



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR

**MAESTRÍA EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y GOBERNANZA
LOCAL**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y GOBERNANZA
LOCAL**

TEMA:

**ESTABILIDAD LABORAL: UN ANÁLISIS PARA SU INCORPORACIÓN, EN LA
CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO**

AUTORES:

**ALEX ANTONIO CUENCA ELIZALDE
MANUEL ALFREDO CUEVA JIMÉNEZ**

TUTOR:

DR. DUNIESKY ALFONSO CAVEDA

ECUADOR

2024



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

DEDICATORIA

A Papito Dios por su inmensa e infinita fidelidad, misericordia y amor.

A mi hermosa esposa y compañera de vida, mi Margarita, porque me enseñas cada día a ser mejor persona y me apoyas en cada actividad que me propongo, sin duda alguna eres lo mejor que me pudo suceder en la vida, te amo. A mis princesas pequeñas, mis hijas, a ustedes les dedico con infinito amor y dedicación, no solo este trabajo, sino todos mis días y lo mejor de mí, las amo mis princesitas.

A mis abuelitos Arturo, Carmela; y María. A mi Mamá y a mi Papá, porque me enseñaron que no existen barreras ni imposibles y que la palabra “no puedo”, no debe ser parte de mi léxico, y que siempre hay mayores metas que conquistar. Y a mis hermanos, por su gran apoyo y aliento. Siempre los amare.

Alex Antonio Cuenca Elizalde.

Dedico esta tesis a mis difuntos padres, el señor José Francisco Cueva y a la señora Ana María Jiménez Cordero, como un tributo a su memoria y todo lo que me han enseñado, por haberme inculcado que la clave del éxito de una persona es la educación. Sus palabras siempre vivirán conmigo.

Manuel Alfredo Cueva Jiménez



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida y la salud. A mi esposa Margarita, a mis hijas, a mi Mamá, a mi Papá, mis abuelitos y mis hermanos, por su apoyo incondicional, su empuje en todo momento, por sus oraciones y palabras de aliento que sirvieron en cada etapa de mi formación.

Mi eterna gratitud a la Universidad Bolivariana del Ecuador, a las autoridades, a los docentes y tutores, que me permitieron obtener invaluable enseñanzas y nutrirme de su notable conocimiento y experiencia.

Alex Antonio Cuenca Elizalde.

Agradezco a Dios y a la Virgen, por guiar mi camino y permitirme lograr una meta más en mi vida.

Agradezco a mis difuntos padres por haberme inculcado siempre la importancia de la educación y por haber creído en mí y sobre todo porque siempre me alentaron a alcanzar mis metas académicas.

Por último, agradezco a la Universidad Bolivariana del Ecuador UBE, por permitirnos cursar la Maestría en Constitucionalismo Contemporáneo y Gobernanza Local.

Manuel Alfredo Cueva Jiménez



RESUMEN

El derecho al trabajo representa tanto la oportunidad como la dignidad inherente al estado de cada ser humano, concediéndoles a las personas no solo subsistir, sino también contribuir y desarrollarse enérgica y activamente dentro de la sociedad. Es el medio efectivo para acceder a una forma de vida digna y estable, en el que se respeten las capacidades y valoren los aportes, generando un equilibrio entre la igualdad, la libertad y la justicia en un entorno laboral.

El presente trabajo está orientado a resaltar la importancia de incorporar en la legislación ecuatoriana la estabilidad laboral como un derecho constitucional para los servidores públicos que laboran en las instituciones públicas, después de los dos años de servicio continuo e ininterrumpido en la misma institución, como un mecanismo de salvaguardar y proteger el derecho a la continuidad y estabilidad laboral. La estabilidad laboral debería ser incorporada en la Constitución del Ecuador, como un derecho que adquieren los servidores públicos, a fin de conservar su puesto de trabajo en razón del tiempo determinado que ha prestado sus servicios.

