de cinco meses; en Bolivia, y Venezuela de un año después del parto. En otros países, la protección contra la terminación de la relación de trabajo durante el período posterior a la reanudación del trabajo después de la licencia de maternidad se garantiza por referencia a las

responsabilidades familiares, ya que este motivo no constituye una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo.

Por último, en algunos países la ley protege contra despidos injustificados relacionados con la maternidad, disponiendo expresamente que la mujer no podrá ser despedida por una disminución de la productividad durante el embarazo, es una norma que debe aplicarse tanto en el sector público como el sector privado con el fin de poder establecer el derecho a la estabilidad laboral.

Micro

El Ecuador al ser un Estado constitucional de derechos y justicia cuenta con su norma Constitucional que es garantista de derechos en la cual establece en su Art. 33 el derecho al trabajo, y en su Art. 332 el derecho a la reproducción humanad de las mujeres trabajadoras sin discriminación alguna por su condición..

La Ley Orgánica del Servicio Público en su Art. 58 establece la factibilidad de contratar personal bajo la modalidad de un contrato de prestación de servicios ocasionales con una duración de un año pudiendo el mismo ser renovado por una única ocasión y por un año más, sin embargo no garantiza estabilidad laboral para las personas que trabajan en el sector público, y al referirnos a personas en estado de gestación se violenta su estabilidad laboral y su derecho al trabajo sin discriminación por su condición, por lo cual existe un vacío legal que atenta contra la mujer embarazada y su hijo, considerando que la Constitución establece el derecho superior del menor.

Revisado y estudiada que ha sido las normas legales encontramos una contradicción entre la norma legal que regula los servidores públicos y la Constitución de la República del Ecuador, por lo cual se hace indispensable realizar una investigación y como punto de partida o referencia se ha tomado ha consideración para el estudio el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato, donde cuenta con 1700 profesionales que prestan sus

servicios lícitos, de los cuales unas 700 personas cuentan con contratos de prestación de servicios ocasionales, y muchas de las cuales se encuentran en estado de gestación, lo cual no ha sido causa alguna para conservar sus trabajos ya que culminado el periodo para el cual fueron contratados se ha dado la terminación de la relación laboral en razón de lo que determina el Reglamento General a la LOSEP en su Art.146, violando la norma constitucional así como los convenios internacionales suscritos por el Ecuador.

Mas aun un claro ejemplo es lo sucedido en el GADMA con la funcionaria Maria Fernanda Naranjo Castro dentro de la causa N° 18371-2017-00043, tramitada en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Ambato en cuya sentencia indica: “Aceptar la acción de protección deducida por MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO, consecuentemente declarar violado el derecho al trabajo, a la no discriminación por el embarazo y la prohibición de despido de mujer embarazada: Como medidas de reparación integral se dispone: 1.- Dejar sin efecto el oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016 y Oficio No. DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017, que ha remitido la Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato a la accionante; 2.-Dejar sin efecto el tercer contrato de prestación de servicios ocasionales suscrito el 19 de enero del 2017 por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, representado por el Ing. Luis Amoroso Mora en calidad de Alcalde del GADMA y la accionante María Fernanda Naranjo Castro. 2.- Que del Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Dr. Edwin Fabián Usinia Sánchez en su calidad de procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, reintegren inmediatamente a sus labores a la accionante MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO; esta reintegración se tendrá desde el primero de enero del 2017, mediante la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios

ocasionales con el GADMA, que tendrá como vigencia desde el primero de enero del 2017 hasta el fin el periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia, con el sueldo que corresponda a su rama de trabajo; Como reparación económica: 1.- Se dispone que el GADMA pague a la accionante la remuneración que ha dejado de percibir desde el primero de febrero del 2017, hasta la presente fecha. La Entidad accionada deberá dar cumplimiento con estas disposiciones en el término de tres días de notificada esta sentencia; y los Representantes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, deberán informar sobre el cumplimiento de estas disposiciones.- Conforme al literal c) del Art. 5 de La ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, que dice: < Supervisar el desenvolvimiento de los procesos judiciales y de los procedimientos arbitrales y administrativos de impugnación o reclamo, en los que participen las instituciones del Estado que tengan personería jurídica, e intervenir con respecto a ellos, en defensa de los intereses del Estado, ante cualquier organismo, Corte, Tribunal o Juez, dentro del país o en el exterior; en este caso al Procurador General del Estado únicamente le corresponde supervisar el desenvolvimiento de los procesos, por lo que se inadmite la acción de protección en contra del Dr. Jacinto Mera Vela en su calidad de Delegado Regional de la Procuraduría General del Estado en Chimborazo. Ejecutoriada esta sentencia, envíese copia certificada a la Corte Constitucional, en cumplimiento al artículo 86 ordinal quinto de la Constitución de la República del Ecuador”

ÁRBOL DE PROBLEMAS

EFFECTOS



PROBLEMA



CAUSAS

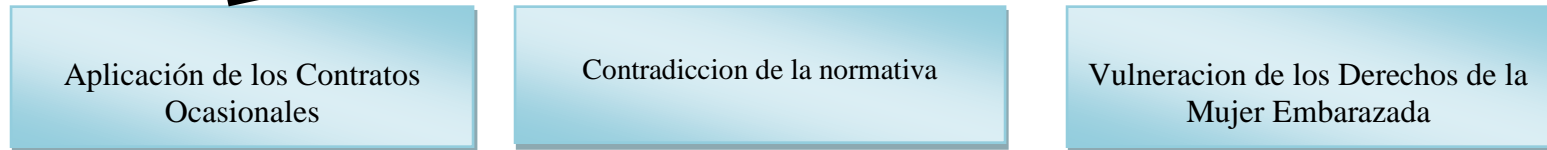


Gráfico N° 1: Árbol de Problemas

Fuente: Trabajo de Investigación

Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

Análisis Crítico

Dentro de la presente investigación se ha encontrado como problema la contradicción de la norma legal respecto a lo que determina la LOSEP sobre los contratos ocasionales de prestación de servicios para el sector público y lo que hace referencia en la Constitución de la República del Ecuador en relación al derecho a la estabilidad laboral y respecto al derecho a la reproducción humana de la mujer trabajadora, por lo que el problema de investigación es la Inestabilidad Laboral de la mujer embarazada en el sector público por aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales de los cuales se desprenden varias causas y efectos:

Debemos recordar que la institución encargada de crear, modificar leyes y normas legales así como legislar en el Ecuador es la Asamblea Nacional del Ecuador, quienes no han observado las falencias legales de la LOSEP ya que es una ley ambigua que necesita actualizarse y ajustarse a la realidad social del país, violentando de esta manera normas de carácter superior, violando principios constitucionales, sin poner atención en la supremacía de la norma legal.

Esta inobservancia ha permitida vulnerar derechos constitucionales de reproducción humana y del trabajo de la mujer embarazada, ya que se da la terminación de sus contratos de prestación de servicios ocasionales sin importar su estado de gravidez por el cabal cumplimiento del tiempo previsto en el contrato en razón de lo que determina el Art 146 del reglamento general a la LOSEP, provocando inestabilidad emocional y económica en la mujer así como crisis social y familiar producto de su terminación contractual.

La mujer embarazada y trabajadora se encuentra amparada bajo la protección de la Organización Internacional del trabajo, y su vulneración estaría en contra de la estabilidad laboral y la Constitución violentando de esta manera con la seguridad jurídica que ampara

el Art. 82, de nuestra norma suprema.

Prognosis

Desde que se creó el estado Ecuatoriano y las diferentes reformas legales realizadas a la Constitución de la República del Ecuador al paso de los años, siempre se ha hablado de una norma garantista especialmente de derechos fundamentales como el derecho a la reproducción de la mujer trabajadora y a la estabilidad laboral, sin embargo nunca se ha tomado a consideración lo que indican las otras normas legales como la LOSEP la cual atenta contra todos los principios constitucionales antes ya mencionados, teniendo efectos adversos como la inestabilidad emocional y económica de las personas afectadas, inestabilidad laboral y una crisis social y familiar de la mujer en estado de gestación.

De no darse una solución a corto plazo estaría a puertas de que en un futuro se atente contra la tutela imparcial de los derechos y la seguridad jurídica del Estado, dejando de ser un Estado constitucional de derechos y justicia.

Formulación del Problema

¿ La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público, se vulnera por aplicación del contrato ocasional?

Preguntas Directrices

- ¿A que se refiere la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público?
- ¿El contrato de prestación de servicios ocasionales da estabilidad laboral a la mujer embarazada?

- ¿Cuál sería la mejor alternativa de solución al problema planteado?

Delimitación del objeto de investigación

De contenido:

- Campo: (Jurídico)
- Área: (Derecho Laboral)
- Aspecto: (la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios)
- **Espacial:**(Cantón Ambato)
- **Temporal:** Enero a Julio del año 2017

Unidades de observación

- Funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Ambato
- Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato según el Foro de Abogados de Tungurahua.

Justificación

El problema investigado se justifica ya que es de interés jurídico social debido a que se encuentra en juego derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador según los artículos 75, 82 y 332 , considerando además el artículo 5 del código Orgánico de la Función Judicial en el cual me habla de la supremacía de las normas legales, así como también la pirámide de Kelsen en el cual hace referencia a que las normas legales en este caso las leyes están por encima de las leyes.

Es por ello lo **novedoso** del presente trabajo investigativo ya que en el contexto jurídico, no existen trabajos similares que se hayan realizado respecto a la estabilidad laboral de la

mujer embarazada y el contrato de prestación de servicios ocasionales previsto en el art 58 de la LOSEP, a más de ello es novedoso por ya que no se ha encontrado tema parecido en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, así como en las bibliotecas de varias universidades del cantón Ambato, como del País, y en especial porque este tema viola la norma constitucional sobre el derecho a la reproducción humana de la mujer trabajadora y el respeto a los grupos de atención prioritaria, ya que el contrato ocasional de prestación de servicios es únicamente para realizar contratos por doce meses renovables por una única vez por el mismo periodo.

Según lo que determina el Art. 52 de la Ley Orgánica del Servidor Público, las personas que ingresan a prestar sus servicios en instituciones del Estado lo podrán hacer por 12 meses pudiendo ser renovados una sola ocasión por el mismo tiempo, sin embargo este contrato no da la estabilidad laboral y terminado este tiempo termina automáticamente sin embargo de lo antes indicado el impacto social del mismo se da ya que no existe un amparo para la mujer embarazada o en período de lactancia, vulnerando la norma constitucional y la seguridad jurídica del Estado, considerando que estas personas están dentro de los grupos de atención prioritaria pero que la ley no los ampara de una manera íntegra para respetar sus derechos.

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 derecho a la reproducción humana de la mujer trabajadora, lo cual no se encuentra amparado en la LOSEP siendo de cierta manera inconstitucional lo que prescribe el Art. 58 *ibídem*.

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 cumplido el plazo para el cual fueron contratados se da la terminación de los mismos sin considerar el estado de gestación de las personas que laboran en estas dependencias simplemente sujetándose a plenitud a lo que determina el

Art. 146 literal a) de la LOSEP, sin considerar que la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema.

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 de la mujer embarazada, el amparo de los grupos de atención prioritaria y el respaldo a la mujer en estado de gestación, por lo tanto beneficia a los servidores públicos que prestan sus servicios bajo la figura de contratos de prestación de servicios ocasionales.

Objetivos

General

Analizar la estabilidad laboral de la mujer embarazada y el contrato ocasional de prestación de servicios.

Específicos

- Estudiar en qué medida se vulnera la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público.
- Determinar si el contrato ocasional de prestación de servicios da estabilidad laboral a la mujer embarazada.
- Diseñar una alternativa de solución al problema planteado, mediante una propuesta de reforma a la normativa legal.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

El presente trabajo de investigación es original, una vez que se han revisado los archivos del Centro de Documentología e Información Científica de la Universidad Técnica de Ambato, no se encuentra investigación alguna relacionada con el tema en materia “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**”, en consecuencia la investigación que se plantea y se desarrollará es auténtica y pertinente, pero puedo distinguir que algunas universidades se refieren a las variables de la presente investigación pero de manera separada como por ejemplo las que enumero a continuación:

Según Julio Alberto Jaramillo Zabala A. (2012) en su tesis con el tema “La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente” de la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Bogotá, Colombia, concluye lo siguiente:

“La reinstalación o reserva del puesto de trabajo surge cuando se extingue la incapacidad temporal, es decir cuando se da de alta al trabajador que recupera su estado de salud. Desde este momento nace la obligación de no despedir al trabajador recuperado lo que implica que desde la expedición de la incapacidad médica hasta su levantamiento, no existe precepto que conmine al empleador a mantener el vínculo laboral. Por tanto emerge la ausencia de norma que al trabajador incapacitado temporalmente del despido discriminatorio”. (Zabala A. (2012) pag. 45)

• La situación que protege la incapacidad temporal es la recuperación de la salud tendiente a que la capacidad laboral retorne al trabajador; es el núcleo esencial del derecho a la estabilidad laboral del trabajador incapacitado, lo que puede denominarse como fuero de incapacidad. De allí la necesidad establecer la incapacidad como causal de suspensión del contrato de trabajo.” (Zabala A. (2012) pag. 45)

Lo que quiere decir es que las personas que tienen una incapacidad temporal médica o como el caso de la mujer embarazada una vez superado el problema de salud o haber terminado el tiempo previsto por la ley para el parto y lactancia pueda reintegrarse a su trabajo sin haber perdido sus derechos constitucionales.

Según Karen Alexandra Marín Gil. (2011) en sus tesis con el tema. “la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, en la que concluye de la siguiente manera: *“El descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, es total por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales. (pág. 88) 2.- El derecho del trabajo como parte de la superestructura jurídica de la sociedad siempre estuvo sujeto a vicisitudes propias de la pugna ideológica, los despidos de los trabajadores les tomó por sorpresa, esta disposición que fue emanada por la Asamblea Nacional”*. (Marín Gil. (2011) p.88)

Fundamentación filosófica

El compromiso de la investigación está en buscar la esencia de los seres humanos en su comportamiento frente a la sociedad en la que se vive. El modelo o paradigma de investigación es Crítico – propositivo como una alternativa a la investigación social que se fundamenta en el cambio en la norma jurídica buscando que la misma se enmarque en el respeto a la Constitución de la República del Ecuador., y en especial evitar la contradicción de normas legales y vulneración de derechos constitucionales para fomentar la estabilidad laboral y el compromiso de las instituciones públicas de garantizar la estabilidad laboral de la mujer embarazada, para que se deroguen los artículos legales tanto de la LOSEP como del Reglamento General a la LOSEP sobre la terminación de los contratos de servicios ocasionales cuando se trate del tiempo previsto en el mismo.

El paradigma de la investigación es crítico-propositivo ya que examina todos los fenómenos o consecuencias jurídicas que se desprende de la presente investigación, como es el analizar la inestabilidad laboral de la mujer embarazada en sector público por aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales, y es propositivo porque partiendo de estos fenómenos y su análisis propone una solución positiva al problema social relacionado a reformar la norma legal.

Según: <http://paradigmasdeinvestigacion.blogspot.com/2009/02/paradigma-critico-la-alternativa-mas.html> (2016/09/012: 12h30) indica:

“El paradigma crítico induce a la crítica reflexiva en los diferentes procesos de conocimiento como construcción social y de igual forma, este paradigma también induce a la crítica teniendo en cuenta la transformación de la realidad pero basándose en la práctica y el sentido. Al utilizar el método inductivo-deductivo para llegar al conocimiento es claro que prevalece sobre todo aspecto la utilización de diversas fuentes e interpretaciones de los hechos para llegar así a una transformación de la realidad, enfocados directamente en la comprensión e interpretación de los hechos y de sus implicados. En los diferentes procesos educativos para la descripción y comprensión de los diferentes fenómenos, al docente investigador se le facilita el utilizar tanto datos cualitativos como el conocimiento científico para así transformar una realidad bien sea social o humana”.

<http://paradigmasdeinvestigacion.blogspot.com/2009/02/paradigma-critico-la-alternativa-mas.html> (2016/09/012: 12h30)

Dentro del enfoque crítico y el énfasis de un enfoque interpretativo, podemos decir que juntos comparten un criterio de lo práctico, donde el sujeto se desempeña, con el fin de una vez determinado los parámetros de la investigación proceder a dar una solución al problema planteado convirtiéndose en propósito al proponer una alternativa de solución, se trabaja con un problema real existente, ya que las reformas estructurales que tiene que ver con la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público no se ajustan a la filosofía de la estabilidad laboral determinada en la Constitución de la República del Ecuador y oportunidad que propone el Gobierno actual, lo que ocasiona un bajo desarrollo humano y desigualdad de las personas que se encuentran en estado de gestación ya que suelen ser discriminados por el mismo hecho de estado.

Es propositivo, ya que se busca darle a la problemática una solución necesaria debido a que el contrato de prestación de servicios ocasionales no garantiza estabilidad laboral y vulnera derechos de las mujeres embarazadas, pero las autoridades pertinentes no han dotado de políticas para generar y desarrollar normas legales que aseguren la estabilidad

laboral en el sector público.

Fundamentación legal

El presente trabajo que se investiga se sustentará, apoyará, y; amparará en La Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, La Ley Orgánica del Servidor Público, y el Reglamento General a la Ley orgánica del Servidor Público, para lo cual me permito analizar cada uno de ellos:

Constitución de la República del Ecuador

“Art. 1.- El Ecuador es 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”. (CRE 2008 pag. 3)

“La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución”.

“Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible”. (CRE 2008 pag. 3)

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. (CRE 2008 pag. 31)

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

- 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.*
- 2. La gratuidad de los servicios de salud materna.*
- 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.*
- 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.*

(CRE 2008 pag. 40)

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. (CRE 2008 pag. 90)

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia en el que cada ciudadano tienen derecho al trabajo como fuente de sustento económico para su realización personal, sin discriminación alguna por estado de gestación ya que se reconoce el derecho a la reproducción humana de la mujer trabajadora, y se prohíbe el despido de la mujer .

Enmiendas Constitucionales

Art.9. "En el artículo 326 numeral 16, luego de las palabras "o profesionales" inclúyanse las palabras " y demás servidores y demás servidores públicos" y sustitúyase la frase: "Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo por el siguiente texto: "Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para mejora en la prestación de servicios públicos, y la huelga de conformidad con la Constitución y la Ley, En virtud que el estado y la administración pública tienen obligaciones de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privada." (CRE 2008 pag. 5)

Es decir que si avía una forma de dar estabilidad laboral en las instituciones del estado esta fue eliminada mediante esta reforma legal ya que desde la fecha de expedición de las enmiendas únicamente se puede contratar en el sector público por medio de LOSEP, y que se elimina la contratación de código de trabajo respetando obviamente los derechos de los trabajadores ya adquiridos.

Ley de Justicia laboral

Art. 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

"Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás que determine la ley. (Ley de Justicia Laboral 2015 pag. 4)

Se elimina del Código de Trabajo la contratación por tiempo o a plazo fijo obligando a los empleadores a realizar contratos de trabajo con tiempo indefinidos que pueden darse por terminado únicamente con las causales previstas en el Código de Trabajo.

La Ley Orgánica del servidor Público

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

(LOSEP 2015 pag. 36)

En la mayoría de instituciones públicas del Ecuador se rigen por lo que determina la LOSEP, específicamente en la contratación de personal mediante contrato de servicios ocasionales, el cual no se puede renovar más que por una única ocasión y para un tiempo igual al de su contratación es decir para un año renovable por un año, sin importar la condición física o psicológica, ya que tanto a las personas con discapacidad física o intelectual o en estado de embarazo una vez cumplido con el tiempo establecido en la Ley

Orgánica del Servidor Publica.

Reglamento General a la Ley orgánica del Servidor Publico

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
(Reglamento LOSEP 2015 pag. 87)

La terminación del contrato ocasional de prestación de servicios se puede dar por terminado por el cumplimiento del tiempo para el cual se celebró o antes del tiempo en razón de existir la autorización por parte de la máxima autoridad de la institución gubernamental, sin excepción alguna que ampare a la mujer que se encuentre en estado de gestación siendo completamente contrario a lo que determina la constitución de la República del Ecuador en su Art 332.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

Artículo 25.- 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Convenio 102 (Oit), De 28 De Junio De 1952, Sobre la Norma Mínima de la Seguridad Social Parte Viii

Prestaciones de maternidad

Art. 46. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Art. 47. La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias, resultante de los mismos, según la defina la legislación nacional.

Art. 48. Las personas protegidas deberán comprender:

a) Sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por 100 de todos los asalariados, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías .

b) Sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por 100 de todos los residentes, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los asalariados comprendidos en esas mismas categorías .

Social

El trabajo es una fuente de crecimiento económico de las familias ecuatorianas, el Trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La necesidad de trabajar quizás tuvo su origen, hace milenios, en el instinto básico del hombre de sobrevivir y perpetuarse como especie. En aquel mundo solo y hostil, el hombre debió utilizar todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, elaborar su ropa y vivienda, fabricar sus utensilios, herramientas y armas, para proteger a sus hijos.

Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción, alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo, los suyos y su país.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

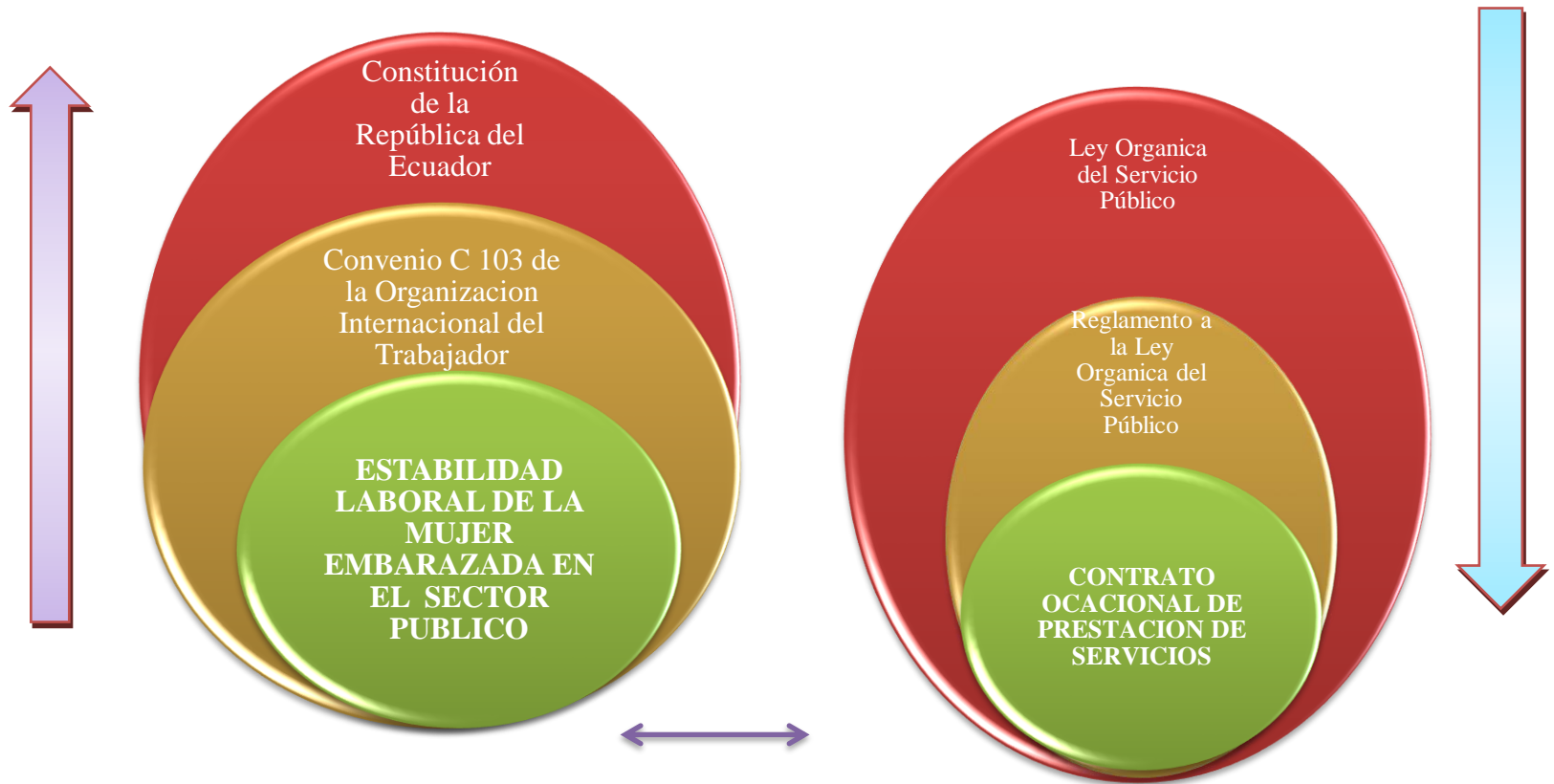


Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales
Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

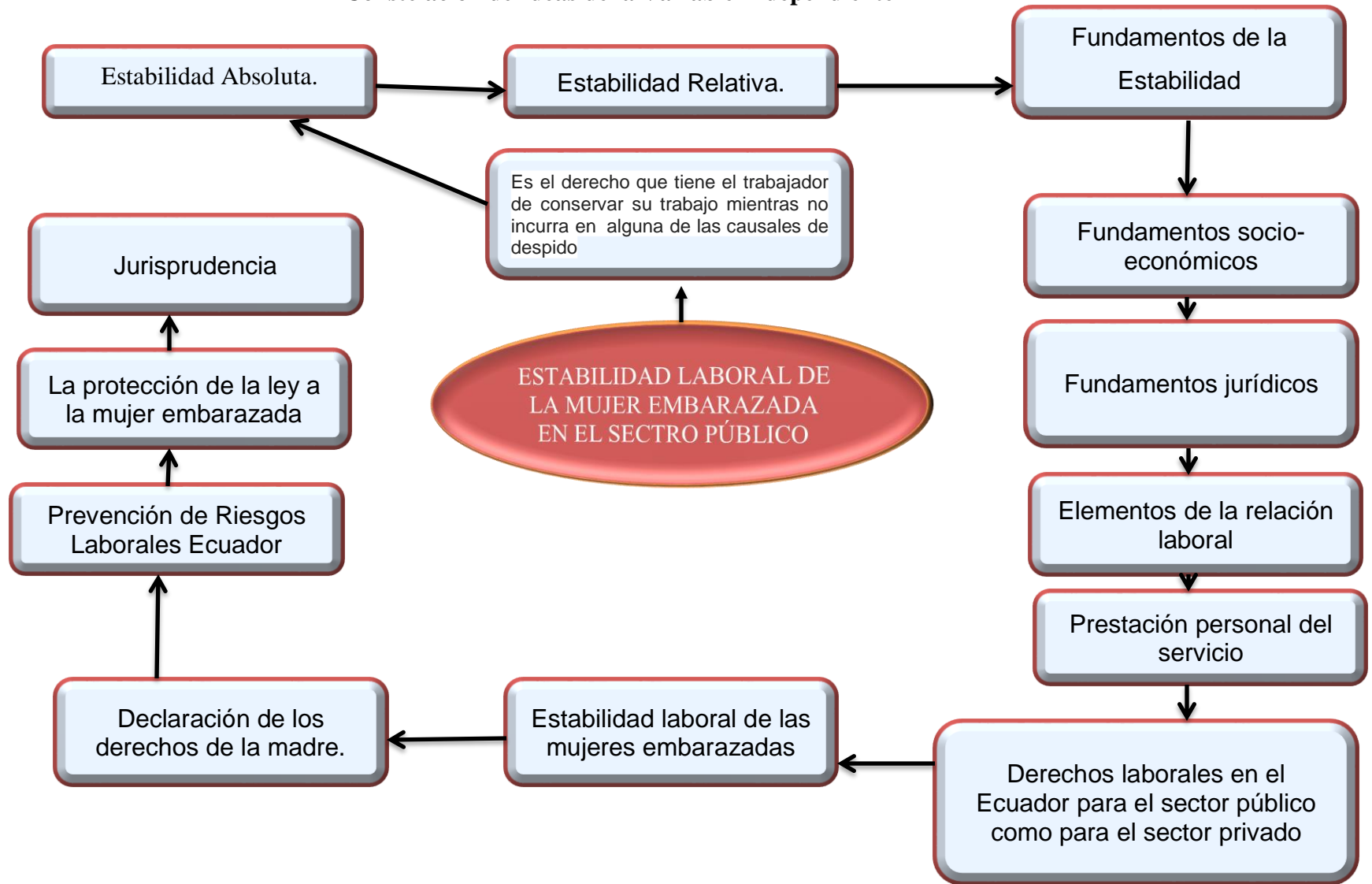


Gráfico N° 3: Categorías Fundamentales
Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente:

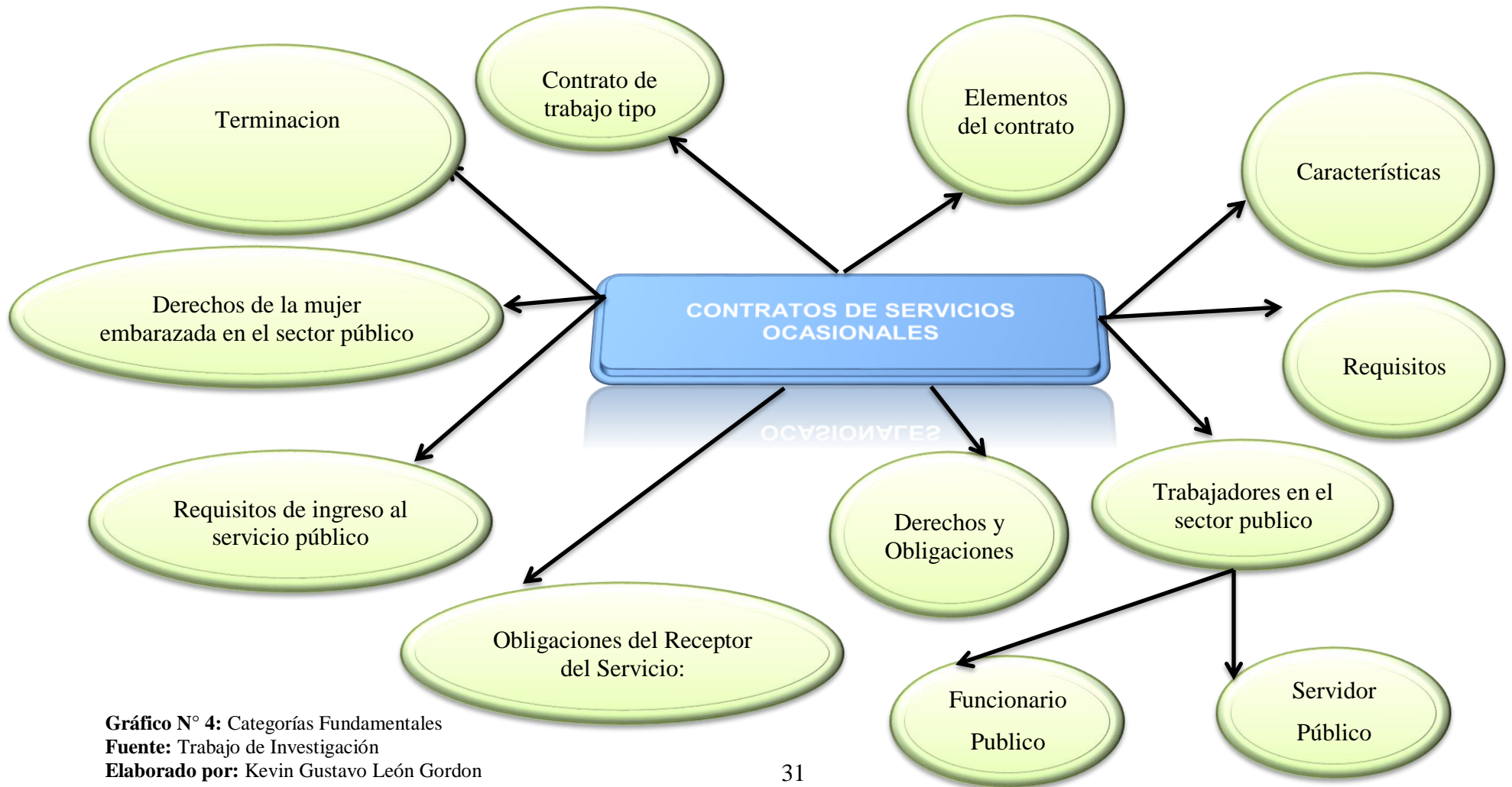


Gráfico N° 4: Categorías Fundamentales
Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

Marco conceptual

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Es la norma suprema de la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador 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.

La actual Constitución en el Título IV, a partir del Capítulo II hasta el Capítulo VI establece los poderes del estado; además el Artículo 225 numeral 1 ibídem manifiesta que las entidades del estado se componen de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; entonces la división de poderes del Estado son cinco ramas o funciones, los tradicionales tres son: el poder legislativo a la Asamblea Nacional, el poder ejecutivo representado por el Presidente de la República, y el poder judicial encabezado por la Corte Nacional de Justicia; además, se establecen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (CRE 2008 pag. 67)

Al referirnos meramente al tema materia de la presente investigación podemos manifestar que en nuestra Constitución en el Título II, Capítulo II “Derechos del Buen Vivir” se encuentran los derechos que poseemos los ecuatorianos a un ambiente sano y derecho a un pleno disfrute de las ciudades y espacios públicos, siempre que se lo haga con respeto de la pacha mama, que la naturaleza tiene derecho a la restauración no solo por ser parte del estado sino por ser parte de cada uno de los ciudadanos.

La constitución de la República del Ecuador es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador 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.

Según Kelsen (2012), en su obra Teoría de la Constitución, pág. (453) en su sentido lógico-jurídico, manifiesta:

“Constitución es la norma fundamental o hipótesis básica; la cual no es creada conforme a un procedimiento jurídico y, por lo tanto, no es una norma positiva, debido a que nadie la ha regulado y a que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico”. (Kelsen (2012) pág. 453)

“Precisamente, a partir de esa hipótesis se ha conformado el orden jurídico, cuyo contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico”. (Kelsen (2012) pág. 453)

Es el cuerpo legal normativo de un Estado en donde se encuentran regulados principios, garantías derechos y obligaciones de la administración pública en favor de los administrados, como en relación de los ciudadanos con el Estado.

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. 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.

Para Fernando Lassalle (2013) “Teoría de la Constitución” manifiesta:

“Una Constitución no sería tal, si no refleja la realidad política de un Estado, con ello, nos quiere señalar que una Constitución refleja la realidad. Todo régimen posee una serie de hojas de papel en el que se inscriben los principios fundamentales que rigen el funcionamiento del Estado, en torno a los cuales se une su población; ese documento legal supremo que estructura y señala el funcionamiento del Estado, en torno a los cuales se une su población; ese documento legal supremo que estructura y señala el funcionamiento de la vida del Estado, sólo sería una hoja de papel, si no corresponde con la realidad” (Fernando Lassalle (2013) pag 34)

La constitución por ende es la encargada de regular el Estado con la sociedad, que se fundamenta como la estructura y funcionamiento de un país.

Conveio C. 103 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio, en sentido amplio, es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y derechos. El convenio se diferencia del contrato en que en éste se plasman dos o más voluntades sólo para producir o transferir obligaciones y derechos para las partes que lo celebran.

Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955), Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) - Estatus: Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952

Este convenio se lo realizó con la finalidad de proteger a la mujer embarazada en su trabajo en todos los países del mundo adscritos a la Organización Internacional del Trabajo.

Derechos fundamentales

Según Fernández Galiano, Antonio, Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho, Madrid, 1983, págs.139-140, indica: “*Se entiende por derechos fundamentales aquellos de los que es titular el hombre no por graciosa concesión de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas, y por el mero hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana*”. (Fernandes G. (1983) pag 139-140)

Consecuencia inmediata de lo anterior es que tales derechos son poseídos por toda persona, cualquiera que sea su edad, raza, sexo o religión, estando, por tanto, más allá y por encima de todo tipo de circunstancia discriminatoria. Algunos autores, al definir estos derechos, añaden el dato de que el ejercicio de los mismos no puede ser cohibido por el poder, que, al contrario, está obligado a reconocerlos y garantizarlos; así, por ejemplo,

Según Truyol y Serra en su obra Derechos Humanos, Editorial Tecnos, Madrid, 1968, pág.11 dice que son " (aquellos derechos) que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados..."

Sin embargo, aunque ello sea ciertamente así, según Fernández Galiano, Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho, Madrid, 1983, págs.139-140 indica, que la exigencia de respeto a los derechos fundamentales por parte del poder es, más que una nota esencial de los mismos, una inevitable consecuencia de su carácter fundamental.

La denominación utilizada para designar estos derechos es muy variada. Con frecuencia, se les llama derechos del hombre, derechos humanos, derechos de la persona humana, designaciones que incurren en redundancia, puesto que sólo el hombre puede ser titular de derechos, sean cuales fueren, si bien tienen a su favor la práctica de su uso.

Se habla también de derechos naturales, término con el que se alude a su fundamento en la naturaleza humana; y de derechos fundamentales, queriendo señalar que afectan a las dimensiones más entrañables del ser humano.

Nosotros vamos a utilizar esta última terminología porque goza de una especie de marchamo oficial, en cuanto que es la fórmula utilizada frecuentemente por la Carta de las Naciones Unidas de 1945, la Constitución Española de 1978, y otras normas nacionales e internacionales

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”*(Barassi L. (1953) 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.

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” (Trujillo J. (2008) pag. 70)

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” (Fuente H. (1976) pag 835)

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...*” (Gonzalez F. (2015) pag 2)

Desde mi punto de vista, este tipo de estabilidad no implica que el empleador, deba mantener a sus trabajadores de manera indefinida en su empresa, comercio o industria a toda costa, ya que la estabilidad absoluta se aplica únicamente en ciertas circunstancias y dentro de un determinado tiempo, de este modo, pues al ser dueño de su empresa, debería gozar de la libertad necesaria al momento de escoger a su personal de trabajo, claro está, que no por ello debería actuar contrario a la ley, cuando se trate de despedir a un trabajador.

Esta estabilidad la podemos asumir como lo que se conoce en la actualidad con el nombre de contrato de prestación de servicios ocasionales.

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”* (Fuente H. (1976) pag 835)

Fundamentos de la Estabilidad

Según Pabiuro Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1837, 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”* (Bogmano P. (1837) pag 8-16)

a) Fundamentos socio-económicos.- Entre éstos podemos citar, en primer término, al interés social de la estabilidad; no ampara a un mero interés individual, sino al de la familia del trabajador, ya que la estabilidad va a garantizarle el sustento, pilar fundamental de la familia, que es la cédula de la sociedad.

Las Constituciones por lo general imponen al Estado la obligación de amparar a la familia, debe ampararse a la estabilidad en el empleo. De otro lado, la estabilidad tiende a evitar el azote de la desocupación, que, como alguien ha dicho, junto con la guerra integra los dos magnos problemas de los tiempos modernos.

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. Estimase que una buena ley sobre estabilidad debe legislar sobre el seguro de desempleo. Por otra parte, la estabilidad sirve de base para alcanzar los beneficios de la seguridad social, ya que ésta los otorga en la medida de la mayor o menor permanencia del trabajador en su puesto.

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.

Si tiene este derecho, el Estado debe garantizarlo. La estabilidad es una de esas garantías. Conviene recordar, por otra parte, que, como dice Eugenio Pérez Botija, urge hacer ver, lo mismo a los empresarios, que a los trabajadores, la realidad de la comunidad de empresa; los primeros deben comprender que con una leal colaboración de los segundos obtendrán mayores beneficios.

El trabajador se interesará por la empresa cuanto más íntimamente se vea ligado a ella... Pero el hecho de que el trabajador se vea obligado a realizar las tareas que otros le ordenen, no significa que sea un elemento puramente pasivo. Por modesta y sencilla que sea una tarea, siempre repercutirá en el resultado total de la empresa. El día que al obrero más humilde de una gran fábrica se le sepa despertar su orgullo profesional, haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto, se habrá dado cuenta de un gran paso adelante en la evolución y desarrollo de las relaciones de 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.”* (Carta Americana de Garantías Sociales (1948) pag 35 art. 19)

Como los países americanos han aprobado la citada Carta, han reconocido ya el derecho

a la estabilidad a sus ciudadanos. Antes de pasar adelante, conviene revelar la sagaz solución que da el artículo 19 de la referida Carta tocante al resarcimiento del trabajador que cesa en el trabajo por causa justa: Dispone el pago de una indemnización. Repárese que no dispone pagar indemnización cuando media disolución del contrato sin haber sobrevenido causa justificada, o sea cuando el empleador quiere despedir al trabajador porque le da su regalado antojo.

La Carta deja librado a cada legislador patrio resolver el problema, que en nuestro entender no debe ser resuelto con el pago de una indemnización, sino con el pago del sueldo del trabajador injustamente despedido, sueldo que debe ser abonado hasta su readmisión. En efecto: Si el juez competente declaró que no ha mediado justa causa y, sin embargo, el empleador se aferra a despedir al trabajador, la autoridad debe ordenar la readmisión de éste en el centro de trabajo, y si el empleador rehúsa hacerlo, debe imponerse al patrono el pago de salarios hasta que decida admitirlo o alcance la jubilación o muera.

Existen diversas razones para sustentar tal solución, que las pasamos por alto en aras a la brevedad. Otro fundamento de carácter jurídico en favor de la estabilidad en el empleo es el que deriva de la naturaleza del contrato de trabajo o de la relación de trabajo:

La presunción legal sobre el contrato de trabajo es que se concierta, por tiempo indeterminado; tan cierto es esto que para que tenga valor el contrato de trabajo a plazo fijo se requiere que sea escrito. En el contrato de trabajo, la manifestación de la voluntad significa mantener el nexo contractual mientras perduren las circunstancias que dieron origen a la relación, salvo que hubiesen sobrevenido justas causas de despido.