El trabajo y el derecho al trabajo serán los temas medulares en el tratamiento del presente trabajo, mostrando la génesis de estas instituciones en el derecho y en la legislación ecuatoriana, para luego observar las generalidades que plantea la Constitución y el derecho laboral ecuatoriano en torno a la estabilidad laboral de las y los servidores públicos.

Finalmente se generarán planteamientos que vayan encaminados a generar un posible blindaje legal a la estabilidad laboral, a fin de que el Estado Ecuatoriano incorpore esta garantía dentro de los derechos que le asisten a quienes prestan sus servicios profesionales de forma ininterrumpida a las instituciones del Estado.

Palabras claves: *Derecho laboral, Derecho Constitucional, estabilidad Laboral, Servicio Público.*



ABSTRACT

The right to work represents both the opportunity and the dignity inherent in the status of every human being, granting people not only to subsist, but also to contribute and develop energetically and actively within society. It is the effective means to access a dignified and stable way of life, in which capabilities are respected and contributions are valued, generating a balance between equality, freedom and justice in a work environment.

This paper is aimed at highlighting the importance of incorporating in Ecuadorian legislation labor stability as a constitutional right for public servants working in public institutions, after two years of continuous and uninterrupted service in the same institution, as a mechanism to safeguard and protect the right to continuity and labor stability. Labor stability should be incorporated in the Constitution of Ecuador, as a right acquired by public servants, in order to keep their job for the determined time they have rendered their services.

Labor and the right to work will be the central themes in the treatment of this paper, showing the genesis of these institutions in Ecuadorian law and legislation, to then observe the generalities that the Constitution and the Ecuadorian labor law raise regarding the labor stability of public servants.

Finally, proposals will be made to generate a possible legal shield to labor stability, so that the Ecuadorian State incorporates this guarantee within the rights of those who provide their professional services uninterruptedly to State institutions.

Keywords: *Labor Law, Constitutional Law, Labor stability, Public Service.*



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTO.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
ÍNDICE GENERAL.....	11
ÍNDICE DE TABLAS.....	14
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	15
LISTADO DE ANEXOS.....	16
INTRODUCCIÓN.....	17
Presentación y Contextualización.....	21
Justificación del problema.....	22
Planteamiento del problema.....	24
Objetivo general.....	25
Objetivos específicos de la investigación.....	25
Planteamientos hipotéticos.....	26
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	27
1.1. Breve reseña del origen y evolución del trabajo.....	27
1.2. Evolución histórica del derecho al trabajo.....	28
1.2.1. La Revolución burguesa. El liberalismo.....	28
1.2.2. Le revolución industrial.....	28
1.2.3. Promulgaciones del derecho al trabajo.....	29
1.2.4. La reforma social.....	30



1.3. Generalidades del Derecho Constitucional y Administrativo.....	31
1.3.1. Generalidad del Derecho Constitucional.....	31
1.3.2. Generalidad del Derecho Administrativo.....	31
1.4. El derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana.	32
1.4.1. Reformas constitucionales, avances en derechos laborales.	32
1.4.2. Avance en los derechos laborales de los servidores públicos.	33
1.5. Definiciones doctrinarias relevantes de la estabilidad laboral	34
1.6. El servidor público, su vinculación y la compensación salarial en Ecuador.....	35
1.6.1. Quién es el servidor público.....	35
1.6.2. Formas de vinculación a las instituciones públicas.....	36
1.6.3. Compensación salarial.....	36
1.7. Vulneración de derechos laborales de los servidores públicos.	37
1.8. Principios básicos del Derecho al Trabajo	38
1.8.1. Principio irrenunciabilidad.....	38
1.8.2. Principio de continuidad.....	39
1.8.3. Principio de la estabilidad laboral	40
1.9. Referencias generales de la Ley Orgánica del Servicio Público	41
1.9.1 Alcance y aplicación de la LOSEP	41
1.9.2. Desarrollo profesional y gestión de recursos humanos	42
1.9.3. Principios de igualdad y no discriminación	43
1.9.4. Innovación y mejora continua	43
1.10. Aspectos que se deben considerar en la Constitución para que se configure y se regule la estabilidad laboral de los servidores públicos.	44



CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO.	48
2.1. Metodología.....	49
2.1.1. Método cualitativo.....	49
2.1.2. Método cuantitativo.....	49
2.1.3. Método estadístico.....	50
2.1.4. Método sintético.....	50
2.2. Tipos de investigación.....	50
2.2.1. Investigación descriptiva.....	50
2.2.2. Investigación Documental.....	50
2.2.3. Investigación bibliográfica.....	51
2.3. Técnicas de investigación.....	51
2.3.1. Entrevista.....	51
2.3.2. Observación documental.....	51
2.3.3. Resultados de las entrevistas.....	51
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXO.....	77



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	53
Tabla 2.....	54
Tabla 3.....	56



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	52
Gráfico 2.....	52
Gráfico 3.....	53
Gráfico 4.....	55
Gráfico 5.....	56



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

LISTADO DE ANEXOS

Formularios para las entrevistas..... 68



INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral no se refiere únicamente a una permanencia absoluta en el empleo, sino al respeto y protección de este derecho. Es crucial que, en caso de despido, se realice bajo causas justificadas y en fiel apego a la normativa legal vigente, permitiendo que el empleador demuestre las razones suficientes para aplicar la desvinculación laboral. Este proceso debe garantizar al trabajador la posibilidad de acudir ante las autoridades competentes para verificar que las causas del despido no sean arbitrarias ni contrarias a la ley.

La estabilidad laboral constituye uno de los pilares esenciales del derecho laboral moderno. Este concepto implica no solo la permanencia en el empleo sino, sobre todo, la protección jurídica que permite a los servidores públicos que han laborado de forma ininterrumpida, contar con garantías ante posibles despidos injustificados. La relevancia de la estabilidad laboral radica en que proporciona un marco de seguridad y predictibilidad para los servidores públicos, lo cual es fundamental para su bienestar económico y emocional.

En términos prácticos, la estabilidad laboral no se traduce en una permanencia incondicional en el puesto de trabajo. En cambio, establece que cualquier terminación de la relación laboral debe estar basada en causas justificadas, claras y verificables. Esto significa que los empleadores deben demostrar la existencia de motivos suficientes y razonables para proceder con un despido, evitando así decisiones arbitrarias o injustas.

La necesidad de incorporar el derecho a la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador es crucial. Esta inclusión no solo fortalecería el marco legal existente, sino que también garantizaría que los servidores públicos tengan acceso a mecanismos de defensa efectivos frente a decisiones de despido. Actualmente, a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo, aún existen lagunas y deficiencias en la protección específica contra despidos injustificados.



La relevancia de este tema se hace aún más evidente al considerar el impacto socioeconómico de la inseguridad laboral. La incertidumbre respecto a la continuidad en el empleo puede llevar a situaciones de estrés, disminución en la productividad y afectaciones a la salud mental de los trabajadores. Además, en un contexto donde las relaciones laborales son cada vez más dinámicas y cambiantes, contar con un marco legal que proteja adecuadamente la estabilidad en el empleo se vuelve indispensable.

Desde una perspectiva de desarrollo económico y social, la estabilidad laboral contribuye a la creación de entornos de trabajo más equitativos y justos. Los servidores públicos que sienten que sus derechos están protegidos y que no serán despedidos sin una causa justificada tienden a ser más comprometidos y productivos. Este compromiso beneficia tanto a los empleadores como a la economía en general, creando un ciclo virtuoso de estabilidad y crecimiento.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser adecuadamente reconocido y protegido en el marco jurídico del Ecuador. Su inclusión en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público es un paso necesario para garantizar un entorno laboral más justo, equitativo y seguro para todos los servidores públicos. Esta medida contribuirá significativamente al bienestar de los empleados, al desarrollo económico y a la justicia social en el país.