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”. (Durand P. (1947) pag34)

Según G. Ripert en su obra Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, Tijeja, 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”.* (Ripert G. (1950) pag 310-311)

Ernesto Krotoschin Tratado de Derecho civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tomo I, vol. I *“ha propugnado la ingeniosa 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 sosteniendo que la estabilidad es consecuencia del concepto funcional de la empresa”.* (Krotoschin E. (1917) pag 345)

Elementos de la relación laboral

Prestación personal del servicio.- Esto implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. 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.- Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo,

el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. 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.- Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y 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.

Clases de Empleadores

Públicos.- Según REGATO Miguel (2012). “Breves Lecciones practicas del juicio individual de trabajo”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo I, Quito- Ecuador, indica:

“Representados en cada una de las empresas u organizaciones que actúan en nombre del Estado, como son la Nación, las regiones, los departamentos, las provincias, el Distrito Capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las asociaciones de municipios, los territorios indígenas y los municipios, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del estado, las sociedades de economía mixta con participación superior del estado al 50%, entidades descentralizadas, el Senado de la República, la Cámara de Representantes, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, la Contraloría General de la República, las contralorías departamentales, distritales y municipales, la Procuraduría General de la Nación, la Registradora Nacional del Estado Civil, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, las unidades administrativas especiales con personería jurídica y en general los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos, en donde tanto el capital como la gestión y toma de decisiones están bajo el control 16 gubernamental, en busca del desarrollo de políticas de tipo económico y/o social que conduzcan a la orientación del Estado”. (Regato M. (2012) pag. 398)

Privados, según BARZALLO, María Augusta (2012). “Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”. Editorial Carpol. Quito –Ecuador indica: “*Todo particular ya sea persona*

natural o jurídica propietario de una empresa independientemente de su denominación (empresa unipersonal, sociedad comercial o industrial, entre otras), cuya finalidad es la obtención de utilidades a través de la producción de bienes y/o servicios para la venta en el mercado, y cuya vinculación laboral con sus trabajadores se rige por el Código de Trabajo". (Barzallo M. (2012) pag 234)

Derechos laborales en el Ecuador para el sector público como para el sector privado

Según Bravo, Rubén (2009). "Temas Laborales y Judiciales". Editorial Universidad Católica de Cuenca. Primera edición. Cuenca-Ecuador, indica: "*Los Derechos de los Trabajadores así como los servidores públicos son irrenunciables, y son los siguientes:*" (Bravo R. (2009) pag 32)

Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo. -Beneficios.- Tienen derecho al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y de Riesgos del Trabajo, en las mismas condiciones que se otorga para el Seguro General.

Aportes.- Los trabajadores cotizan un total del 20,50% del salario o sueldo, correspondiendo al patrono el 11,15% y al trabajador el 9,45%. • A percibir como mínimo el sueldo básico: 354 USD

A percibir horas extras y suplementarias. -Las Horas extras.- también llamadas horas extraordinarias son aquellas en las que el empleado trabaja en sábados, domingos o días feriados.

Las Horas suplementarias o complementarias.- son aquellas en las que el empleado trabaja luego de la jornada ordinaria, con un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana.

A percibir los décimos tercero y décimo cuarto en las fechas establecidas.

El décimo tercer sueldo o Bono Navideño, deberá ser cancelado para todos los trabajadores del país hasta el 24 de diciembre o de forma mensual izada. Es la suma de todos los valores percibidos durante el año, esto es, remuneraciones mensuales, viáticos y emolumentos correspondientes a bonificaciones por trabajos realizados; dividido para 12. Periodo de cálculo: desde el 1° de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del siguiente año.

El Décimo cuarto sueldo (décima cuarta remuneración) o bono escolar es un beneficio y lo deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, indistintamente de su cargo o remuneración. Solo se encuentran excluidos los operarios y aprendices de artesanos de acuerdo al Código del Trabajo¹⁵. Y consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago.

A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo. Los Fondos de Reserva del IESS, son un beneficio, al que tienen derecho todos los trabajadores en relación de dependencia, después de su primer año de trabajo

El trabajador o servidor público con relación de dependencia, tendrá derecho al pago mensual del Fondo de Reserva por parte de su empleador, en un porcentaje equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, después del primer año de trabajo.

El “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” es recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestan servicios por más de un año para un mismo empleador.

A un periodo de vacaciones laborales remuneradas. Las vacaciones laborales anuales es un derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado. Tienen derecho a las vacaciones los trabajadores que han cumplido un año

de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas. Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de vacaciones, incluidos los días no laborables. Quienes hubieren prestado servicios más de cinco años al mismo empleador, gozarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes., para el caso de los servidores públicos tienen derecho a treinta días de vacaciones después del onceavo mes de trabajo de manera ininterrumpida y podrá acumular hasta por dos periodos.

A un periodo de licencia por paternidad.- El padre tiene derecho al permiso o licencia por paternidad con remuneración por 10 días por el nacimiento de su hijo/a por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará la licencia por 5 días más. En los casos en que el hijo/hija haya nacido prematuro en condiciones de cuidado especial, la licencia por paternidad se prolonga con remuneración por ocho días más. En casos de que el hijo/hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por 25 días, hecho que deberá ser justificado con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del IESS o por el médico privado. En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte del período restante de licencia que le correspondería a la madre, si no hubiese fallecido.

A un periodo de licencia por maternidad. La mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más. Al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días

más. Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia. Esta disposición está estipulada en Código de Trabajo.

Solicitar certificados relativos a su trabajo. Vale la pena mencionar que en la actual Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la falsificación de certificados de trabajo da lugar a la presentación de Visto Bueno contra el trabajador, o sumario administrativo en el caso del sector público.

Estabilidad laboral de las mujeres embarazadas

Derechos laborales, mujer embarazada

Estar embarazada no es un delito ni un pretexto para despedir a una persona, por el contrario, la Ley la ampara y lo último que puede perder es su empleo, además hoy en día cuenta con varias alternativas para subsistir.

Al paso del tiempo, las nuevas leyes las protegen y fortalecen y con los nuevos gobiernos han existido modificaciones en la Ley que les da más protección a las mujeres embarazadas, casadas o madres solteras, todas tienen derecho a conservar su empleo.

Proteger a la mujer debe ser esencial para cualquier gobierno y un primer caso que puede darse es que como futura mamá teman confesar haber quedado embarazada en un trabajo y principalmente si llevan poco tiempo, por miedo a ser despedidas.

Sin embargo, aunque esta situación le ha ocurrido a muchas mujeres y se sientan incómodas al dar las noticias, lo cierto es que su condición no puede utilizarse legalmente en su contra gracias a la evolución de la sociedad en este tipo de casos.

En primer lugar, es ilegal que su jefe las trate de forma menos favorable debido a tu

embarazo, y eso es así desde el momento en el que la empleada sabe que está embarazada, así que no importa cuánto tiempo lleve trabajando para la empresa, poco o mucho, no importa porque la Ley las ampara.

Si su jefe la despidiera por estar embarazada, la Ley se pondría completamente de su lado y podría alegar un despido ineficaz e intempestivo o a su vez presentar una acción constitucional en caso de ser servidor público. Y si tuvieras que ir a juicio, le correspondería a tu jefe demostrar que tu despido no tiene nada que ver con tu embarazo.

Antes de embarazarse de y tener un nuevo miembro en la familia es importante tener buen conocimiento de cuáles son los derechos como madres y padres.

Argumentos legales en el mundo como la “Declaración de Barcelona sobre los derechos de la madre y el recién nacido”:

Declaración de los derechos de la madre.

1. La maternidad debe ser de libre elección. Toda mujer tiene derecho a decidir libremente sobre el momento más adecuado para tener sus hijos, y cuantos hijos quiere tener. El uso de métodos anticonceptivos eficaces debe ser accesible a todas las mujeres.

2. Todas las mujeres tienen derecho a que, en cualquier país del mundo, los gobernantes garanticen una maternidad sin riesgo. Esta garantía se ha de traducir en asignaciones presupuestarias en los países en vías de desarrollo y, en el caso de los países desarrollados, en priorizar la maternidad sin riesgo dentro de sus programas de cooperación. Las mujeres embarazadas inmigrantes tienen derecho a ser atendidas en igualdad de condiciones que las del país de recepción o asilo.

3. Toda mujer tiene derecho a no sufrir discriminación, ni penalización, ni marginación social, a causa de una interrupción voluntaria del embarazo. La práctica del aborto debe ser realizada en condiciones sanitarias adecuadas. Las mujeres tienen derecho a un acceso fácil a servicios de calidad para tratar las complicaciones derivadas de un aborto.

4. *Toda mujer tiene derecho a que el embarazo no suponga un alto riesgo para la salud. Los servicios sanitarios de atención al embarazo deben ser de calidad y tener los recursos necesarios para una correcta atención. Los ministerios de Sanidad deben establecer normas bien definidas acerca de la tecnología apropiada para un parto seguro para la madre y el recién nacido. Los países deben trabajar conjuntamente en la investigación para evaluar las diferentes tecnologías en la atención al parto.*

5. *Toda mujer tiene derecho a no ser marginada durante o a causa de un embarazo. El acceso y la continuidad al mundo laboral deben garantizarse a toda mujer sin que suponga una discriminación a causa de un embarazo. El derecho a la maternidad debe ser protegido por las leyes laborales de los gobiernos, de manera que no es admisible menoscabar ni anular la igualdad de oportunidades por razón de su estado.*

6. *Toda mujer tiene derecho a un Sistema de Salud adecuado y a medidas de protección durante su embarazo. El conocimiento y el acceso a los avances tecnológicos, tanto diagnósticos como terapéuticos, es un derecho de todas las mujeres. La atención obstétrica no tiene fronteras. El cuidado obstétrico debe tener en cuenta el respeto a la diversidad de culturas y creencias.*

7. *La mujer tiene derecho a recibir una adecuada educación e información sobre salud reproductiva, embarazo, parto, lactancia materna y cuidados neonatales. Por tanto los servicios de salud deberán promover la asistencia de la mujer embarazada, y si es posible de su pareja, a cursos de preparación, como una parte integrante de la atención prenatal.*

8. *Toda mujer tiene derecho a una nutrición adecuada durante el embarazo. La alimentación de la mujer debe permitir recibir todos los nutrientes necesarios tanto para un correcto crecimiento del niño como para su propia salud.*

9. *El derecho a la maternidad no puede ser limitado en base a la estructura social. Tanto las familias monoparentales como biparentales tienen los mismos derechos frente a una maternidad.*

10. *Toda mujer asalariada tiene derecho, no sólo a un adecuado cuidado sanitario, sino también a los preceptivos permisos laborales por maternidad sin menoscabo de su salario, ni riesgo de perder su empleo. La madre lactante tiene derecho a amamantar a su hijo durante la jornada laboral.*

11. *Toda madre tiene derecho a compartir la responsabilidad tanto de las decisiones como del trabajo reproductivo con el padre. El padre tiene derecho y el deber de ejercer su responsabilidad y a no ser marginado en el proceso*

de reproducción. Toda mujer tiene derechos a no ser violentada no coaccionada por su pareja en función de su maternidad. Las decisiones reproductivas, en el seno de una pareja son un derecho que debe ser ejercido con equidad y corresponsabilidad entre hombre y mujer. (Declaración de Barcelona sobre los derechos de la madre y el recién nacido 2014, pag 34)

Prevención de Riesgos Laborales

El bienestar de la madre y el feto en el lugar de trabajo debe ser un objetivo primordial a la empresa, por eso se debe extremar la prevención de riesgos laborales durante el periodo que se está trabajando en la empresa.

Factores tan importantes como la valoración de lo que se puede y lo que no se puede hacer físicamente al estar embarazada. Lo principal es comentarle al médico el puesto de trabajo que se desempeña para valorar si es compatible con el embarazo, requiere una revisión específica o un cambio de puesto de trabajo.

Definitivamente existen situaciones que pueden poner en riesgo la vida tanto de la madre como del bebé. Hay trabajos que podrían suponer un riesgo para la madre y/o el feto como trabajos con sustancias peligrosas, que requieran esfuerzo físico o que impidan una adecuada alimentación de la madre, por ejemplo. En ese caso, el médico deberá comunicarlo por escrito a la empresa.

Si se encuentra en peligro la mujer embarazada por el tipo de actividad hay que realizar los cambios indispensables. Bajo el supuesto de riesgo, la empresa tiene la obligación de cambiar de puesto de trabajo a la mujer embarazada, siempre y cuando sea posible, sin modificar el contrato ni las condiciones salariales.

La protección de la ley a la mujer embarazada

Descontarle dinero a la mujer embarazada o colocarla en un puesto de trabajo inferior por el embarazo va en contra de la ley.

Además la discriminación ya está penada. También va en contra de la ley retener los beneficios por embarazo porque una mujer no está casada. Todas estas son formas de discriminación por embarazo, y todas son ilegales.

Centro y Sudamérica ya prevén las mismas circunstancias. Las mujeres están protegidas por la Ley contra la discriminación por embarazo. Esta Ley dice que las empresas que tengan al menos 15 empleados deben tratar a las mujeres que están embarazadas de la misma manera que a otros solicitantes de empleo o empleados con habilidades o limitaciones similares.

Jurisprudencia

Esto fue lo que dijo la Corte Nacional España en sentencia T-1097 de 2012:

“El ordenamiento constitucional ha establecido una especial protección a las madres gestantes debido a la situación especial de vulnerabilidad que se encuentran ellas y sus hijos. Una de las manifestaciones de esta salvaguarda es la estabilidad laboral reforzada que permite a las madres mantenerse en sus empleos. De esta manera, el legislador y la jurisprudencia han establecido para los patronos la prohibición de desvincular de sus labores a las mujeres en estado de gravidez sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo. En los eventos en que se transgrede dicha proscripción las interesadas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de solicitar el amparo a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que cumplan con los requisitos señalados por la jurisprudencia. Adicionalmente, esta protección se halla garantizada en todos los vínculos jurídicos, incluido el contrato de prestación de servicios ya sea público o privado.” (Corte Nacional España sentencia T-1097 de 2012, pag 98)

De lo anterior se concluye que la mujer en estado de embarazo a la que se le termine un contrato de servicios (se despide), puede interponer una acción de tutela para alegar la

protección especial a la que se refiere la Corte constitucional.

La Administración Pública

La administración pública está conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que disponen de la misión de administrar y gestionar el estado y algunos entes públicos.

Esas instituciones u organizaciones se encuentran dirigidas por individuos y cuentan con una planta de personal notable que facilita el funcionamiento de las diversas áreas en las que normalmente se encuentra dividida.

Como su denominación nos lo anticipa, al tratarse de una administración pública le corresponde hacer de nexo directo entre los ciudadanos y el poder político de turno y por supuesto atender y satisfacer todas las demandas que los ciudadanos puedan acercar. Básicamente, podríamos decir que a la administración pública le compete todo aquello que implique el orden público.

Cabe destacarse que es el poder ejecutivo nacional es quien la regula y también existen algunos organismos especiales que se ocupan de ejercer su contralor.

Dentro del vasto universo de la administración pública nos encontramos con los empleados de las diversas secretarías y ministerios nacionales, los maestros que se desempeñan en instituciones educativas que dependen del estado, los médicos que despliegan su rol en hospitales públicos, los policías y demás fuerzas de seguridad que componen ésta área y que por caso tienen justamente la finalidad de velar por la seguridad de todos los ciudadanos del país, los organismos encargados de la recaudación impositiva y que en definitivas cuentas son los que con esta acción financian a la administración pública, entre otros.

Ahora bien, es importante mencionar que para que la administración pública funcione de modo eficiente es imprescindible que los recursos materiales y humanos se encuentren debidamente distribuidos, planificados y controlados, porque de lo contrario se caerá en un deficiente funcionamiento que ciertamente complicará el orden y ni hablar de las finanzas de la nación.

Este tipo de administración se opone a la administración de tipo privado porque justamente ésta última se ocupa de planificar, controlar y dirigir la actividad de una empresa privada y que tiene como objetivo primordial maximizar sus beneficios económicos.

Ley Organica del Servidor Público

La Ley Orgánica de Servicio Público, mejor conocida por su acrónimo LOSEP, es una ley en la Constitución de Ecuador. 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 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 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.¹

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".

Contratos de Servicios Ocasionales

Según la LOSEP en su Art. 58 establece:

“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 las servidoras y servidores que tuvieran suscritos este tipo de contrato, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público. 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. 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”. (LOSEP, 2015, pag 98)

Contrato de trabajo

Como todo contrato implica un acuerdo de voluntades pero a diferencia de otros, la ley considera que en el derecho laboral no puede dejarse libres a las partes de acordar sus condiciones, ya que una de ellas, el empleado se halla en una situación de subordinación con respecto al empleador, en una relación de mando-obediencia, y ante la necesidad de

conseguir esa fuente de ingresos podrá acceder a aceptar cláusulas que lo perjudiquen contra su voluntad, por eso no pueden pactarse condiciones menos favorables para el empleado que las que dispongan las normas que lo protegen.

Dentro de la actual ley de justicia laboral aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador en Abril del 2015 se elimino varios tipos de contratos con el fin de dar estabilidad laboral al trabajador dejando vigente únicamente el contrato de tiempo indefinido al cual se le puede incluir un periodo de prueba de hasta tres meses o noventa días, que una vez superado dicho tiempo el mismo se tendrá permanente.

Elementos del contrato

Los elementos esenciales que configuran la prestación de servicios pueden resumirse en:

- a. Prestación de un servicio: Una de las partes debe obligarse a realizar un servicio al otro contratante, quien se encuentra determinado y limitado por el contrato, pudiendo tratarse de cualquier servicio, siempre que no sea contrario a la ley, el orden público y las buenas costumbres.
- b. Pago de honorarios: Corresponde al pago que realiza uno de los contratantes a favor del otro, como contraprestación al servicio prestado. Será determinado por los contratantes. A estos elementos debe agregarse aquellos que tiene por cualidad principal diferenciar el contrato de prestación de servicios del contrato de trabajo.
- c. El profesional trabaja por su cuenta con total independencia, lo que se puede traducir en que no existe un vínculo de subordinación y dependencia entre los contratantes. Este es el principal elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de honorarios.

- d. La duración del contrato es solo la necesaria para la ejecución del servicio, el cual debe ser una labor específica: Al analizar la definición del contrato de honorarios o prestación de servicios, hemos visto que la doctrina y la Contraloría General de la República, han puesto acento en estos aspectos incorporándolo a las definiciones entregadas por ellos.

Esto se debe a que la realización de la prestación de servicio es en principio excepcional, en caso contrario lo lógico sería que hubiese un contrato de trabajo, por lo tanto el tiempo que dura es solo aquel necesario para su realización.

Características

De acuerdo con las clasificaciones legales y doctrinales de los contratos, el contrato de prestación de servicios a honorarios es:

- a. Contrato bilateral: En este supuesto ambas partes contratantes se obligan recíprocamente. De manera general, podemos afirmar que 21 mientras una de las partes se encuentra en la necesidad jurídica de prestar un servicio, la otra se obliga a pagar por éste una suma de dinero.
- b. Contrato oneroso: Existe para ambas partes utilidad, término que ha sido identificado por la doctrina como interés económico. Para el caso del contrato de honorarios, se traduce en la prestación del servicio realizada por una de las partes y el correlativo pago de la otra.
- c. Contrato conmutativo: Sin perjuicio de las diversas críticas doctrinarias que existen respecto a esta clasificación, es posible afirmar que las prestaciones entre las partes se miran como equivalentes, puesto que, de conformidad con el principio de autonomía de la voluntad, son los contratantes los que determinan el valor que

entregan a las obligaciones adquiridas las cuales en definitiva son equitativas.

- d. Contrato consensual: Al ser un contrato atípico, no regulado por la ley, debe aplicarse la norma general que establece que los contratos se perfeccionan por el solo consentimiento, sin perjuicio de ser necesario en algunos casos el cumplimiento de formalidades.
- e. Contrato atípico: Tal como se señaló precedentemente, el contrato de honorarios no se encuentra expresamente reglamentado en códigos o leyes especiales, no obstante que sea mencionado en determinada legislación especial.
- f. Contrato 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.
- g. Contrato individual: Es decir, pertenece a la categoría de aquellos contratos para cuya formación es indispensable la manifestación de voluntad de todos los que resulten obligados, y las obligaciones y derechos que nazcan de la celebración del acto sólo se circunscribirán a los patrimonios de los involucrados.
- h. Contrato de libre discusión: En principio, este tipo de contratos surge del libre debate de su contenido por parte de los contratantes, quienes determinan el sentido y alcance de las diversas cláusulas. Esta categorización no obsta a la existencia de los llamados contratos de adhesión, en los cuales el contenido del mismo es establecido por uno de los contratantes, limitándose el otro a aceptarlas, sin posibilidad de modificarlas.

Requisitos

Como todos los actos jurídicos, el contrato de prestación de servicios debe cumplir con requisitos de existencia y validez para poder nacer exento de vicios a la vida del derecho.