Lo expuesto constituye la motivación para el desarrollo de la investigación, en tanto justifica el propósito de aportar a la comunidad jurídica una herramienta que pueda ser incorporada en la legislación laboral y constitucional del Ecuador, a partir del reconocimiento de la estabilidad laboral como un derecho constitucional y, en consecuencia, se integre en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento general.

En consecuencia, el problema de investigación es: ¿Cómo concebir la estabilidad laboral, como derecho constitucional, de manera que permita su adecuada incorporación, en la Constitución del Ecuador, en Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento general?

En este sentido, la propuesta de incluir la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público no solo responde a una necesidad jurídica, sino que también refleja



un compromiso con la justicia social y la equidad. Es una medida que busca equilibrar las relaciones de poder en el ámbito laboral, asegurando que los derechos de los servidores públicos sean respetados y protegidos de manera efectiva.

Por ello, el objeto de investigación se enmarca en la estabilidad laboral, como derecho constitucional.

Para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos declarados, se emplearon los siguientes métodos de investigación: método histórico – jurídico: utilizado para la determinación de las principales características del objeto de estudio en contextos históricos y normativos y sus particularidades en Ecuador, método Teórico – jurídico: facilitó el análisis de la normativa constitucional, administrativa y laboral en los contextos socioeconómicos y políticos analizados. método exegético – analítico: necesario para el análisis interno de la normativa vigente en el ámbito de la estabilidad laboral y el análisis documental el cual, mediante la aplicación de este método, se realizó el estudio y análisis de jurisprudencia, de normas legales vigentes en el Ecuador y de la doctrina emanada por jurisprudencias con dominio en el ámbito laboral e investigativo. A su vez, permitió obtener información auténtica y confiable para la investigación.

Encuesta: realizada a especialistas en el ámbito constitucional y laboral permitió analizar las manifestaciones del objeto de estudio y sus principales manifestaciones en el ámbito normativo y social, a partir de experiencias y criterios de profesionales del Derecho.

Para el procesamiento de la información se utilizaron técnicas de la estadística descriptiva, que permitieron interpretar, resumir y presentar la información a través de tablas y gráficos.

El informe de investigación se estructura en una introducción y tres capítulos, que contienen la fundamentación teórica, los presupuestos metodológicos del proyecto de investigación y el análisis de los resultados; tiene, además, conclusiones, recomendaciones y citas bibliográficas.



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

En el primer capítulo, se desarrolla un análisis histórico y epistémico, normativo del objeto de investigación y sus principales manifestaciones en el contexto ecuatoriano.

En el segundo capítulo, se explican las bases metodológicas y diagnósticas de la investigación y su incidencia, en el análisis de la realidad normativa y sus posibles cambios y nuevas regulaciones.

En el tercer capítulo, se desarrolla el análisis de la propuesta a partir las bases teórico normativas estudiadas y los resultados de los instrumentos aplicados en el ámbito de la estabilidad laboral.



Presentación y Contextualización

La estabilidad laboral constituye uno de los pilares esenciales del derecho laboral moderno. Este concepto implica no solo la permanencia en el empleo sino, sobre todo, la protección jurídica que permite a los trabajadores contar con garantías ante posibles despidos injustificados. La relevancia de la estabilidad laboral radica en que proporciona un marco de seguridad y predictibilidad para los empleados, lo cual es fundamental para su bienestar económico y emocional.

En términos prácticos, la estabilidad laboral no se traduce en una permanencia incondicional en el puesto de trabajo. En cambio, establece que cualquier terminación de la relación laboral debe estar basada en causas justificadas, claras y verificables. Esto significa que los empleadores deben demostrar la existencia de motivos suficientes y razonables para proceder con un despido, evitando así decisiones arbitrarias o injustas.

La necesidad de incorporar el derecho a la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador es crucial. Esta inclusión no solo fortalecería el marco legal existente, sino que también garantizaría que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de defensa efectivos frente a decisiones de despido. Actualmente, a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo, aún existen lagunas y deficiencias en la protección específica contra despidos injustificados.

La relevancia de este tema se hace aún más evidente al considerar el impacto socioeconómico de la inseguridad laboral. La incertidumbre respecto a la continuidad en el empleo puede llevar a situaciones de estrés, disminución en la productividad y afectaciones a la salud mental de los trabajadores. Además, en un contexto donde las relaciones laborales son cada vez más dinámicas y cambiantes, contar con un marco legal que proteja adecuadamente la estabilidad en el empleo se vuelve indispensable.

Desde una perspectiva de desarrollo económico y social, la estabilidad laboral contribuye a la creación de entornos de trabajo más equitativos y justos. Los trabajadores que sienten que sus



derechos están protegidos y que no serán despedidos sin una causa justificada tienden a ser más comprometidos y productivos. Este compromiso beneficia tanto a los empleadores como a la economía en general, creando un ciclo virtuoso de estabilidad y crecimiento.

En este sentido, la propuesta de incluir la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público no solo responde a una necesidad jurídica, sino que también refleja un compromiso con la justicia social y la equidad. Es una medida que busca equilibrar las relaciones de poder en el ámbito laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos de manera efectiva.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser adecuadamente reconocido y protegido en el marco jurídico del Ecuador. Su inclusión en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público es un paso necesario para garantizar un entorno laboral más justo, equitativo y seguro para todos los trabajadores. Esta medida contribuirá significativamente al bienestar de los empleados, al desarrollo económico y a la justicia social en el país.

Justificación del problema

La estabilidad laboral es un pilar esencial para el bienestar integral de los trabajadores y sus familias, constituyendo un elemento clave para la cohesión social y la justicia en el ámbito laboral. Una protección adecuada contra despidos injustificados asegura no solo la seguridad económica de los empleados, sino también su bienestar psicológico, social y profesional. Este estudio es de vital importancia para abordar las deficiencias actuales en la protección de este derecho en el Ecuador y para proponer soluciones viables que puedan ser implementadas tanto en la legislación como en las políticas públicas.

La estabilidad laboral garantiza que los trabajadores puedan planificar su futuro con mayor certidumbre. La posibilidad de ser despedido sin una causa justificada genera una sensación de inseguridad que afecta no solo a los empleados, sino también a sus familias. Esta inseguridad puede llevar a situaciones de estrés y ansiedad, afectando negativamente la salud mental y el rendimiento



laboral. Una protección sólida en contra de los despidos arbitrarios permite que los trabajadores se sientan valorados y seguros, lo cual se traduce en una mayor motivación y productividad.

Desde una perspectiva económica, la estabilidad laboral contribuye a la creación de un entorno de trabajo más justo y equitativo. Los trabajadores que gozan de estabilidad son más propensos a invertir en su desarrollo profesional y en mejorar sus habilidades, lo que beneficia tanto a los empleados como a los empleadores. Una fuerza laboral estable y capacitada es fundamental para el crecimiento económico sostenible y la competitividad de las empresas en el mercado global.

La estabilidad laboral tiene un impacto significativo en la justicia social. En un entorno donde los despidos pueden ocurrir arbitrariamente, los trabajadores están en una posición de vulnerabilidad constante. Esto no solo afecta su capacidad para negociar mejores condiciones laborales, sino que también perpetúa las desigualdades y la discriminación en el lugar de trabajo. La inclusión de la estabilidad laboral como un derecho fundamental en la Constitución y su integración en la Ley Orgánica de Servicio Público contribuirá a nivelar el campo de juego, asegurando que todos los trabajadores, independientemente de su posición o sector, tengan acceso a una protección adecuada.