Los requisitos son:

a) La voluntad: Por tratarse de un acto jurídico bilateral debe existir un concurso de voluntades, que recibe el nombre de consentimiento. Sin éste ningún contrato bilateral puede existir, incluido el contrato de prestación de servicios.

Estas voluntades deben converger respecto de una misma causa y un mismo objeto. El problema surge en aquellos casos en el cual las partes celebran este tipo de contrato y en realidad existe un acto jurídico diverso como es el contrato de trabajo, encubrimiento que es objeto de este estudio, de conformidad con lo que se verificará en los siguientes apartados. La voluntad debe ser libre y espontánea, para ello menester es que no exista error, fuerza o dolo en el momento de su celebración. En caso de existir alguno de estos vicios, y concurriendo los demás requisitos legales, el acto es susceptible de ser declarado nulo.

A continuación se realiza un breve análisis de cada uno de estos vicios:

Error: De acuerdo con la doctrina el error puede ser de hecho o de derecho. Al respecto se ha señalado según Ducci Claro, 2005 pag. 258: “*Error de derecho es falso concepto de la ley, error de hecho es el falso concepto respecto de una persona, de una cosa; de una situación*”. (Claro D. (2005) pag 258)

Respecto del error de derecho, nuestra legislación ha sido precisa en disponer que el error en un punto de derecho no vicia el consentimiento, así lo expresa el artículo 1452 del Código Civil al preceptuar: “*El error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento*”. Diversa es la regulación que existe respecto al error de hecho, para lo

cual el Legislador ha distinguido en: (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

a. Error esencial: Está señalado en el artículo 1453 del Código Civil que establece: “El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra, como si una de las partes entendiese empréstito y la otra donación; o sobre la identidad de la cosa específica de que se trata, como si en el contrato de venta el vendedor entendiese vender cierta cosa determinada, y el comprador entendiese comprar otra”. Como podemos apreciar, el citado artículo se refiere a dos supuestos. El primero, respecto del acto que se celebra. Se configuraría esta hipótesis cuando, por ejemplo, para uno de los contratantes existe un contrato de honorarios y para el otro, uno de trabajo. Y el segundo supuesto recae sobre la identidad específica de la cosa, por ejemplo, uno de los contratantes cree que va a prestar servicios como abogado y el otro contratante requiere servicios como contador. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

b. Error Sustancial: Está dispuesta en el artículo 1454 del Código Civil, al expresar: “El error de hecho vicia asimismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato, es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante. El error acerca de otra cualquiera calidad de la cosa no vicia el consentimiento de los que contratan, sino cuando esa calidad es el principal motivo de una de ellas para contratar, y este motivo ha sido conocido de la otra parte”. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

De esta forma se refiere a la sustancia o calidad esencial del objeto. Daremos el siguiente ejemplo concerniente a la materia: para el prestador del servicio, consiste éste sólo en una atención de urgencia de salud, y quien recibe el servicio, estima

que está contratando la prestación para cualquier requerimiento de salud. c. Error en la persona: Se encuentra regulado por el artículo 1455 del Código Civil, al señalar: *“El error acerca de la persona con quien se tiene intención de contratar no vicia el consentimiento, salvo que la consideración de esta persona sea la causa principal del contrato. Pero en este caso la persona con quien erradamente se ha contratado, tendrá derecho a ser indemnizada de los perjuicios en que de buena fe haya incurrido por la nulidad del contrato”*. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

Se trata del error que se produce respecto a la persona con la cual se contrata. En esta hipótesis, el Legislador requiere que, para que sea efectivamente un vicio del consentimiento, la consideración a la persona sea la causa principal del contrato. Es posible aplicar este tipo de error en relación al contrato de honorarios, puesto que por regla general quien presta los servicios debe cumplir con preparación técnica, artística o tener determinados estudios profesionales con la finalidad de poder llevar a cabo los actos encomendados. Dicho de otro modo y a vía ejemplar, cuando se ha contratado con determinada persona en consideración a su identidad, contrato supuestamente con quien creo que es un exitoso pintor y en realidad se trata de alguien aficionado.

La Fuerza: Ha sido definida por la doctrina en los siguientes términos: “es el temor que experimenta una persona debido a una presión física o moral, y que la obliga a manifestar su voluntad en un sentido determinado”. Se encuentra reglada en el artículo 1456 del Código Civil. De conformidad con lo dispuesto en referido precepto, la doctrina ha considerado que son necesarios tres requisitos copulativos para que la fuerza sea capaz de viciar el consentimiento: (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

- a. Ser causa determinante del acto o contrato: La fuerza debe actuar en el momento en que se presta el consentimiento. El temor que infunde la fuerza debe operar en

- forma directa y eficaz para que se haga o diga algo en contra de los reales deseos.
- b. Debe ser injusta: Es decir, no puede tratarse de una amenaza legítima, sino de una que carezca de autorización legal para ser ejecutada.
 - c. Debe ser grave: Debe infundir un justo temor de un mal irreparable y grave, ya sea en la persona misma sobre la que se ejerce, o bien sobre su consorte, ascendientes o descendientes, o incluso respecto de sus bienes. La gravedad de la fuerza se debe apreciar respecto de la persona que experimenta el temor.

El Dolo: Como vicio del consentimiento está regulado en el artículo 1458 del Código Civil, al establecer: *“El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando además aparece claramente que sin él no hubieran contratado. En los demás casos el dolo da lugar solamente a la acción de perjuicios contra la persona o personas que lo han fraguado o que se han aprovechado de él; contra las primeras por el total valor de los perjuicios, y contra las segundas hasta concurrencia del provecho que han reportado del dolo”*. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

En cuanto al dolo, éste ha sido definido por el mismo Código Civil en su artículo 44 como: *“La intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro”*. Según se desprende, el dolo está constituido por dos elementos: el primero se refiere a la intención de engañar y el segundo a la forma en que se materializa ese engaño. Para que configure este vicio del consentimiento es menester que:

- a. Sea determinante: Esto se traduce en que sin mediar su existencia no se hubiera contratado. Por lo tanto, resulta indispensable que su ocurrencia se produzca de manera anterior o coetánea al consentimiento.
- b. Debe ser obra de una de las partes.

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. En el caso del

contrato de honorarios, se aplican las normas generales, es decir, serán capaces para celebrar el contrato todos aquellos que la ley no declare como incapaces. En consecuencia, son incapaces: (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

Incapaz Absoluto: Según el artículo 1447 del Código Civil, son completamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no sepan darse a entender.

Incapaz Relativo: El inciso tercero del artículo 1447 del Código Civil, establece que: *“Son también incapaces los menores adultos y los disipadores que se hallen bajo interdicción de administrar lo suyo”*, pero a continuación agrega que sus actos pueden tener valor con las debidas autorizaciones. En el caso de los menores adultos, éstos requieren la venia del representante legal, sin perjuicio de que en algunos supuestos, además el Legislador establece ciertas exigencias adicionales para resguardar sus intereses. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

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. El mero uso de la cosa o su tenencia puede ser objeto de la declaración”*. Según lo anterior, es posible establecer que el objeto del contrato de honorarios es la actividad o servicio que se obliga a realizar uno de los contratantes, y los honorarios que se obliga a pagar la contraparte. El objeto, en este caso, por tratarse de un hecho, debe ser determinado y física y moralmente posible. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 347)

Hecho determinado: Debe consistir en un hecho preciso. No puede estar sujeto al mero arbitrio posterior de alguno de los contratantes.

Física y moralmente posible: De acuerdo con el artículo 1475 del Código Civil, es físicamente imposible aquello contrario a las leyes de la naturaleza. Referida

imposibilidad debe ser absoluta y no circunstancial, es decir, si el impedimento existe sólo para el deudor, pero las demás personas no opera, no existe la imposibilidad. En tanto, de conformidad con el mismo precepto, es moralmente imposible los hechos prohibidos por las leyes u opuestos a las buenas costumbres y el orden público. Sin el cumplimiento de estos dos requisitos anteriormente descritos, el objeto no existe. Pero no es la única exigencia que el Código Civil impone a un objeto para que sea real, sino que también establece requerimientos para su validez: el objeto debe ser lícito y no estar afecto a una causal de nulidad. La ley no define que es el objeto ilícito, sólo se limita a señalar los casos en los cuales podemos determinar su concurrencia. En lo que concierne a nuestro estudio, sólo nos circunscribiremos a aquellas causales de ilicitud que guarden relación con el análisis del contrato que nos ocupa, a saber: los actos prohibidos por la ley, es decir, todos aquellos eventos que contravienen una disposición prohibitiva; y los actos y contratos contrarios al derecho público chileno.

d) La causa: De acuerdo con lo que dispone el inciso 2º 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.

En efecto, en el artículo 1445 del Código de Bello, el Legislador exige que la referida causa sea lícita. En definitiva, la causa es aquello que incita a las partes a contratar y puede tratarse, según lo dispone el artículo 1467, de una mera liberalidad o beneficencia, sin que sea necesario expresarla. Respecto al contrato de prestación de servicios ocasionales, podemos afirmar que, al revestir éste el carácter de contrato bilateral, y siguiendo la doctrina clásica, la causa de cada uno de los contratantes será la obligación correlativa del otro contratante. (Codigo Civil Ecuador (2014) pag 350)

Como se señaló anteriormente, mencionada causa debe ser lícita. Pues bien, un caso de

ilicitud de la causa se presenta cuando existe fraude a la ley, es decir, cuando a través de procedimientos que son en sí mismos legítimos, se hace aquello que la ley prohíbe o no se hace lo que la ley ordena.

e) Las solemnidades: Son los requisitos externos de los que está rodeado un acto jurídico. En principio, podemos afirmar que el contrato de honorarios no está afecto a ninguna solemnidad, puesto que las mismas son excepcionales y éste, al ser atípico, no tiene establecida ninguna formalidad para su constitución.

Sin embargo, pueden presentarse situaciones en que la ley requiere de ciertas formalidades, como las Formalidades habilitantes, que son aquellas establecidas a favor de los incapaces como medida para proteger su patrimonio. Como ya se señaló, en aquellos casos en que uno de los contratantes sea menor adulto, menester es que concurra la autorización del representante legal para que se pueda obligar válidamente, configurándose de este modo, la necesidad de verificar una formalidad habilitante. En caso de no cumplir con esta formalidad, la sanción consistirá en que el menor eventualmente responderá exclusivamente con su peculio profesional o industrial.

El Servidor Público

La administración pública del Estado, para cumplir sus fines necesita de personal humano adecuado, que tenga capacidad y sea apto para la ejecución de un servicio público; siendo que el recurso humano constituye un elemento primordial de la organización administrativa prestadora del servicio público, formando un complemento imprescindible con los recursos materiales, para llevar a cabo los fines que se ha propuesto la administración, esto es, la prestación del servicio público para obtener la satisfacción de una necesidad de interés general de la población.

El elemento humano, que desarrolla funciones administrativas y técnicas, en beneficio de

la administración pública, tiene la categoría de servidor público; su finalidad es velar por el interés público, desarrollar el servicio público mediante el ejercicio de las actividades propias de la administración pública, buscando siempre el beneficio de la colectividad y protegiendo los intereses institucionales.

Concepto de Servidor Público

Al tratar de definir al servidor público debemos verificar previamente el ordenamiento jurídico vigente, pues dicho ordenamiento condiciona la definición de lo que debe entenderse por servidor público.

Nelson López define así al Servidor Público:

“Es toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades y organismos del Estado y del sector privado, en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento, en las corporaciones” (Lopez N. (2015) pag 67)

Derechos y Obligaciones

Como ya latamente hemos referido, las obligaciones de las partes se encuentran reglamentadas en virtud de lo dispuesto en el contrato de prestación de servicios ocasionales, sin perjuicio de lo anterior existen algunas obligaciones esenciales en este tipo de contrato, las cuales son:

Obligaciones del Prestador del Servicio:

Al igual que cualquier obligación contractual, en esta no existe escepcion ya que la contraprestación permite que las partes tengan derechos y obligaciones ya sea pr medio de un contrato o por que la ley lo prescribe de esta manera para esta clase de actos

jurídicos.

1. Prestar el servicio: Debe prestar los servicios acordados por las partes según lo dispuesto en el contrato celebrado. Descrita prestación debe ejecutarse en el lugar, tiempo y forma convenida.
2. En determinados casos tendrá la obligación de guardar secreto profesional, como los médicos y abogados.
3. Indemnizar los perjuicios que causa el incumplimiento de su obligación. De conformidad con lo establecido por el Código Civil, ante la inobservancia de una de las partes, el contratante diligente puede exigir el cumplimiento forzado de la obligación o la indemnización de perjuicios compensatoria.

Además, en ambos casos, tiene derecho al pago de indemnización moratoria. Para que sea procedente la indemnización de perjuicios es necesario: que haya un incumplimiento en la obligación pactada, que la falta sea imputable al deudor, que no concurra ninguna causal de exención de responsabilidad, que esta genere perjuicios, que estos perjuicios sean consecuencia del incumplimiento y que el deudor esté en mora.

Obligaciones del Receptor del Servicio:

A mas de las obligaciones contractuales existen las obligaciones legales determinados en los cuerpos legales, asi como las de carácter ético y moral.

1. Pagar los honorarios como contraprestación de los servicios entregados, honorarios que deben consistir en dinero.
2. Indemnizar los perjuicios en caso de incumplimiento, del mismo modo señalado anteriormente, por lo que nos remitimos a los párrafos precedentes.

Requisitos de ingreso al servicio público.

Previo a emitir el acto de nombramiento, para que un empleado público desempeñe un puesto en el sector público, es necesario que la autoridad competente verifique que la persona cumpla con los requisitos que disponen la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público.

Por lo que para que una persona ingrese a la administración pública en calidad de empleado, es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano ecuatoriano, mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley, para el desempeño de un puesto público.
2. No encontrarse en interdicción civil y no ser un deudor al que se siga procesos judiciales de concurso de acreedores o en insolvencia fraudulenta declarada judicialmente. Para el doctor Cabanellas de Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 2005. p. 209 nos hace referencia que interdicción civil es “El estado de una persona a quien judicialmente se ha declarado incapaz, privándola de ciertos derechos”

Y para este mismo autor el estado de insolvencia es “Imposibilidad del cumplimiento de una obligación por falta de medios. Incapacidad para pagar una deuda.” Es decir que la persona que quiera desempeñar un puesto público debe estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones y encontrarse en pleno goce de derechos.

Derechos de la mujer embarazada en el sector público

Dentro del contexto legal determinado para el efecto por la LOSEP no se encuentra una determinación legal que ampare la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector

público, ya que no hay normas legales que garanticen la continuidad en el sector público si no se cuenta con el nombramiento definitivo el cual se adquiere mediante el concurso de méritos y oposición, sin embargo con el contrato de prestación de servicios ocasionales no existe estabilidad y se puede dar por terminada la relación contractual a cualquier momento según lo determina el Art. 146 del Reglamento General a la LOSEP.

HIPÓTESIS

Hipótesis Positiva

¿La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público incide en la aplicación del contrato ocasional de prestación de servicios?

Hipótesis Negativa

¿La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público no se da por la aplicación del contrato ocasional de prestación de servicios?

Señalamiento de variables

- **Variable Independiente.-** La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público
- **Variable Dependiente.-** Contrato ocasional de prestación de servicios

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El proyecto de investigación acerca de la Estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector publico y en contrato ocasional de prestación de servicios tiene un enfoque critico-propositivo.

El trabajo de investigación tiene un paradigma critico-propositivo; es crítico por que se realizara un análisis de la realidad que acarrea la inestabilidad de la mujer embarazada en el sector publico, por que busca dar soluciones efectivas y equitativas para prevalecer su derecho a un trabajo estable.

El enfoque cuantitativo requiere de una recolección de datos e información para probar la hipótesis previamente establecida.

Es uno de los métodos actualizados por la ciencia por que abarca datos de forma numérica, el conteo reflejado en estadísticas para obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población.

Se analiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios, para lo cual se debe mantener diálogos con entendidos en la materia esto es los funcionarios de la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GAD Municipalidad de Ambato, Jueces Constitucionales del cantón Ambato y abogados en libre ejercicio profesional.

Modalidad Básica de la Investigación

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”*. (Suárez P. (2006) pág. 28).

La investigación es el producto de la recolección y recopilación de información sobre la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios, misma que se ha obtenido en textos como: Derecho Administrativo Dr. Ricardo Vaca entre otros, así como en cuerpos legales tales como la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, y de publicaciones de tratadistas de la materia, de diarios, así como del internet, en las páginas web: www.gacetajudiciales.gob.ec.

De Campo

Ezequiel Ander - Egg (1977) *“identifica dos tipos de contacto que caracterizan la investigación de campo: 1) global, que implica una aproximación integral al fenómeno a estudiar, identificando las características naturales, económicas, residenciales y humanas del objeto de estudio; y, 2) individual, que implica la aproximación y relacionamiento con las personalidades más importantes del grupo.”* (Ander E. (1977) pag 87)

La recolección de la información se la realizará de forma directa a los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad del cantón Ambato y a los Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato según el Foro de Abogados de Tungurahua, por parte del investigador el mismo que se obtendrá por medio encuestas, con su instrumento el cuestionario, así como por medio de entrevistas con su instrumento la guía de la observación, ya que estos son diálogos mantenidos con los actores, nos ayudaron compartiendo sus conocimientos y vivencias en relación con el tema de investigación.

Nivel o Tipo de 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 nos deja abiertos grandes dudas sobre la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público cuando se trata de contratos de prestación de servicios ocasionales. (Nieto M. (2002) pag 45)

Descriptivo

Para Cohen, L. y Mansión, 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 que contribuyan al conocimiento”* (Cohen L. (2011) pág. 67).

Este tipo de investigación, realiza el planteamiento del problema, permite la formulación de hipótesis, selecciona la metodología a utilizar, aumentando así el grado de familiaridad con el problema a investigar. Por tanto, la actual investigación se hallará en este nivel porque admitirá analizar y valorar cada variable, porque permitirá seguir una secuencia lógica para formular la propuesta que ayude a subsanar este vacío legal.

Asociación de Variables

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera, Medina y Naranjo Galo (2012), la 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”*. (Naranjo G. (2012) pag 76)

Este tipo de investigación, permitirá asociar las variables, es decir, analizar y valorar cada variable así como el comportamiento de las mismas para que pueda influir de alguna manera sobre la hipótesis y expectativas planeadas para el desarrollo del presente estudio, es decir analizaremos la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios.

Población y Muestra

Población.- es un término definido desde la demografía y según los entendidos en esta materia manifiestan *“La población es la cantidad de personas que viven en un determinado lugar en un momento en particular. Si bien se trata de un concepto que se define en términos bastante sencillos, el estudio de la población es, sin duda, de gran aporte para múltiples disciplinas”*.

La población que va ser considerada para nuestro estudio son los servidores públicos del Gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato y los Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato según el Foro de Abogados de Tungurahua.

Muestra

Según (Mendenhall y Reinmuth, (1978) *Puede estar conformada por personas; y el interés por la muestra se basa en la posibilidad de describir con ella a la población de la*

cual fue extraída. Para la selección de la muestra en esta investigación, se utilizó el método de “muestreo aleatorio estratificado para proporciones” de una manera proporcional para la asignación de los tamaños de muestra en cada estrato (Mendenhall R. (1978) Pag. 35).

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 de una empresa o de algún campo de la sociedad, la población y la muestra no tienen otro fin que ayudarnos a identificar las personas o los actores reales que serán parte de la 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 conocimientos.

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.