Este estudio es crucial para identificar y analizar las deficiencias actuales en la protección de la estabilidad laboral en el Ecuador. A través de un análisis exhaustivo del marco legal vigente y de la identificación de vacíos y falencias, este trabajo proporcionará una base sólida para proponer reformas específicas. Estas reformas no solo deben enfocarse en mejorar la legislación existente, sino también en fortalecer las instituciones encargadas de su implementación y supervisión. La creación de mecanismos efectivos para la resolución de conflictos laborales y la protección contra despidos injustificados es esencial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos.

La incorporación de la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público no es solo una necesidad legal, sino también un imperativo moral. Garantizar que los trabajadores tengan una protección adecuada contra los despidos injustificados es un paso crucial



hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Este estudio no solo contribuirá al desarrollo de un marco legal más sólido y protector para los trabajadores, sino que también promoverá un cambio cultural hacia el respeto y la dignidad en el trabajo.

Planteamiento del problema

En el Ecuador, la estabilidad laboral ha sido objeto de discusión y análisis a lo largo de los años. A pesar de que la Constitución de 2008 reconoce explícitamente el derecho al trabajo, la implementación práctica de garantías que aseguren la estabilidad laboral enfrenta todavía múltiples desafíos. La falta de claridad en la legislación y la ausencia de mecanismos robustos y eficaces para proteger este derecho han creado un ambiente de incertidumbre y vulnerabilidad para muchos trabajadores ecuatorianos.

Uno de los problemas principales radica en la ambigüedad de las leyes laborales actuales, es que no especifican de manera suficiente las condiciones bajo las cuales un despido puede considerarse justificado. Esta falta de precisión permite interpretaciones diversas y, en muchos casos, arbitrarias, que no solo perjudican a los trabajadores, sino que también crean inseguridad jurídica para los empleadores. La necesidad de una normativa clara y precisa que regule los despidos y garantice la estabilidad laboral es, por tanto, una cuestión urgente y prioritaria.

Otro aspecto crítico es la insuficiencia de mecanismos institucionales y judiciales que protejan efectivamente a los trabajadores frente a despidos injustificados. Aunque existen procedimientos legales para impugnar despidos, estos suelen ser largos, costosos y complicados, lo que desalienta a muchos trabajadores a buscar justicia. Además, la capacidad y recursos de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales son limitados, lo que contribuye a una protección ineficaz de los derechos laborales.

La falta de estabilidad laboral tiene consecuencias significativas tanto para los trabajadores como para la economía en general. Para los trabajadores, la inseguridad en el empleo se traduce en estrés, ansiedad y una menor calidad de vida. Además, la falta de estabilidad impide la planificación a largo plazo, afectando aspectos fundamentales como la educación de los hijos, la adquisición de



vivienda y el ahorro para la jubilación. Desde una perspectiva económica, la inestabilidad laboral puede llevar a una mayor rotación de personal, disminuyendo la productividad y aumentando los costos para los empleadores relacionados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

La reforma constitucional y legal para fortalecer la estabilidad laboral se presenta como una necesidad imperiosa. Este estudio se propone explorar esta problemática en profundidad, analizando las deficiencias del marco legal actual y proponiendo soluciones concretas para mejorar la protección de los trabajadores. La investigación buscará establecer procedimientos claros y efectivos que regulen los despidos, asegurando que estos se realicen solo por causas justificadas y verificables. Asimismo, se examinarán mecanismos para agilizar y simplificar los procesos de impugnación de despidos, haciendo que la justicia laboral sea más accesible y efectiva.

La reforma no solo debe centrarse en modificar la legislación existente, sino también en fortalecer las instituciones encargadas de la aplicación de las leyes laborales. Esto incluye la capacitación de jueces y funcionarios públicos, la asignación de recursos adecuados y la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación que aseguren el cumplimiento efectivo de las nuevas normativas.

Objetivo general

- ✓ Proponer la inclusión de la estabilidad laboral como un derecho fundamental en la Constitución de la República del Ecuador y su integración en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Objetivos específicos de la investigación

- ✓ Identificar, desde una visión histórico jurídica, las principales falencias y vacíos legales que afectan la estabilidad laboral.
- ✓ Proponer reformas específicas a la Constitución y a la Ley Orgánica de Servicio Público que fortalezcan la protección de la estabilidad laboral.



- ✓ Analizar el impacto potencial de la adecuada regulación de la estabilidad laboral, en la protección de los derechos de los servidores públicos.

Planteamientos hipotéticos

- ✓ ¿Existen falencias y vacíos legales que afectan la estabilidad laboral desde la visión jurídica?
- ✓ ¿De qué manera las reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público fortalecen la protección de la estabilidad laboral?
- ✓ ¿Qué impacto genera la adecuada regulación de la estabilidad laboral, en la protección de los derechos de los servidores públicos?



CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Breve reseña del origen y evolución del trabajo

El origen y la evolución del trabajo es una concepción que está ligada a lo largo de la historia de la humanidad, que se ha modificado y adecuado a las necesidades del individuo y de la sociedad, configurando así para cada época de la humanidad, una particularidad que ha motivado en generar avances en la forma de ejecutar una actividad laboral. La evolución del trabajo ha sido simultánea a la evolución de la humanidad y el desarrollo tecnológico.

Podemos decir que el concepto de trabajo, ha venido desarrollando notables cambios que han evolucionado de acuerdo a la necesidad de cada época de la humanidad e históricamente existe una demarcada forma de trabajar.

Según Cabrera Pérez & Rodríguez Barrios (2021) en la Edad Media (Siglo V) el concepto de esclavo evoluciona y se le conoce como “siervo”, aunque la condición de este sigue siendo hereditaria y venia marcada por el nacimiento, igual que en la esclavitud. En esta era, el siervo formaba parte de la tierra del feudal, por lo que su forma de sustituir dependía de la pequeña proporción de lo que obtenía en las tierras, quedándose la gran mayoría de estas, el propio señor feudal. (pág. 5)

Respecto a la Edad Moderna (siglo XVI a XVIII) no se produce ningún cambio destacable respecto a la organización del trabajo, por lo que se siguen manteniendo las condiciones de la etapa anterior. En la siguiente etapa, en La Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII en adelante), el trabajo libre por cuenta ajena comenzó a destacar a finales del siglo XVIII y principios del XIX. En esta etapa, se generó una nueva visión en la historia del trabajo, ya que surgió la generalización del trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena. Por tanto, era un factor fundamental para los procesos de producción, y con ello surgió el Derecho del Trabajo. Por último, cabe destacar la tercera fase de la revolución, que viene determinada por el descubrimiento de la tecnología y de las telecomunicaciones, acompañadas de las investigaciones de la microelectrónica y la apuesta por los sectores de I+D. (págs. 6-7)



1.2. Evolución histórica del derecho al trabajo.

El derecho al trabajo ha sido reconocido y desarrollado a lo largo de la historia como un derecho humano fundamental dentro de la Constitución. Su evolución está vinculada al progreso social, económico y político de las sociedades, y su consolidación ha sido promovida a través de diversos instrumentos internacionales.

Cuando un hecho particular o específico adquirió una determinada connotación en la ejecución del trabajo, se produjo la intervención de la acción legislativa, delineando momentos históricos y relevantes en el derecho al trabajo, que a continuación se resumen.