Si las unidades son distinguibles el número de muestra de tamaño n viene dado para este tipo de muestra por la siguiente determinación:

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

UNIDAD OBSERVACIÓN	DE POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Servidores públicos del	1700	200	66%

GADMA			
Abogados en Libre ejercicio profesional	2789	154	44%
TOTAL	4489	354	100%

Cuadro No. 1
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

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

UNIDAD DE POBLACIÓN OBSERVACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Alcalde del GADMA	1	33.33%
Secretaria Ejecutiva GADMA	1	33.33%
Director de desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA	1	33.33%
TOTAL	3	100%

Cuadro No. 2
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

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

En donde:

N = 4489 (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:

$$n = \frac{4489(1.96)^2(0.5)(0.5)}{4489 - 1(0.5)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{4489(3.8416)(0.25)}{4488(0.0025) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{4311.2356}{12.1804}$$

$$n = 354$$

- Encuestas = 354
- Entrevista = 3

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
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. 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho • Obligación • Acto unilateral 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Estabilidad • Remuneración • Horarios • Actividades • Remuneraciones • Contratación • Despido • Renuncia • Terminación unilateral 	<p>¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?</p> <p>¿La Constitución de la República del Ecuador como garantista de derechos garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público?</p> <p>¿El sector público reconoce el derecho constitucional o la reproducción de la mujer trabajadora?</p> <p>¿Se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público?</p> <p>¿Considera usted que se debería realizar reformas legales para garantizar la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en el sector público?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Questionario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista <p>Guía observación</p>

Cuadro No. 3 Variable Independiente:
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Dependiente: Contrato ocasional de prestación de servicios

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
<p>Contratos de servicios ocasionales se utiliza 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. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer Necesidad • Disponibilidad de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vacante • Puesto nuevo • Asumir competencias • Partida presupuestaria • Recurso económico 	<p>¿Conoce usted lo que es el Contrato ocasional de prestación de servicios?</p> <p>¿El contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral?</p> <p>¿Qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales?</p> <p>¿El las instituciones del sector público se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional de prestación de servicios?</p> <p>¿Considera que los contratos de las instituciones públicas deben realizarse de manera indefinida y eliminar la LOSEP?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Cuestionario • Entrevista Guía observación

Cuadro No. 4 Variable Independiente:
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA LA ENTREVISTA

CRITERIO/ COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	PUNTOS (de 0 a 1)
Conoce la LOSEP y lo que establece para los contratos de prestación de servicios ocasionales.	
Conoce sobre la estabilidad laboral en el sector publico	
Que conoce al respecto sobre la estabilidad de la mujer embarazada en el sector público cuando se le otorgado una partida presupuestaria mediante contrato de prestación de servicios ocasionales	
Considera la existencia de una contradicción legal entre la Ley Orgánica del Servicio Público y la Constitución de la República del Ecuador en razón de la Estabilidad laboral.	
Considera que se debería precautelar la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público o la estabilidad laboral en general.	
Es viable realizar una reforma legal para precautelar la estabilidad laboral en el sector público.	
Total	

Cuadro N°5 Guía de observación

Fuente: Investigación propia

Realizado por: Kevin Gustavo León Gordon

Recolección de la Información

La información se aplicará con las siguientes técnicas que a continuación se detallan:

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 a los servidores públicos del GADMA y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato según el Foro de Abogados de Tungurahua.
¿Sobre qué aspectos?	Estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y contrato ocasional de prestación de servicios
¿Quién?	El Investigador Kevin Gustavo León Gordon
¿Cuándo?	Periodo Enero Julio del año 2017
¿Lugar de recolección de la información?	Cantón Ambato GADMA
¿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 N° 6 Recolección de la Información.

Fuente: Investigación propia
 Realizado por: Kevin Gustavo León Gordon

Procesamiento y Análisis

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

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 N° 7 Técnicas e Instrumentos
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

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 354 personas que son el tamaño de la muestra según lo determina el cuadro N° 1 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 plantearnos una solución.

PREGUNTAS

1. ¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?

CUADRO N° 8

PREGUNTA N° 1	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	179	51%
NO	175	49%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

■ SI ■ NO

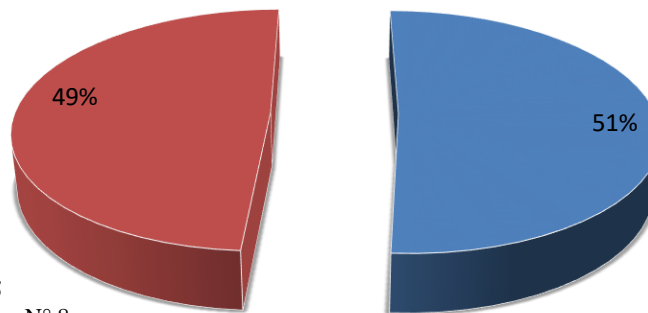


GRÁFICO N° 5

FUENTE: Cuadro N° 8

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 179 si conocen lo que es la estabilidad laboral, lo que representa el 51%; mientras que 175 no tienen conocimiento de lo que es la estabilidad laboral, lo que representa el 49%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio si conocen lo que es la estabilidad laboral mientras que la minoría desconoce que es la

estabilidad laboral.

2. ¿La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público?

CUADRO N° 9

PREGUNTA N° 2	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	109	31%
NO	245	69%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

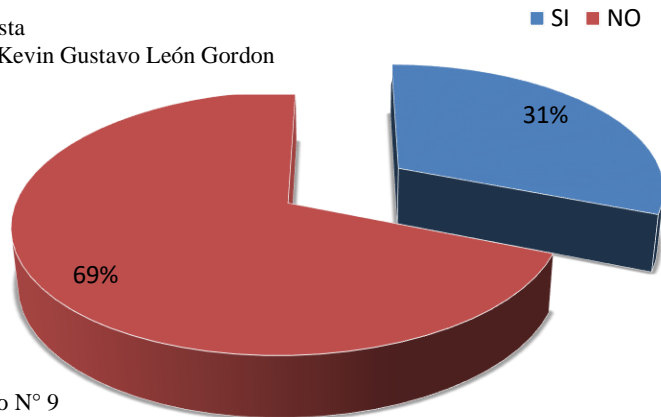


GRÁFICO N° 6
FUENTE: Cuadro N° 9
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 109 consideran que La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público, lo que representa el 31%; mientras que 245 no consideran que La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público, lo que representa el 69%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio no consideran que La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad

laboral para la mujer embarazada en el sector público, mientras que la minoría si considera que garantiza la estabilidad laboral.

3. ¿El sector público reconoce el derecho constitucional a la reproducción de la mujer trabajadora?

CUADRO N° 10

PREGUNTA N° 3	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	95	27%
NO	259	73%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

■ SI ■ NO

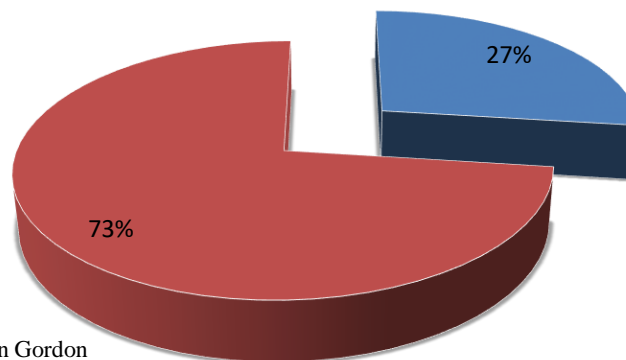


GRÁFICO N° 7

FUENTE: Cuadro N° 10

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 95 encuestados si consideran que el sector público reconoce el derecho constitucional a la reproducción de la mujer trabajadora, lo que representa el 27%; mientras que 259 no consideran que se reconozca el derecho constitucional a la reproducción de la mujer trabajadora, lo que representa el 73%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas

encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio no consideran el derecho a la reproducción huma de la mujer trabajadora, mientras que la minoría si la considera como tal.

4. ¿Se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público?

CUADRO N° 11

PREGUNTA N° 4	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	170	48%
NO	184	52%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

■ SI ■ NO

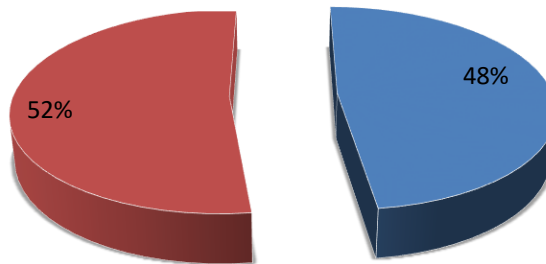


GRÁFICO N° 8

FUENTE: Cuadro N° 11

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 170 si consideran que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público, lo que representa el 48%; mientras que 184 considera que no se respeta el derecho a la igualdad, lo que, lo que representa el 52%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas

encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio consideran que no se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público, mientras que la minoría considera que si se respeta este derecho constitucional.

5. ¿Considera usted que se debería realizar reformas legales para garantizar la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en el sector público?

CUADRO N° 12

PREGUNTA N° 5	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	275	78%
NO	79	22%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

■ SI ■ NO

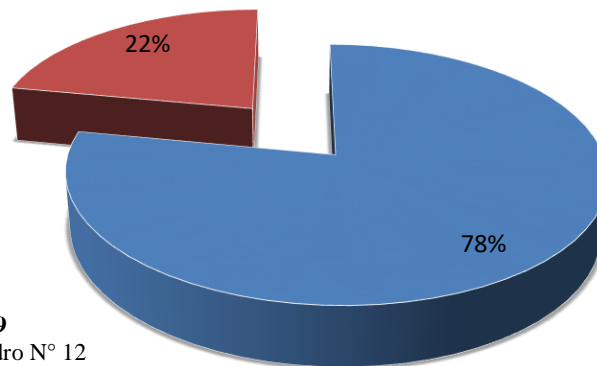


GRÁFICO N° 9

FUENTE: Cuadro N° 12

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 275 si consideran que se debería realizar reformas legales para garantizar la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en el sector público, lo que representa el 78%, mientras 79 consideran que no se debería realizar ninguna reforma a los cuerpos legales lo que representa el 22%

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio si consideran factible realizar una reforma legal para garantizar la estabilidad laboral en el sector público, mientras que la minoría no considera necesaria una reforma legal.

6. ¿Conoce usted lo que es el Contrato ocasional de prestación de servicios?

CUADRO N° 13

PREGUNTA N° 6	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	200	56%
NO	154	44%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

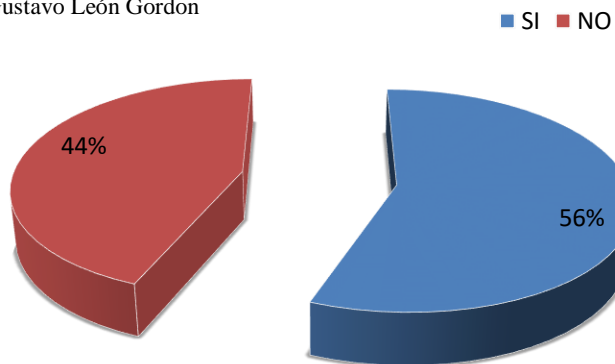


GRÁFICO N° 10

FUENTE: Cuadro N° 13

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 200 si conocen lo que es el contrato ocasional de prestación de servicios, lo que representa el 56%; mientras que 154 no tienen conocimiento de lo que es contrato ocasional de prestación de servicios, lo que representa el 44%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio si conocen lo que es el contrato ocasional de prestación de servicios, mientras que la minoría no conoce lo que este este tipo de contrato utilizado en el sector público.

7. ¿El contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral?

CUADRO N° 14

PREGUNTA N° 7	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	128	36%
NO	226	64%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

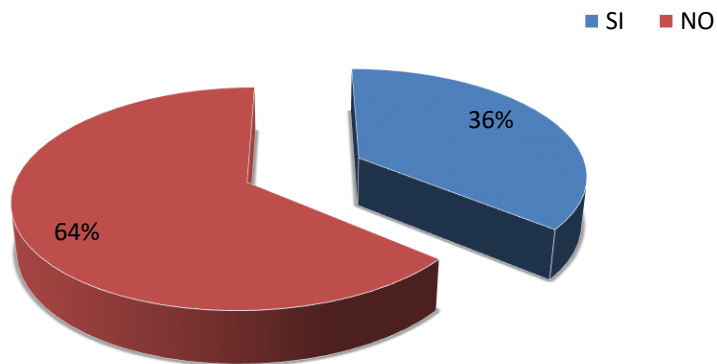


GRÁFICO N° 11
FUENTE: Cuadro N° 14
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 128 consideran que el contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral, lo que representa el 36%; mientras que 226 no consideran que el

contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral, lo que representa el 64%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio no consideran que el contrato ocasional de prestación de servicios garantice la estabilidad laboral, mientras que la minoría si lo considera.

8. ¿Qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales?

CUADRO N° 15

PREGUNTA N° 8	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
10 MESES	75	21%
UN AÑO	155	44%
DOS AÑOS	100	28%
INDEFINIDO	24	7%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

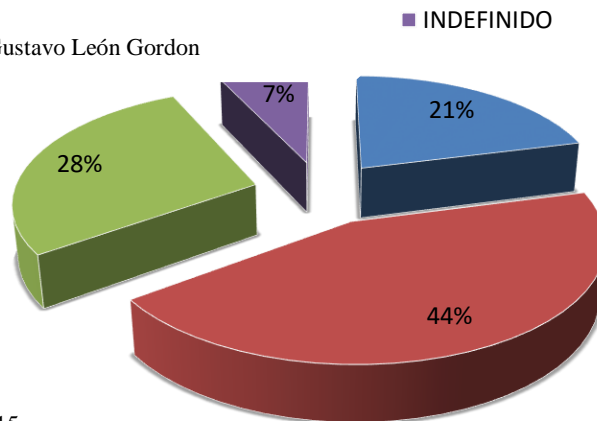


GRÁFICO N° 12

FUENTE: Cuadro N° 15

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 75 encuestados indican que la duración del contrato ocasional es de 10 meses.

Lo que representa al 21%; 155 consideran que la duración es de un año. Lo que representa 44%; 100 consideran que la duración es de dos años, lo que representa 28%; y 24 indican que es de manera indefinida, lo que representa el 7%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas consideran que la duración del contrato ocasional es de un año mientras que la minoría se divide en manifestar que la duración es de 10 meses, dos años y hasta indefinido.

9. ¿El las instituciones del sector público se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional de prestación de servicios?

CUADRO N° 16

PREGUNTA N° 9	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	119	34%
NO	235	66%
TOTAL	354	100%

FUENTE: Encuesta
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

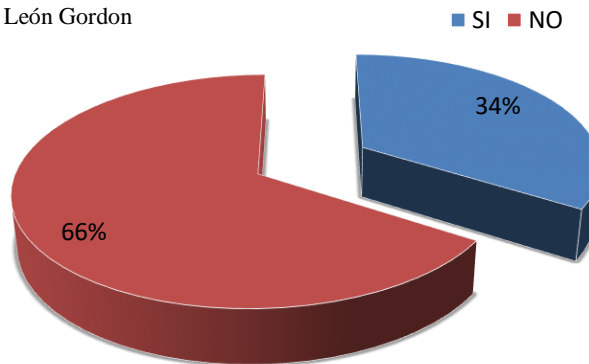


GRÁFICO N° 13
FUENTE: Cuadro N° 16
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 119 consideran que las las instituciones del sector público si garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional de

prestación de servicios, lo que representa el 34%; 235 manifiestan que las instituciones del sector público no garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional, lo que representa el 66%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas no consideran que se dé la estabilidad laboral con el contrato de servicios ocasionales para la mujer embarazada, mientras que la minoría se lo considera.

10. ¿Considera que los contratos de las instituciones públicas deben realizarse de manera indefinida y eliminar la LOSEP?

CUADRO N° 17

PREGUNTA N° 10	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	259	73%
NO	95	27%
TOTAL	377	100%

FUENTE: Encuesta
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

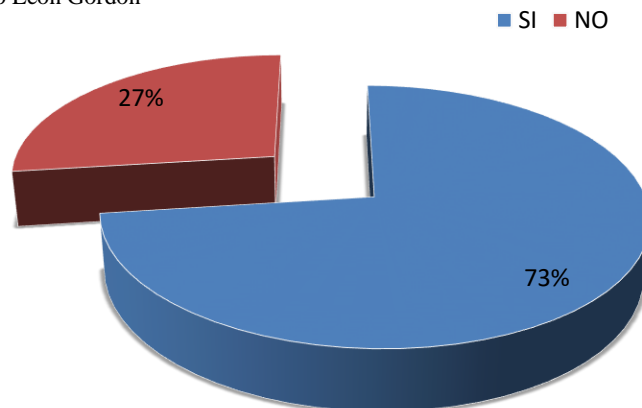


GRÁFICO N° 14
FUENTE: Cuadro N° 17
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 354 encuestados que equivalen al 100% de la muestra entre servidores públicos y abogados en libre ejercicio del cantón Ambato, 259 si consideran que los contratos de las instituciones públicas deben realizarse de manera indefinida y eliminar la LOSEP, lo que representa el 73%; mientras que 95 no

consideran que los contratos de las instituciones públicas deben realizarse de manera indefinida y eliminar la LOSEP, lo que representa el 27%.

De la interpretación realizada a la pregunta se desprende que la mayoría de las personas encuestadas entre servidores públicos del GADMA y abogados en libre ejercicio si consideran que los contratos de las instituciones públicas deben realizarse de manera indefinida y eliminar la LOSEP, mientras que la minoría considera que no es necesario realizar ninguna reforma.

RESUMEN DE GRÁFICOS

CUADRO N° 18

PREGUNTA N°	SI	%	NO	%	TOTAL	%
1	179	51%	175	49%	354	100%
2	109	31%	245	69%	354	100%
3	95	27%	259	73%	354	100%
4	170	48%	184	52%	354	100%
5	275	78%	79	22%	354	100%
6	200	56%	154	44%	354	100%
7	128	36%	226	64%	354	100%
8	155	44%	199	56%	354	100%
9	119	34%	235	66%	354	100%
10	259	73%	95	27%	354	100%
TOTAL	169	48%	185	52%	354	100%

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

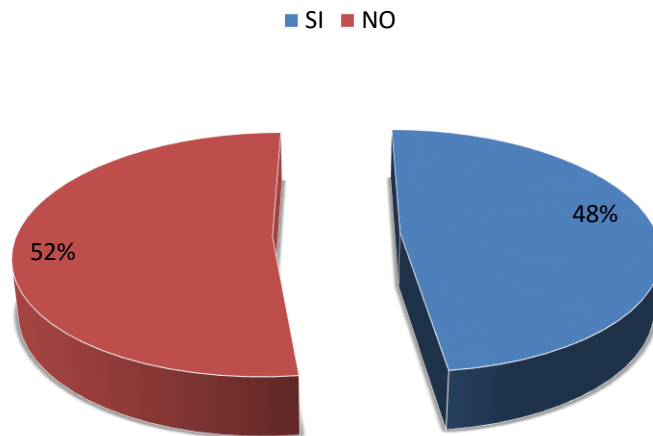


GRÁFICO N° 15
FUENTE: Cuadro N° 18
ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los trescientos cincuenta y cuatro personas encuestadas entre los servidores públicos que prestan sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato bajo contratos de prestación de servicios ocasionales o nombramientos definitivos ganados mediante concurso de méritos y oposición, y abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato inscritos en el foro de Abogados de Tungurahua, que equivalen al 100% de la muestra, ciento sesenta y nueve han contestado de manera afirmativa a las preguntas realizadas, lo que representa el 48%; mientras que ciento ochenta y cinco han contestado de manera negativa las preguntas planteadas, lo que representa el 52%, a lo cual debo manifestar que las preguntas planteadas han servido de base para buscar una solución al problema planteado, y proponer en el futuro una reforma legal en el marco del derecho con el fin de evitar la inestabilidad laboral de la mujer embarazada por medio de los contratos de prestación de servicios ocasionales establecidos para el efecto en la LOSEP y su terminación normada en el Art 146 del reglamento general a la LOSEP.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De la interpretación realizada se desprende que la mayoría personas encuestadas entre servidores públicos que prestan sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato bajo contratos de prestación de servicios ocasionales o nombramientos definitivos ganados mediante concurso de méritos y oposición, y abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato inscritos en el foro de Abogados de Tungurahua, no tiene los conocimientos necesarios respecto a la estabilidad laboral y los contratos de prestación de servicios ocasionales, así como los derechos que posee las mujeres en estado de gestación tanto el sector público como en el sector privado siendo fuente derechos y poseedora de los mismos.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tamaño de la muestra: 354

Chi cuadrado = χ^2

CUADRO N° 19

N°	PREGUNTAS	SI	NO	SUMA
1	¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?	179	175	354
2	¿La Constitución de la República del Ecuador como garantista de derechos garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público?	109	245	354
3	¿El sector público reconoce el derecho constitucional a la reproducción de la mujer trabajadora?	95	259	354
4	¿Se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público?	170	184	354
5	¿Considera usted que se debería realizar reformas legales para garantizar la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en el sector público?	275	79	354
6	¿Conoce usted lo que es el Contrato ocasional de prestación de servicios?	200	154	354
7	¿El contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral?	128	226	354

8	¿Qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales?	155	199	354
9	¿El las instituciones del sector público se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional de prestación de servicios?	119	235	354
10	¿Considera que los contratos de las instituciones públicas deben realizar se manera indefinida y eliminar la LOSEP	259	95	354
TOTAL	SUMA	1681	1841	3540
CE		169	185	354

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

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

Calculo del Chi cuadrado = $\sum X_i^2$

CUADRO N° 20

		Observados	Esperados			
		O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
SI		179	169	10	100	0.59
		109	169	-60	3600	21.30
		95	169	-74	5476	32.40
		170	169	1	1	0.014
		275	169	106	11236	66.48
		200	169	31	961	5.68
		128	169	-41	1681	9.94
		155	169	-14	196	1.15
		119	169	-50	2500	14.79
		259	169	90	8100	47.92
NO		175	185	-10	100	0.54
		245	185	60	3600	19.45
		96				

259	185	74	5476	29.6
184	185	-1	1	0.02
79	185	-106	11236	60.73
154	185	-31	961	5.19
226	185	41	1681	9.08
199	185	14	196	1.05
235	185	50	2500	13.51
95	185	-90	8100	43.78
Xi2				383

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

Determinación de Grados de Libertad

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

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

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

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**

$$\chi^2 = 383$$

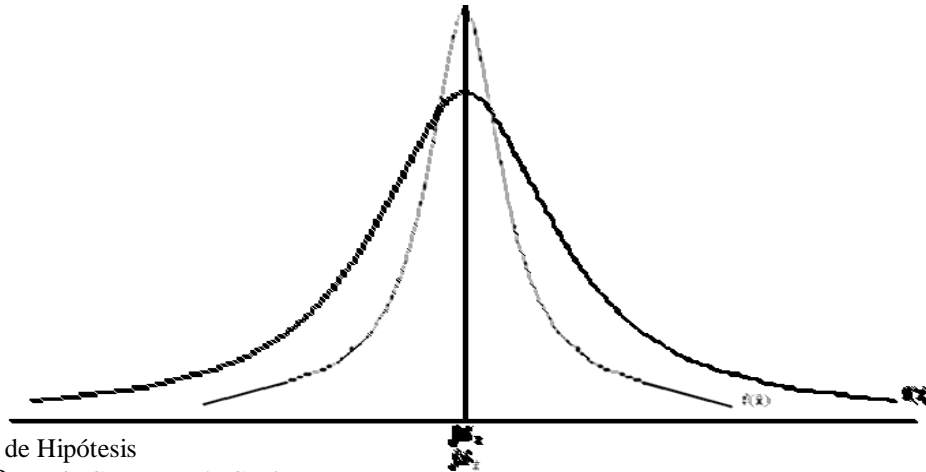
$$gl = 9$$

$$e = 0.05$$

$$k = 16,9190$$

Campana del contraste o tés de hipótesis

GRAFICO N° 16



FUENTE: Tés de Hipótesis
 ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

$$H_0: 383 \neq 16,9190$$

$$H_1: 383 > 16,9190$$

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 se ha concluido con la siguiente hipótesis

¿La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público se da por la aplicación del contrato ocasional de prestación de servicios?

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, donde se respetan los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la estabilidad laboral, se atiende a los grupos de atención prioritaria, por ende se debe realizar una reforma legal a la Ley Orgánica del Servicio Público así como así como a su Reglamento General mediante la introducción de disposiciones que en materia de contratos ocasionales de servicio público garantice la estabilidad laboral de la mujer embarazada.
- En razón de la ley de justicia aboral se debe implementar mecanismos jurídicos que permitan la estabilidad laboral en el sector público, ya que del estudio del derecho comparado respecto a las garantías constitucionales de las mujeres trabajadoras en el período de lactancia o en estado de gestación se observó que la norma constitucional las protege, en cambio las normas laborales las relegan y limitan sus derechos constitucionales especialmente la LOSEP.
- 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.

Recomendaciones

- Formular un proyecto de ley de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público así como a su Reglamento General mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad y respeto del trabajo de la mujer en estado de gestación.
- Fomentar el conocimiento de la norma constitucional que garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada prohibiendo su discriminación y su despido por cualquier causa peor aun argumentando que la misma se da por su estado de gestación.
- Se debería socializar a la ciudadanía sobre la Ley de justicia laboral, las normas constitucionales y las reformas planteadas a la LOSEP y su Reglamento General.
- Resguarda a la mujer en estado de gestación en razón de la norma constitucional que permite la reproducción de la mujer trabajadora y garantizar un habitan laboral saludable libre de riesgos y con estabilidad laboral que permita obtener estabilidad económica y emocional para sobrellevar el embarazo y posterior parto y lactancia del menor sin ninguna afectación psicológica. .

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS

TITULO: FORMULAR UN PROYECTO DE LEY DE REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO ASI COMO A SU REGLAMENTO GENERAL MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO GARANTICE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESPETO AL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN.

INSTITUCION EJECUTORA: Asamblea Nacional.

BENEFICIARIOS: Servidores públicos

TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN: Inicio: Agosto del 2017 fin: Diciembre 2017.

EQUIPO TECNICO RESPONSABLE: Kevin Gustavo León Gordon

COSTOS:

CUADRO N° 21

ACTIVIDADES	GASTOS
Asesoramiento técnico jurídico	\$ 3000 USD
Asesoramiento científico	\$ 500 USD
Materiales de oficina	\$ 500 USD
Trasporte	\$ 100 USD
TOTAL	\$ 4100USD

FUENTE: Estudio técnico

ELABORADO: Kevin Gustavo León Gordon

Antecedentes de la propuesta

Por el constitucional principio de seguridad jurídica, el Estado, durante el desarrollo de un proceso, de cualquier tipo de proceso, debe garantizar a las personas vinculadas al mismo el respeto a la Constitución y a la jerarquía de las leyes, más cuando se trata de aspectos que ayudan al desarrollo sustentable de un país como la erradicación del desempleo y la eliminación de la desigualdad social , respetando la seguridad jurídica del estado y la tutela efectiva e imparcial de derechos.

El fin primordial de la Constitución y de las normas legales es el respeto de los derechos humanos de los ciudadanos, mediante la aplicación de los principios y normas constitucionales, así como respetar los tratados y convenios internacionales y más aún cuando se trata de grupos de atención prioritaria y mujeres en estado de gestación.

Al vivir en un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. 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...

En conclusión, la propuesta de formular un proyecto de ley de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público así como a su Reglamento General mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad laboral y respeto al trabajo de la mujer en estado de gestación, es necesario a fin de garantizar el principio de seguridad jurídico 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

Formular un proyecto de ley de reforma a la ley orgánica del servicio público así como a su reglamento general mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad laboral y respeto al trabajo de la mujer en estado de gestación.

Específicos:

- Redactar la reforma.
- Concretar en la realidad legislativa estos aspectos pertinentes a la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público mediante el proceso de aprobación de la norma.
- Socializar con la ciudadanía y las instituciones publicas las reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público así como a su Reglamento General.

Justificación

El presente tema de propuesta es novedoso, ya que nuestra LOSEP determina en su Art. 58 el contrato ocasional de prestación de servicios con una duración de un año pudiendo ser renovado por un periodo similar, sin embargo el Art 146 del reglamento general a la LOSEP determina las causa de terminación de esta contrato el mismo que se da por el fiel cumplimiento del tiempo o a su vez por autorización de la máxima autoridad, sin embargo no se extiende en esta norma jurídica alguna salvedad para las mujeres que cuentan con esta clase de contratos pero que a su vez se encuentran en estado de gestación, siendo amparado por la Norma Constitucional en su art 332 como lo he demostrado durante toda

la investigación, sin embargo al no ser un tema muy conocido ni aplicado en el ámbito del derecho común, y más bien es parte del derecho administrativo, no se ha enfocado en su estudio a fondo y se ha encontrado estas falacias jurídicas que afectan a la seguridad jurídica del Estado, como a la tutela efectiva e imparcial de los derechos constitucionales.

Es importante buscar una solución jurídica que permita corregir este error de los legisladores que dejaron pasar por alto esta contradicción de normas con la constitución y que no protegen a la mujer en estado de gestación.

Su importancia radica en el respeto de los derechos humanos y la dignidad misma de la persona ya que su condición física o estado de gestación no se la puede tomar como discriminación alguna para dar por terminado el contrato de prestación de servicios ocasionales así se haya cumplido con el tiempo del contrato, es por eso que se busca una reforma legal para proteger a este grupo vulnerable de la sociedad y en si con el afán de promover la estabilidad laboral en el sector público.

Es factible la realización de la reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, y su Reglamento General ya que contamos con el poder legislativo constituido en la Asamblea Nacional, quien es el encargado de crear y modificar las leyes para el correcto desarrollo social, y con ello se busca beneficiar a la administración de justicia y que se respete la seguridad jurídica del Estado.

Análisis de factibilidad

POLÍTICO.- La propuesta es factible de concretarse como una decisión de política pública del Estado, encaminada a impulsar la estabilidad laboral tanto en el sector público como en el sector privado, como el detonante de la inversión y el crecimiento económico, impulsando el desarrollo personal y social de la ciudadanía, para el progreso de familias ecuatorianas del país.

SOCIO-CULTURAL.- Con la concreción legislativa Formular un proyecto de ley de reforma a la ley orgánica del servicio público así como a su reglamento general mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad laboral y respeto al trabajo de la mujer en estado de gestación, esto beneficiara directamente a la sociedad, al país y los servidores públicos.

TECNOLÓGICO.- La propuesta contara con una plataforma tecnológica manejada por el Ministerio de Trabajo para el seguimiento de todas las instituciones Públicas del Estado, en el cual se registrara todos los funcionarios sus restricciones médicas o a su vez si se encuentran o no en estado de gestión y se velara por el cumplimiento de la Norma Constitucional para evitar la inestabilidad Laboral de las mujeres en estado de gestación.

ORGANIZACIONAL .- Tratar la Formular un proyecto de ley de reforma a la ley orgánica del servicio público así como a su reglamento general mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad laboral y respeto al trabajo de la mujer en estado de gestación.

, mediante el procedimiento legislativo y su iniciativa dispuesta en el artículo 134 de la Constitución, es amplio, en consecuencia la ejecución del proyecto es factible, gracias a la organización de las funciones del Estado.

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.

La Asamblea Nacional cuenta con recurso proveniente del presupuesto general del Estado.

LEGAL.- Desde el punto constitucional y legal es deber del Estado tutelar efectivamente

la tutela de los derechos, así como garantizar el principio de seguridad jurídica, mediante la implementación de las normas necesarias para la correcta aplicación de la justicia basada en los cuerpos legales y la norma constitucional.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

La estabilidad de los trabajadores del Estado no es una novedad, existen numerosos textos constitucionales que la reconocen y una amplia doctrina jurídica que se ha expresado sobre ella.

Sin embargo, es necesario volver una vez más sobre esta cuestión porque si hay algo que resulta de actualidad, y sobre lo cual abundan ejemplos en nuestra región, son los constantes ataques y violaciones al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público por parte de los gobiernos.

Ante esta realidad, los trabajadores nos vemos constantemente obligados a una doble tarea, tanto la que tiene que ver con resistir los ataques y violaciones a este derecho en los casos en que es reconocido, como la de pelear por su pleno reconocimiento a nivel normativo donde la garantía de la estabilidad no está aún consolidada.

En esa lucha debemos confrontar con aquellas visiones que entienden al Estado como una estructura que debe funcionar en su mínima expresión posible, que asignan al empleo público un rol instrumental al servicio de los gobernantes y que, para desconocer nuestros derechos como trabajadores, nos presentan a la ciudadanía como un gasto improductivo y sobredimensionado.

No obstante, una particularidad que tiene el sector público es que es mano de obra intensivo, que no hay Estado sin trabajadores que lo hagan funcionar. Y en la pelea por la defensa de nuestros empleos los trabajadores hemos tomado conciencia de ello y de lo

fundamental que resulta nuestra tarea para garantizar los derechos de nuestros pueblos.

Esa toma de conciencia ha permitido construir un vínculo con la comunidad que en innumerables ocasiones ha sido un elemento clave para el éxito de las luchas por los derechos del trabajador...

METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

CUADRO N° 22

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	TIEMPOS																RESPONSABLES	MATERIALES	PARTICIPANTES
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4						
Recaudar Información	x	x	x	x													Kevin Gustavo León Gordon	Bibliografía jurídica	Kevin Gustavo León Gordon
Elaboración de proyecto					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Kevin Gustavo León Gordon	logísticos	Kevin Gustavo León Gordon
Socializar el proyecto															x	x	Kevin Gustavo León Gordon	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: Kevin Gustavo León Gordon

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

FORMULAR UN PROYECTO DE LEY DE REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO ASI COMO A SU REGLAMENTO GENERAL MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO GARANTICE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESPETO AL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

C O N S I D E R A N D O:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 3 determina que son deberes primordiales del Estado 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 dispone: 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, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 82 dispone 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, el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el

acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad, se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

QUE, es necesario introducir disposiciones que en materia laboral para servidores públicos garanticen la estabilidad laboral y respeto al trabajo de la mujer en estado de gestación.

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

REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO GARANTICE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESPETO AL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Artículo 1.- Sustituya del Art. 4 en su último inciso a palabra “Código de Trabajo” por Ley Orgánica del Servicio Público.

Art 2.- Refórmese el Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público por el siguiente:

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.

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 Trabajo, estos contratos con el fin de garantizar la estabilidad laboral tendrán una duración indefinida,

pudiendo terminarse por informes desfavorables por parte de la unidad de Talento Humano, previa una investigación y con autorización de la máxima Autoridad de la Institución.

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.

Este tipo de contratos, representará estabilidad laboral, amparado en lo que determina la Constitución de la República del Ecuador

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.

En caso de mujeres embarazadas se respetar su condición y no se podrá dar por terminada la relación laboral, otorgando estabilidad laboral de la misma.

Al hablar de la mujer embarazada se garantizara un año por pos parto, y no estará inmerza en ninguna prohibicion ni discriminación para no ser contratada , quedando asegurada el año fiscal de relación laboral hasta concluir su periodo de lactancia.

Artículo 3.-**Derogatoria:** Se derogan todas las leyes generales y especiales que se opongan a la presente ley reformativa, en especial las referentes a la contratación de servidores públicos que no otorguen estabilidad laboral.

Articulo 4.- Sustitúyase en todo el texto de la Ley Orgánica del Servicio Público, la

palabra “código de trabajo” servidores públicos en razón de lo que determina la Enmienda Constitucional en su Art. 9.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.-En lo no previsto en esta reforma se deberá aplicar lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público.

DISPOSICION FINAL.- Esta ley reformativa entrará en vigencia en 120 días a partir de su publicación en el Registro Oficial, lapso en el cual el Consejo de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo socializaran y capacitará a los directores y departamentos de Talento Humano de las Instituciones Gubernamentales.

REFORMA AL REGLAMENTO GENERAL DE LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO GARANTICE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESPETO AL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Art 1.- Refórmese el Art. 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público por el siguiente: Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a. Mutuo acuerdo de las partes;
- b. Renuncia voluntaria presentada;
- c. Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- d. Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- e. Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora,

siempre que se justifique llamados de atención e informes de seguimiento a estos por parte de la Unidad de Talento Humano.

- f. Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;
- g. Destitución;
- h. Muerte.

Artículo 2.-**Derogatoria:** Se derogan todas las leyes generales y especiales que se opongan a la presente ley reformativa, en especial las referentes a la contratación de servidores públicos que no otorguen estabilidad laboral.

Artículo 3.- Sustitúyase en todo el texto del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, la palabra “código de trabajo” servidores públicos en razón de lo que determina la Enmienda Constitucional en su Art. 9

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.-En lo no previsto en esta reforma se deberá aplicar lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público.

DISPOSICION FINAL.- Esta ley reformativa entrará en vigencia en 120 días a partir de su publicación en el Registro Oficial, lapso en el cual el Consejo de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo socializaran y capacitará a los directores y departamentos de Talento Humano de las Instituciones Gubernamentales.

Dado y suscrito, en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los 11 días del mes de Agosto del año 2017

Administración de la Propuesta

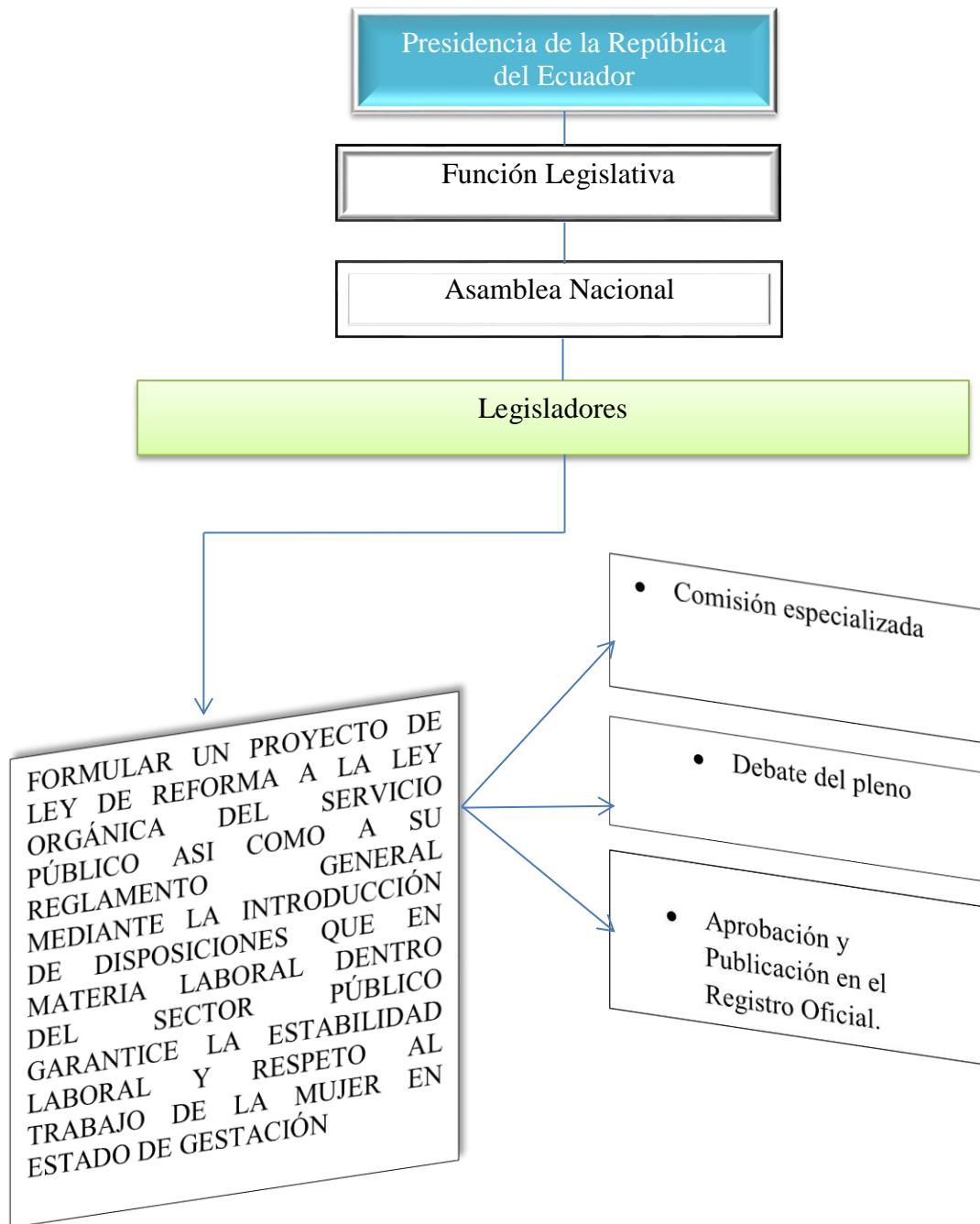


Gráfico N° 17.- Organigrama Estructural de la Propuesta
Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon
Fuente: Investigador

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

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
-------------------	-------------

1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	- Servidores Públicos - Sociedad.
2.- ¿Por qué evaluar?	- 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?	- Reajustar la propuesta. - Modificar estrategias - Mejorar las técnicas y procedimientos utilizados
4.- ¿Que evaluar?	- 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 Republica, 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?	- Mediante el seguimiento de los contratos en las instituciones públicas.

Cuadro N° 21

Elaborado por: Kevin Gustavo León Gordon

Fuente: Investigador

BIBLIOGRAFÍA

1. Barsallo, María Augusta (2012). “Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”. Editorial Carpol. Quito –Ecuador.
2. Bernal C. (2006) en su obra Metodología de la Investigación, manifiesta que: (pág. 48)
3. Bravo, Rubén (2009). “Temas Laborales y Judiciales”. Editorial Universidad Católica de Cuenca. Primera edición. Cuenca-Ecuador.
4. Cabanellas de Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 2005. p. 209.
5. Cohen, L. y Mansión, L. (2011) “Métodos de la investigación Educativa,” (pág. 67)
6. Díaz Cantón F. (2000) en su obra la motivación (pag25)
7. Díez-Picazo L (2000) indica: “Instauración de la Ley”
8. Dromi Roberto (2012) en su obra Estado Constitucional de Derechos y Justicia, (Pág. 118)
9. Ducci Claro, 2005 pág. 258.
10. Ernesto Krotoschin Tratado do Deredio civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tonm I, vol. I
11. Fernandez-Galiano, Antonio, Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho, Madrid, 1983, págs.139-140.
12. Fuente Horacio de la Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976
13. González, Fernando “El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”, 2015
14. Hernández Sampieri, Roberto, (2004) en su libro Técnicas de la Investigación, pág. 35
15. Herrera Luis, Naranjo Galo y, Medina Arnaldo, (2012)” (pág. 34)
16. Jaramillo Zabala Julio Alberto (2012) tesis con el tema “La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente” de la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Bogotá.
17. Kelsen (2012), en su obra Teoría de la Constitución, pág. (453) en su sentido lógico-jurídico

18. Lassalle Fernando (2013) “ Teoría dela Constitución”
19. León, O.G. y Montero, I. (2000) “Método de la Investigación en Psicología
20. Ltnovrco BARASSI: Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, tomo II
21. Marín Gil Karen Alexandra (2011) en sus tesis con el tema. “la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, pág. 88)
22. Pabiirro Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1037, págs. 8 a 16
23. Paul Durand Traite de Droit du iravail, JA. Dalloz, París, 1947
24. Regato Miguel (2012). “Breves Lecciones practicas del juicio individual de trabajo”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo I, Quito- Ecuador
25. Suárez de Paredes, N. (2006), “Investigación Documental Paso a (pág. 28).
26. Subiría, J. (2009) “Pedagogía Humana, Corporación de Estudios de la Investigación Social” (pág. 34)
27. Tijea, Buenos Aires, J950, págs. 310 y 311
28. Trujillo Julio César. Derecho del Trabajo. Tomo 1, (Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008
29. Truyol y Serra en su obra Derechos Humanos, Editorial Tecnos, Madrid, 1968, pág.11

CUERPOS LEGALES

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público
- Carta Americana de Garantías Sociales, aprobada en 1948 en Bogotá
- Convenio 102 (Oit), De 28 De Junio De 1952, Sobre la Norma Mínima de la Seguridad Social Parte Viii

LINKOGRAFÍA

- www.derechoecuador.com. Derecho Ecuador, consultado 25-04-2013
- www.derechoonline.com. Libro Virtual, consultado 23-05-2013
- www.definicionabc.com/derecho/legislacion.php
- www.feriadosecuador.net
- www.jurimprudencias.com. Libro de Jurisprudencia 10-03-2013
- <http://paradigmasdeinvestigacion.blogspot.com/2009/02/paradigma-critico-la-alternativa-mas.html> (2016/09/012: 12h30) indica
- www.definicionabc.com/derecho/legislacion.php

ANEXOS

ENCUESTA

Boletas de encuesta valida a ser aplicada a los a los señor 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 la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato de prestación de servicios ocasionales.

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

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

1. ¿Conoce usted que es la estabilidad laboral?

Si () No ()

2. ¿La Constitución de la República del Ecuador como garantista de derechos garantiza la estabilidad laboral para la mujer embarazada en el sector público?

Si () No ()

3. ¿El sector público reconoce el derecho constitucional a la reproducción de la mujer trabajadora?

Si () No ()

4. ¿Se respeta el derecho de igualdad y no discriminación hacia la mujer en estado de gestación en las instituciones del servicio público?

Si () No ()

5. ¿Considera usted que se debería realizar reformas legales para garantizar

la estabilidad laboral de la mujer en estado de gestación en el sector público?

Si () No ()

6. ¿Conoce usted lo que es el Contrato ocasional de prestación de servicios?

Si () No ()

7. ¿El contrato ocasional de prestación de servicios garantiza la estabilidad laboral?

Si () No ()

8. ¿Qué tiempo dura un contrato de prestación de servicios ocasionales?

10 meses () un año ()

Dos años () Indefinido ()

9. ¿El las instituciones del sector público se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada que cuenta con contrato ocasional de prestación de servicios?

Si () No ()

**SENTENCIA
ACCION DE
PROTECCION**

VISTOS.- La suscrita Dra. Nory Jimena Tirado Palacios, Juez de la Unidad de Trabajo de Tungurahua, a quien le ha correspondido conocer la acción de protección No. 18371-2017-000043, que sigue MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO en contra del Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Dr. Edwin Fabián Usinia Sánchez en su calidad de procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato; y Dr. Jacinto Mera Vela, en su calidad de Delgado Regional de la Procuraduría General del Estado en Chimborazo. ANTECEDENTES DEL ACTO U OMISIÓN QUE SE DICE VIOLA DEL DERECHO.- Desde fojas 47 a 51, comparece MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO, proponiendo acción de protección en contra del Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Dr. Edwin Fabián Usinia Sánchez en su calidad de procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato; y Dr. Jacinto Mera Vela, en su calidad de Delgado Regional de la Procuraduría General del Estado en Chimborazo, manifestando que mediante un primer contrato de servicios ocasionales celebrado y suscrito el 6 de marzo del 2015 entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato; representado por el Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del GADMA y su persona María Fernanda Naranjo Castro, se le contrata desde el 0 de febrero del 2015 al 31 de diciembre del 2015, desempeñando el cargo de Servidor Público en la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad del GADMA, percibiendo una remuneración mensual de ochocientos diecisiete dólares americanos, contrato que se encuentra registrado por la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA. Que al haberse cumplido la vigencia del contrato antes citado, se le otorga un segundo contrato de prestación de servicios ocasionales, celebrado y suscrito el 29 de enero del 2016, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato; representado por el Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del GADMA y su persona María Fernanda Naranjo Castro, mediante el que se le contrata desde el 01 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2016, con el cargo de Servido Público en la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad del GADMA, con una remuneración mensual de ochocientos diecisiete dólares americanos, contrato que igualmente se encuentra registrado en la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA. Que mediante oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016 suscrito por la Ing. Paulina Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, se le notifica con la terminación unilateral del segundo contrato de prestación de servicios ocasionales, señalado textualmente: "En atención a la sumilla inserta en el oficio DITH-163970 por pare del ing. M.Sc. Luis amoroso Mora, mediante la cual autoriza, se procede a emitir la presente notificación de conformidad con lo dispuesto en el inciso sexto del Art. 58 de la ley Orgánica de Servicio Público, en concordancia con el literal f) del Art. 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público y a la cláusula Decima Primera del Contrato de Prestación de Servicios Ocasionales suscrito por usted; me

permiso NOTIFICAR con la terminación Unilateral del Contrato de prestación de Servicios Ocasionales con el GAD Municipal de Ambato, debiendo prestar sus servicios hasta el 31 de Diciembre del 2016 y realizar los trámites pertinentes para su desvinculación.”(lo subrayado y resaltado es de su autoría); que ante esta comunicación ha presentado una comunicación al Ing. M:Sc. Luis Amoroso Mora en su calidad de Alcalde del GADMA, de fecha 11 de enero del 2017, con FLOW No. 1269, en la cual expuso que a la fecha de presentación de la comunicación se encontraba en estado de gravidez de 24 semanas 2 días; que ha adjuntado el certificado de ecografía original emitido por el Dr. Pedro Sevilla Callejas, y que ha solicitado al señor Alcalde del GADMA se disponga a la directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, se le reintegre a sus labores mediante el respectivo contrato de prestación de servicios ocasionales, el cual será desde el 01 de enero del 2017, que de lo contrario estaría vulnerando sus derechos constitucionales conforme lo señala la sentencia No. 309-16-SEP-CC, de fecha 21 de septiembre del 2016 dictada por la Corte Constitucional del Ecuador y publicada en el tercer suplemento del Registro oficial No. 866 del 20 de Octubre del 2016, en la cual se acepta una acción Extraordinaria de Protección. Que el GADMA debió acatar lo dispuesto en la sentencia aditiva, y suscribir un contrato de prestación de servicios ocasionales por el periodo que dure el embarazo y el de lactancia tal como lo indica en su numeral 5, que trata sobre el último inciso del Art. 58 de la LOSEP, que dice “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; así como en los casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la autoridad competente y el de las mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso, la vigencia del contrato durará hasta el fin de periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia, de acuerdo con la Ley.” Que al conocer de la sentencia el No. 309-16-SEP- CC, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, procede a celebrar un tercer contrato de prestación de servicios ocasionales suscrito el 19 de enero del 2017 por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, representado por el Ing. Luis Amoroso Mora en calidad de Alcalde del GADMA y su persona María Fernanda Naranjo Castro, en el cual se le contrata desde el 01 de Enero del 2017 al 31 de Enero del 2017, desempeñando el cargo de Servidor Público I en la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad del GADMA, con una remuneración de ochocientos diecisiete dólares americanos, el que se encuentra registrado. Que la vulneración de derechos plasmada tanto por la terminación del segundo contrato de manera unilateral así como también la suscripción del tercer contrato por la ilegalidad del tiempo de vigencia y el contenido de la notificación del Oficio No. DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017, en el que se le indica que finaliza éste tercer contrato, por finalización del periodo para el cual fue contratada, el que es contradictorio a la sentencia aditiva No. 309-16- SEP-CDC. Que sus derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, fueron vulnerados por la terminación unilateral de su segundo contrato mediante oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016, suscrito por la ing. Paulina Naranjo Castillo en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, y se celebra un tercer contrato con fecha 19 de enero del 2017, que se encuentra contrario a la ley por su tiempo de vigencia, el que se lo concluyen mediante oficio No. DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017, suscrito por la

ing. Paulina Naranjo Castillo en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, actos administrativos del GADMA que contraviene lo dispuesto por la Corte Constitucional del Ecuador aditiva No. 309-16-SEP-CC. Que se encuentra en estado de gravidez de 27 semanas 4 días según el certificado original ecografía emitido por el Dr. Pedro Sevilla Callejas, el que adjunta a la presente Acción de Protección. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y DOCUMENTOS DE PRUEBA.- La actora fundamenta su acción e protección en el Art. 33, Art. 35, en el numeral uno del Art. 43; en el Art. 82, en el Art. 229 y en el Art. 335 de la Constitución de la República del Ecuador; y se acompaña a la acción de protección los siguientes documentos: Contrato de prestación de servicios ocasionales, del 6 de marzo del 2015; contrato de prestación de servicios ocasionales del 29 de enero del 2016; Oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016; comunicación original de fecha 11 de enero del 2017 y anexos; contrato de prestación de servicios ocasionales, del 19m de enero del 2017; Oficio DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017; y copia certificada de la sentencia No. 309-16-SEP-CC de fecha 21 de septiembre del 2016 PRETENSION Y MEDIDAS DE REPARACION INTEGRAL.- Con los antecedentes expuestos solicita que se declare vulnerado sus derechos Constitucionales establecidos en los Art. 33, 35, 43 numeral I, 82, 229 y 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que trata sobre el derecho al trabajo, grupos de atención prioritaria, no discriminación por el embarazo, la seguridad jurídica, los derechos de los servidores públicos que son irrenunciables, y, la prohibición de despido de la mujer embarazada respectivamente, y como medida de reparación integral se disponga: 1.- Se deje sin efecto el oficio DITH-16-4817 de 14 de diciembre del 2016; 2.- Que se deje sin efecto el Contrato de prestación de Servicios ocasionales del 19 de Enero del 2017; 3.- Se deje sin efecto el oficio DITH-16-327 del 31 de enero del 2017; 4.- que se disponga se le reintegre inmediatamente a sus labores a través de la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios ocasionales con el GADMA, desde el uno de enero del 2017, hasta el fin del periodo fiscal en el que concluya su periodo de lactancia de acuerdo con la Ley, esto es hasta el 31 de diciembre del 2018, conforme lo señalado por la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia aditiva No. 309-16-SEP-CC. Declara bajo juramento que no ha planteado otra acción constitucional por los mismos actos u omisiones, contra las mismas personas y con la misma pretensión. DE LA AUDIENCIA PUBLICA.- En cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 3ro. del Art. 86 de la Constitución de la República del Ecuador, se ha convocado a audiencia pública a la que comparece la accionante, María Fernanda Naranjo Castro y una vez juramentada en legal forma declara que no ha planteado otra acción constitucional por los mismos actos u omisiones, contra las mismas personas y con la misma pretensión. Una vez que se le concede la palabra sustenta sus argumentos jurídicos y reproduce la prueba documental; de inmediato interviene el Dr. Galo Pico a nombre de los legitimados pasivos, dice: Que la Municipalidad de Ambato, no puede negar de que consta la nueva la reforma en el Art. 58 de la LOSEP, pero no es factible la forma en que sea dado esta reclamo ya que para ellos, el legitimado ha equivocado la vía de impugnación del acto al que están solicitado se le extienda el tiempo de duración, porque así lo dice la ley de Servicios Publico, e invocan el Art. 42, numeral 4, en cuanto a la improcedencia de la acción manifiesta que cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial este debía ser rechazado, que este tipo de actos por tener una connotación no de carácter constitucional sino más de mera

legalidad, en cuanto al tiempo de duración este debía ser impugnado por la Vía Contenciosa Administrativa, habiendo equivocado este tipo de acción por medio de la acción constitucional que es protectora garantista de derechos, solicita se rechace la demanda; por su parte la Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en la calidad que ha sido demandada, dice: Manifiesta que no ha existido mala fe por parte de la Municipalidad de Ambato, debido a que ellos, dentro de la Institución de Desarrollo y Talento Humano laboramos la planificación e Talento Humano, como lo estipula la LOSEP y el Ministerio de Trabajo, en función de las necesidades institucionales que se presentarán para una proforma presupuestaria del siguiente año, se evidencio y se refirieron todos los cargos necesarios, desconociendo hasta esa entonces que la demandante estaba en estado de gestación, ya que como se pudo comprobar dentro de su respuesta jamos se acercó a un dispensario médico como lo estipula la norma de IESS, en cuanto a la atención de grupos prioritarios, jamás fue atendida y jamás supieron de su estado de gestión que si bien ellos se enteraron quince días después, que lo que ellos ha n hech0o es revisar desempeño y necesidades institucionales para poder renovar los contrato ya que solamente en caso de necesidad institucional se renovar por veinticuatro meses, es así que la señora ya tenía dos ejercicios fiscales y lo único que le faltaba era más menos de un mes y día para completar los veinticuatro meses. Una vez que la suscrita ha escuchado las intervenciones tanto de la legitima activa, cuanto de los legitimados pasivos, y una vez ordenada las pruebas que ha solicitado la accionante, una vez que la juzgadora ha formado su criterio RESUELVE ACEPTAR LA ACCION DE PRETECCIÓN deducida por MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO. Conforme al numeral tercero del Art. 15 de la ley Orgánica de Garantía y Control Constitucional procedo a emitir la siguiente sentencia por escrito del siguiente modo: PRIMERO. COMPETENCIA y VALIDEZ.- Conforme al numeral segundo del Art. 86 de la Constitución de la República del Ecuador, Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la suscrita es competente para conocer y resolver en primera instancia esta acción de protección; acorde con el artículo 76 de la Constitución de la República, se han observado las garantías básicas del debido proceso contenidas el artículo 4 numeral primero de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se ha cumplido con las solemnidades sustanciales comunes a todos los juicios e instancias, y se ha dado a la causa el trámite establecido en el Art. 13 de esta misma Ley, por lo que se declara que el proceso es válido. SEGUNDO. DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN: El Art. 88 Constitución de la República del Ecuador, dispone: <la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación>, concordante con artículo 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que prescribe <Finalidad de las Garantía.- Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así

como la reparación integral de los daños causados por su violación.> y con relación al artículo 39 de esta misma Ley, que prescribe: <la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena>. Con lo que se deja señalado la acción de protección es una garantía que tiene como fin el garantizar el cumplimiento y la vigencia de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Tratados Internacionales y que el constituyente a incluido en la Carta Magna, a fin de que se garantice la plena vigencia de los derechos de los ciudadanos y es esta garantía a la que ha recurrido la accionante para ejercer su derecho de acción para conseguir la tutela efectiva de sus derechos. TERCERO. EN CUANTO AL DERECHO VULNERADO.- En este apartado corresponde establecer si los derechos de la accionante, fueron vulnerados por la terminación unilateral del segundo contrato de prestación de servicios ocasionales, mediante oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016, suscrito por la ing. Paulina Naranjo Castillo en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, y la celebración de un tercer contrato con fecha 19 de enero del 2017, que se lo concluyen mediante oficio No. DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017, suscrito por la ing. Paulina Naranjo Castillo en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, actos administrativos del GADMA que contraviene lo dispuesto por la Corte Constitucional del Ecuador aditiva No. 309-16.SEP-CC, por cuanto se encuentra en estado de gravidez de 27 semanas 4 días según el certificado original ecografía emitido por el Dr. Pedro Sevilla Callejas, el que adjunta a la presente Acción de Protección, por lo que corresponde las siguiente reflexiones: 3.1.- Para demostrar la vulneración de sus derechos, la accionante acompaña a su petición la siguientes documentación: a) A fojas 3 consta la copia de un primer contrato de servicios ocasionales celebrado el 6 de marzo del 2015 entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, representado por el Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, Alcalde del GADMA y la accionante María Fernanda Naranjo Castro, con el cargo de Servidor Público en la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad, con una vigencia desde el 02 de febrero del 2015 al 31 de diciembre del 2015, de los que efectivamente la prestación de servicios de la accionante se inicia mediante la suscripción; a fojas 4 consta la copia de un segundo contrato de prestación de servicios ocasionales, celebrado el 29 de enero del 2016, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, representado por el Ing. Luis Alcibíades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del GADMA y la accionante María Fernanda Naranjo Castro, con una vigencia desde el 01 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2016, con el cargo de Servido Público en la Dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad; b) A fojas 6 del expediente consta el oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016 suscrito por la Ing. Paulina Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, mediante el cual se le notifica a la accionante la terminación del segundo contrato de prestación de servicios ocasionales, en el que se le indica a la accionante que deberá prestar sus servicios ocasionales hasta 31 de diciembre del 2016; c) A fojas 7 del expediente consta la comunicación remitida por la accionante María Fernanda Naranjo Castro, con fecha 11 de enero del 2017

dirigida al Ing. M:Sc. Luis Amoroso Mora, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato, haciéndole conocer que a la fecha de presentación de la comunicación se encontraba en estado de gravidez de 24 semanas 2 días, adjuntando el certificado de ecografía, solicitado al señor Alcalde del GADMA, se disponga a la Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, se le reintegre a sus labores mediante el respectivo contrato de prestación de servicios ocasionales, el cual será desde el 01 de enero del 2017, ya que se encuentra en estado de gravidez y que no puede ser desvincula de la institución mientras se encuentre en estado embarazo y posteriormente en periodo de lactancia; y que esta condición se encuentra establecida por la Corte Constitucional, en la sentencia No. 309-1-SEP-CC de 21 de Diciembre del 2016(es de 21 de septiembre del 2016); d) a fojas 11 consta un nuevo contrato de prestación de servicios ocasionales celebrado entre Ing. M:Sc. Luis Amoroso Mora, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato y la accionantes, como Servidor Público, con un tiempo de duración del primero al treinta y uno de enero del 2017; y la conclusión de este contratado es notificada mediante oficio NO: DITH-16-327 de enero 31 del 2017, conforme consta de fojas 34; y e) Acompaña copia certificada del Tercer suplemento del Registro Oficial No. 866, publicado el 20 de octubre del 2016, en el que consta la Sentencia No. 309-156-SEP-CC, dictada por La Corte Constitucional del Ecuador, dentro del caso No. 1927-11-EP. 3.2.- En relación al derecho al trabajo, la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33, contiene el siguiente mandato: <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>. Por manera que todas las personas del territorio nacional tiene derecho al trabajo por ser un deber social y económico, que además está garantizado por el Estado Ecuatoriano, para que el trabajador goce de una remuneración que le permita tener una vida digna y decorosa, y que además el desempeño de su trabajo sea saludable y tenga libertad de elegir una vida digna; por otro lado el Art. 43 de esta misma Norma Suprema, manda que: < El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.2. La gratuidad de los servicios de salud materna.3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.> Esta disposición tiene por objeto garantizar los derechos reproductivos, a la estabilidad, derechos de maternidad, lactancia, norma constitucional que ha establecido una especial protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia debido a la situación especial de vulnerabilidad que se encuentran ellas y sus hijos, tanto así que incluso en la constitución se los consideró en el capítulo tercero que trata sobre los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. La protección a la mujer embarazada también se considera en el artículo 332 de La Constitución de la República del Ecuador: <El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de mujer

trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con roles reproductivos> (las negrillas son mías) Consecuentemente la protección constitucional en relación a la mujer embarazada, comprende el derecho al trabajo, el derecho de maternidad es decir de gestación y lactancia; y dentro de todo este contexto a no ser discriminada, pues inclusive debe ser sujeta de atención prioritaria, pues la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentra en desventaja y en una situación de vulnerabilidad y que por lo tanto requiere de protección, para que se encuentre en igualdad de condiciones y no sea objeto de trato discriminatorio. 3.3.- La Constitución de la República del Ecuador establece los principios de aplicación de los derechos, contenidos en el Art 11 y menciono los siguientes: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. Por tanto este, principio de igualdad implica un trato igual en situaciones idénticas, que la Ley deba ser aplicada de manera igual a todos, igualdad en cualquier extracto social en situaciones similares, la no discriminación es la materialización del principio de igualdad, si se discrimina por cualquier distinción, esta discriminación atentaría a la igualdad de oportunidades de las personas, es por eso que el Estado Ecuatoriano ha adoptado medidas de acción afirmativa para promover la igualdad en favor de los titulares del derecho que se encuentren en situación de desigualdad. Por manera que en relación a estos principios la legitimada actividad esta amparada para ejercer su derecho a un trato igual sin que se le discrimine por su estado de embarazo que como se dijo anteriormente se encuentra en una situación vulnerable. 3.4.- De la documentación que se acompaña surge que el Gobierno Autónomo Descentralizado, representado por el Ing. Luis Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde, a celebrado tres contratos de prestación de servicios con la accionante María Fernanda Naranjo, el primero que va desde el 02 de febrero del 2015 al 31 de diciembre del 2015, celebrado el 06 de marzo de ese año; el segundo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2016, celebrado el 29 de enero del 2016; y un último contrato de servicios ocasionales con una vigencia desde el primero al treinta y uno de enero del 2017, contratación de prestación de servicios ocasionales que se los da por terminado el conforme el oficio No. DITH-16-327 y que consta a fojas 34. 3.5.- Conforme a estos Contratos de prestación de servicios ocasionales adjuntos, se desprende que la accionante venía prestando sus servicios ocasionales, desde el año 2015 y 2016 y para completar los veinticuatro meses de contratación se realiza otro contrato por un mes, esto desde el primero al treinta y uno de enero del 2016, es decir la relación

de prestación de servicios ocasionales fue desde el dos de febrero del 2015 hasta el treinta y uno de enero del 2017, prestación de servicios ocasionales que ha sido aceptada implícitamente por la Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, al contestar los fundamentos de la acción, aunque según dice se refiere a la parte técnica, y en este lapso e tiempo, el once de enero del 2017, la accionante hace conocer el Ing. Luis Amoroso Mora, Alcalde del Gobierno Descentralizado Municipalidad de Ambato, que se encontraba en estado de gravidez de 24 semanas 2 días, es decir antes de finalizar el último contrato de prestación de servicios ocasionales El GADMA, ya tuvo conocimiento del estado de gravidez de la accionante, por lo que no se acepta la argumentación de la Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo que desconocía este hecho, pues si a simple vista no se podía apreciar su estado de gravidez, la accionante ya lo había puesto en conocimiento mediante la comunicación antes mencionada. Ya enterados del estado de gravidez de la accionante al Gobierno autónomo Descentralizado de este cantón Ambato, le correspondía tomar las medidas necesarias el procura de que la empleada que se encuentra en estado de gravidez, no quede en total desamparo y es aquí donde se vulnera los derechos de la accionante, ya que el Ing. Luis Amoroso Mora, Alcalde del Gobierno Descentralizado Municipalidad de Ambato, a través de la Ing. Paulina Naranjo Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del GADMA, decide terminar el contrato, sin observar que la empleada se encontraba embarazada, que necesitaba de su trabajo, para su subsistencia decorosa y digna, pues por parte de los personeros del GADMA, no se consideró la posibilidad de extender un nuevo contrato en atención a las condiciones de embarazo por gestación con una duración hasta que termine su periodo de lactancia y así no vulnerar su derecho al trabajo su derecho a la no discriminación por el embarazo y el derecho a la prohibición del despido de la mujer embarazada. 3.6.- La Corte Constitucional en un caso similar mediante sentencia Aditiva No. 309-156-SEP-CC dictada el 21 de septiembre del 2016, dentro dentro de la acción extraordinaria de protección, seguida por la señora Evelyn Támara Naranjo Tacuri, por sus propios derechos, en contra de la sentencia emitida el 30 de agosto de 2011, así como del auto que resolvió negativamente su pedido de aclaración y ampliación de la sentencia referida, dictado el día 9 de septiembre de 2011, dictados por la Segunda Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, dentro de la acción de protección N.º 0552-2011 en segunda instancia y N.º 0028-2011, en primera instancia, publicada en el Tercer suplemento del Registro Oficial No. 866, publicado el 20 de octubre del 2016, se ha pronunciado así: < ...En el presente caso, esta Corte estima que el caso de las personas por discapacidad es análogo en tanto el tratamiento que reciben en el texto constitucional. Al igual que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, son considerados un grupo de atención prioritaria, y tienen garantías específicas que prohíben su discriminación en el trabajo. La mayor diferencia entre ambos grupos es que la condición denominada "discapacidad" puede ser temporal o permanente; mientras que, el embarazo y el período de lactancia son transitorios. Dicha diferencia no es relevante en términos de justificar un trato diferente. Por lo tanto, esta Corte estima que, para precautelar el derecho a la igualdad, es necesario incluir entre las excepciones al límite de suscripción de contratos ocasionales a aquellos en los que la servidora pública sea una mujer embarazada o en período de lactancia; y que, dichos contratos deberán durar hasta el fin del ejercicio fiscal en el que el mencionado período de lactancia termine, conforme con la ley.III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto,

administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional expide la siguiente SENTENCIA Declarar la vulneración a los derechos a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica previstos en los artículos 66, numeral 4, 332, 76 numeral 7 literal 1 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador, respectivamente. Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta. Como medidas de reparación integral se dispone: ...Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público. En virtud de lo señalado, la disposición citada expresará lo siguiente: 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....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; así como en casos de personas con discapacidad debidamente calificadas por la Autoridad competente y el de las mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso, la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. 6.Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales: Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera: Las mujeres embarazadas y en período de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una mujer embarazada o en período de lactancia y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Trabajo, a fin que, en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes.>, jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección conforme lo establece el Art. 436.6 de la Constitución de la República del Ecuador, y además en observancia al principio stare decisis, aplicable en materia Constitucional, que significa estar a lo decidido y no cambiar lo establecido. 3.6.- En relación a la fundamentación realizada por el Dr. Galo Eduardo Pico Mantilla, a nombre de sus defendidos, se dice: En efecto el Art. 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, señala cuándo la acción de los derechos no proceden, sin embargo en el numeral 4 contiene la siguiente salvedad así: <Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz>(las

negrillas son más). En este caso existe la vía Contenciosa Administrativa en la que se puede reclamar por la ilegalidad del acto Administrativo, pero se hace necesario considera que para la actora no es la vía ni la adecuada ni eficaz, precisamente por su condición personal de mujer embarazada, ya que si concurre al Tribunal Contencioso Administrativo y demanda la ilegalidad del acto administrativo en cuestión, este por sus características de ser legítimo y ejecutoriado en el ámbito administrativo debe seguirse cumpliendo hasta que exista un pronunciamiento judicial en contrario y en el mejor de los casos y atendiendo a los términos que establece el GOGEP, para la tramitación de los procesos Contenciosos Administrativo incluidos sus recurso ordinarios y extraordinario, para tener una decisión sobre el caso de la accionante, debería transcurrir varios meses en los cuales el acto administrativo impugnado sigue surtiendo efectos y por tanto provoca a la accionante indefensión, que hace que no se proteja sus derechos derivados de la prestación de sus servicios, sin que nos encontremos frente a un caso de nulidad del acto administrativo que es diferente al de la ilegalidad del acto administrativo. Con lo resuelto por la Corte Constitucional dentro de la sentencia Aditiva No. 309-156-SEP-CC dictada el 21 de septiembre del 2016 y la suficiente motivación contenida en líneas anteriores se llega a la conclusión de que con la decisión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de no extender el contrato de prestación de servicios ocasionales, a la accionante, vulnero su derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación por el embarazo y a la prohibición del despido de la mujer embarazada, en inobservancia a lo dispuesto en los principios y mandatos constitucionales antes señalados; además que la vigencia del contrato de prestación de servicios ocasionales debía durar hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, disposición que se encontraba introducida en el Art. 58 de la LOSEP, conforme lo dispuesto por la Corte Constitucional, norma legal que se asume era de conocimiento de los accionados, como se desprende de la contestación realizada por el Abg. Galo Pico a nombre de sus defendidos.

DECISION.- En mérito de todo lo expuesto, Administrando Justicia Constitucional en Nombre del pueblo soberano del Ecuador y por autoridad de la Constitución y las leyes de la República, **RESUELVE:** Aceptar la acción de protección deducida por MARIA FERNANDA NARANJO CASTRO, consecuentemente declarar violado el derecho al trabajo, a la no discriminación por el embarazo y la prohibición de despido de mujer embarazada: Como medidas de reparación integral se dispone: 1.- Dejar sin efecto el oficio DITH-16-4817, de fecha 14 de diciembre del 2016 y Oficio No. DITH-16-327, de fecha 31 de enero del 2017, que ha remitido la Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato a la accionante; 2.-Dejar sin efecto el tercer contrato de prestación de servicios ocasionales suscrito el 19 de enero del 2017 por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, representado por el Ing. Luis Amoroso Mora en calidad de Alcalde del GADMA y la accionante María Fernanda Naranjo Castro. 2.- Que del Ing. Luis Alcibiades Amoroso Mora, en su calidad de Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Dr. Edwin Fabián Usinia Sánchez en su calidad de procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato; Ing. Paulina Elizabeth Naranjo Castillo, en su calidad de Directora de Desarrollo Institucional y del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Ambato, reintegren inmediatamente a sus labores a

la accionante MARIA FERNADA NARANJO CASTRO; esta reintegración se tendrá desde el primero de enero del 2017, mediante la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios ocasionales con el GADMA, que tendrá como vigencia desde el primero de enero del 2017 hasta el fin el periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia, con el sueldo que corresponda a su rama de trabajo; Como reparación económica: 1.- Se dispone que el GADMA pague a la accionante la remuneración que ha dejado de percibir desde el primero de febrero del 2017, hasta la presente fecha. La Entidad accionada deberá dar cumplimiento con estas disposiciones en el término de tres días de notificada esta sentencia; y los Representantes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, deberán informar sobre el cumplimiento de estas disposiciones.- Conforme al literal c) del Art. 5 de La ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, que dice: < Supervisar el desenvolvimiento de los procesos judiciales y de los procedimientos arbitrales y administrativos de impugnación o reclamo, en los que participen las instituciones del Estado que tengan personería jurídica, e intervenir con respecto a ellos, en defensa de los intereses del Estado, ante cualquier organismo, Corte, Tribunal o Juez, dentro del país o en el exterior; en este caso al Procurador General del Estado únicamente le corresponde supervisar el desenvolvimiento de los procesos, por lo que se inadmite la acción de protección en contra del Dr. Jacinto Mera Vela en su calidad de Delegado Regional de la Procuraduría General del Estado en Chimborazo. Ejecutoriada esta sentencia, envíese copia certificada a la Corte Constitucional, en cumplimiento al artículo 86 ordinal quinto de la Constitución de la República del Ecuador. Notifíquese.-

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



ARTICULO TÉCNICO

PAPER

TÍTULO

“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”

AUTOR: KEVIN GUSTAVO LEÓN GORDON

RESUMEN

El trabajo de graduación bajo la modalidad de Proyecto de investigación titulado “LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN

EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”. Tiene por objeto el precautelar la estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y que su derecho no sea vulnerado por la aplicación de los contratos de prestación de servicios ocasionales.

La estabilidad laboral en el Ecuador es un tema muy criticado desde muchos años atrás, por tal razón se ha modificado de varias formas la legislación laboral con el fin de dar mayor realce a esta frase de estabilidad laboral que se ocupaba como mera palabra muerta en la ley, ya que no se aplicaba su verdadero contexto jurídico, y más aún cuando se trata de contratos de prestación de servicios ocasionales condicionados a un periodo no mayor de dos años y que sin importar muchas de las veces el estado de gestación de la servidora pública de la misma manera se los da por terminado afectando de esta manera no solo a la estabilidad laboral sino atentando contra los derechos de la reproducción humana de las mujeres trabajadoras previsto en la Constitución de la Republica de Ecuador, es ahí donde nace el tema de la investigación.

Las reformas realizadas mediante la implementación de la ley de justicia laboral ayudaron a que se elimine varias formas de contratación establecidas en el Código de Trabajo, entre ellos los contratos a plazo fijo con lo cual se busca por medio de la ley fomentar la estabilidad laboral, pero en la Ley Orgánica del Sector Publico no se ha dado reforma legal alguna que permita el derecho a la estabilidad laboral vulnerando de esta manera los derechos de los servidores públicos, y en aplicación a lo que determina el Art 146 del reglamento General a la LOSEP dichos contratos de prestación de servicios ocasionales se pueden dar por terminados antes de la fecha para la cual se realizó la contratación.

Por tal razón se busca estudiar esta problemática jurídica social, en la que se ven inmersos varios servidores públicos y especialmente las servidoras públicas en estado de gestación, recordando que la ley es la que manda prohíbe y permite, y que amparados en este precepto legal se violan

derechos constitucionales y humanos sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos, ya que la LOSEP no es una norma legal garantista de derechos constitucionales y en razón de4 esto se necesita reformar para que se apegue a la realidad social del país.

PALABRAS CLAVES.

Contrato de servicios ocasionales, derecho al trabajo, Estabilidad laboral, embarazo, estado de gestación, servidor público, servicio público,

ABSTRACT

Graduation work under the modality of Research Project entitled "THE LABOR STABILITY OF PREGNANT WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR AND THE OCCASIONAL CONTRACT OF SERVICE PROVISION". Its purpose is to ensure the employment stability of pregnant women in the public sector and that their right is not violated by the application of contracts for the provision of occasional services.

Labor stability in Ecuador has been a subject much criticized since many years ago, and for this reason the labor legislation has been modified in several ways in order to give greater emphasis to this sentence of labor stability that was treated as a dead word in the Law, since it did not apply its true legal context, and more so when it comes to contracts for the provision of occasional services conditioned to a period of no more than two years and that without many of the times the state of gestation of the public servant In the same way, they are terminated, thus affecting not only labor stability but also against the human reproduction rights of working women provided for in the Constitution of the Republic of Ecuador. investigation.

The reforms implemented through the implementation of the labor justice law helped to eliminate several forms of employment established in the Labor Code, including fixed-term contracts, which seeks to promote labor stability through law, But in the Organic Law of the Public Sector no legal

reform has been given that allows the right to work stability, thus violating the rights of public servants, and in application of what is determined by Art 146 of the General Regulation to LOSEP Such contracts for the provision of occasional services may be terminated before the date for which the contract was made.

For this reason it is sought to study this social legal problem, which involves several public servants and especially public servants in a state of gestation, remembering that the law is the one that prohibits and allows, and that protected under this legal precept Violate constitutional and human rights on the labor stability of public servants, since the LOSEP is not a legal norm guarantor of constitutional rights and because of this, reform is needed to conform to the social reality of the country.

KEYWORDS.

Contract of service occasion, right to work, Labor stability, pregnancy, state of gestation, public servant, public service,

Introducción

Uno de los problemas más frecuentes del sector público y del servidores públicos es la contratación de sus servicios de manera ocasional amparados a lo que determina la LOSEP en su Art. 58 para un tiempo no mayor de un año con una renovación por el mismo tiempo, y sin necesidad de terminar el tiempo del contrato se lo puede dar por terminado en razón

de lo que determina el Art 146 del Reglamento General a la LOSEP, sea que la persona se encuentre en el caso de las servidoras públicas en estado de gestación o no, así como en un estado de incapacidad física plenamente comprobada, por tal razón la imperiosa necesidad de realizar el presente estudio investigativo, la cual está contenida en varios capítulos a saber los siguientes:

En el Capítulo I: El problema de Investigación “ LA INESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PUBLICO” del cual se desprenden las causas y efectos para su análisis crítico y pronóstico, encontramos además la contextualización en tres aspectos o campo como el macro, meso y micro desde lo global hasta lo específico, hasta la justificación de la investigación y el planteamiento de los objetivos 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, sociológicas así como también realizara las categorías fundamentales y redes conceptuales que son en si el cuerpo de la tesis que se desarrollara todo el marco teórico sobre “LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”, su origen, desarrollo a través de la historia, su atención y aplicación de manera adecuada, para poder establecer la interrogante de la investigación es decir la hipótesis que será comprobada en el capítulo IV del presente trabajo con el fin de establecer si la investigación es correcta. 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 y privadas, las estadísticas, y la correspondiente

operacionalización de variables.

El Capítulo IV.- Denominado recolección de la información, en el cual se realizara la tabulación de la información la misma que se recaudó mediante la técnica de la encuesta por medio de su instrumento el cuestionario mismo que se aplica a los Abogados en libre ejercicio profesional, y la entrevista aplicada a funcionarios del GAD Municipalidad de Ambato.

El capítulo V.- En el que se hace constar las Conclusiones y Recomendaciones provenientes de dichos análisis.

La solución al problema investigado, se propone en el capítulo VI.- propuesta, donde se desarrolla un proyecto de reforma a las normas legales vigentes con el fin de poder normar estas irregularidades.

Finalmente, Se concluye 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.

METODOLOGIA

Sujetos:

El estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador 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 foro de abogados de Tungurahua, por parte del investigador, 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 a la LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

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 LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL CONTRATO OCASIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

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 mujer embarazada 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 la mujer sin discriminación alguna así como el derecho a la reproducción de la mujer trabajadora, la cual no puede ser despedida 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 de la mujer embarazada 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 REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO ASI COMO A SU REGLAMENTO GENERAL MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE DISPOSICIONES QUE EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO GARANTICE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESPETO AL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE GESTACIÓN**

RESULTADOS

- El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, donde se respetan los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la estabilidad laboral, se atiende a los grupos de atención prioritaria, por ende se debe realizar una reforma legal a la Ley Orgánica del Servicio Público así como así como a su Reglamento General mediante la introducción de disposiciones que en materia de contratos ocasionales de servicio público garantice la estabilidad laboral de la mujer embarazada.
- En razón de la ley de justicia aboral se debe implementar mecanismos jurídicos que permitan la estabilidad laboral en el sector público, ya que del estudio del derecho comparado respecto a las garantías constitucionales de las mujeres trabajadoras en el período de lactancia o en estado de gestación se observó que la norma constitucional las protege, en cambio las normas laborales las relegan y limitan sus derechos constitucionales especialmente la LOSEP.
- 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.

DISCUSION O REFERENCIA CRÍTICA

Una vez que se analizado los datos obtenidos de las encuetas 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:

- Fomentar el conocimiento de la norma constitucional que garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada prohibiendo su discriminación y su despido por cualquier causa peor aun argumentando que la misma se da por su estado de gestación.
- Se debería socializar a la ciudadanía sobre la Ley de justicia laboral, las normas constitucionales y las reformas planteadas a la LOSEP y su Reglamento General.
- Resguarda a la mujer en estado de gestación en razón de la norma constitucional que permite la reproducción de la mujer trabajadora y garantizar un ambiente laboral saludable libre de riesgos y con estabilidad laboral que permita obtener estabilidad económica y emocional para sobrellevar el embarazo y posterior parto y lactancia del menor sin ninguna afectación psicológica. .

Luego del análisis realizado se comprueba la hipótesis alterna de la investigación que dice: **¿La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público se da por la aplicación del contrato ocasional de prestación de servicios?**

Referencias Bibliográficas

- Barzallo, María Augusta (2012). "Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano". Editorial Carpol. Quito –Ecuador.
- Bernal C. (2006) en su obra Metodología de la Investigación, manifiesta que: (pág. 48)
- Bravo, Rubén (2009). "Temas Laborales y Judiciales". Editorial Universidad Católica de Cuenca. Primera edición. Cuenca-Ecuador.
- Cabanellas de Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 2005. p. 209.

- Cohen, L. y Mansión, L. (2011) “Métodos de la investigación Educativa,” (pág. 67)
- Díaz Cantón F. (2000) en su obra la motivación (pag25)
- Díez-Picazo L (2000) indica: “Instauración de la Ley”
- Dromi Roberto (2012) en su obra Estado Constitucional de Derechos y Justicia, (Pág. 118)
- Ducci Claro, 2005 pág. 258.
- Ernesto Krotoschin Tratado do Derecho civil, Bepalma, Buenos Aires, 1917, tom I, vol. I
- Fernandez-Galiano, Antonio, Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho, Madrid, 1983, págs.139-140.
- Fuente Horacio de la Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad. (Buenos Aires: Argentina: Fidenter, Alberti 835, 1976
- González, Fernando “El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba”, 2015
- Hernández Sampieri, Roberto, (2004) en su libro Técnicas de la Investigación, pág. 35
- Herrera Luis, Naranjo Galo y, Medina Arnaldo, (2012)” (pág. 34)
- Jaramillo Zabala Julio Alberto (2012) tesis con el tema “La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente” de la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Bogotá.
- Kelsen (2012), en su obra Teoría de la Constitución, pág. (453) en su sentido lógico-jurídico
- Lassalle Fernando (2013) “ Teoría dela Constitución”
- León, O.G. y Montero, I. (2000) “Método de la Investigación en Psicología
- Ltnovrco BARASSI: Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, tomo II
- Marin Gil Karem Alexandra (2011) en sus tesis con el tema. “la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, pag 88)

- Pabiuro Bogmano: La estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1937, págs. 8 a 16
- Paul Durand Traite de Droit du Travail, J.A. Dalloz, París, 1947
- Regato Miguel (2012). "Breves Lecciones prácticas del juicio individual de trabajo". Corporación de Estudios y Publicaciones. Tomo I, Quito- Ecuador
- Suárez de Paredes, N. (2006), "Investigación Documental Paso a Paso" (pág. 28).
- Subiría, J. (2009) "Pedagogía Humana, Corporación de Estudios de la Investigación Social" (pág. 34)
- Tijera, Buenos Aires, 1950, págs. 310 y 311
- Trujillo Julio César. Derecho del Trabajo. Tomo 1, (Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008
- Truyol y Serra en su obra Derechos Humanos, Editorial Tecnos, Madrid, 1968, pág.11