1.2.1. La Revolución burguesa. El liberalismo.

Surge de la aparición del sistema económico capitalista, en el cual, sustituyendo las relaciones feudales de producción, se forma un nuevo conflicto social, cuyos protagonistas son ahora, por un lado, “el obrero asalariado, es decir, el proletariado o la clase de los trabajadores asalariados modernos quienes, puesto que no poseen medios de producción propios, dependen de la venta de su fuerza de trabajo para poder vivir”, y por otro lado se encuentra el capitalista o empresario. De esta situación deriva la denominada “Revolución burguesa”, entendiéndose por tal el proceso histórico a través del cual la burguesía que se ha ido desarrollando durante la Edad Media, se convierte en la clase social dominante frente a la ideología del Antiguo Régimen (Ramos Álvarez, 2014, pág. 20)

1.2.2. La revolución industrial

La revolución industrial generó un gran impacto en la economía de esos tiempos, puesto que se pasó de una economía artesanal por una economía industrial. Según Pérez Peñafiel (2017) la revolución industrial fue uno de los periodos más importantes de la humanidad y el derecho laboral no podría estar alejado de ello, ya que con el descubrimiento de la electricidad, la construcción de hornos para fundir acero y hierro, lo que conllevaba a largas y agotadoras jornadas de 17 horas de trabajo, si algún trabajador enferma inmediatamente era remplazado por otro. Es por esto que el 1



de mayo de 1886 se realiza una gran huelga que paraliza la mayor parte de la fuerza laboral en los Estados Unidos marcando un hecho histórico y cuyo resultado más relevante fue en la instauración de una jornada laboral de ocho horas diarias.

1.2.3. Promulgaciones del derecho al trabajo

Para el tratadista Gil y Gil (2017) considera que “El mercado global supone un desafío para el derecho del trabajo, en particular el de origen internacional” (pág. 4). Sabemos que el derecho al trabajo ya se considera un derecho fundamental en todos los países y que es reconocido por el Estado para hacer frente a las explotaciones que surgieron durante la revolución industrial, por tal razón se generó la necesidad de crear leyes internacionales que ayuden a generar justicia laboral.

Cuando se creó la OIT, en 1919, el trabajo y la economía eran fundamentalmente locales y se regulaban a nivel nacional. En este sentido, la OIT concreta el mínimo de justicia social que los Estados miembros deben asegurar en los ordenamientos jurídicos internos, por medio de las normas internacionales del trabajo, que regulan aspectos tan variados como la jornada de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, la protección contra el despido injustificado o la norma mínima de seguridad social. Así, la OIT elabora y promueve unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. (Gil y Gil, 2017)

Pues bien, a lo largo de su historia, la OIT ha afrontado los desafíos de la internacionalización y la globalización de la economía. Junto a la Constitución de la OIT, de 1919, documento fundacional de la organización, tres Declaraciones han plasmado los valores, programas y prioridades de la OIT: la Declaración de Filadelfia, de 1944; la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. (Gil y Gil, 2017)

En el Ecuador, la Constitución de la República del 2008, en su artículo 33 establece al trabajo como un derecho, dicho apartado dice que: “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”.

Para Ramírez-Velásquez & Trelles-Vicuña (2023) el trabajo, es un derecho humano fundamental, que además de permitir el sustento de todo individuo y de su grupo familiar, debido a su dependencia económica, también es un eje esencial para el desarrollo de un país, reconocido constitucionalmente y que debe ser garantizado por el Estado. En este sentido, producto del trabajo o de la prestación de servicios bajo relación de dependencia y por cuenta ajena, surgen los denominados derechos laborales, es decir, todas las garantías amparadas en la Constitución de cada Estado, de las cuales goza el trabajador o la trabajadora en el desempeño de su ocupación y que deben ser respetadas por el empleador. (pág. 49)

1.2.4. La reforma social

La reforma social se manifiesta como una serie de ideas básicas que sustentan la creación, primero de la legislación de trabajo y posteriormente, del Derecho del Trabajo, y que pueden resumirse en tres, en contraposición cada una de ellas con un dogma fundamental del liberalismo individualista. La primera de ellas se sustenta en la idea de una situación de asimetría en el contrato de prestación de servicios, derivada de la situación de desigualdad en la que se encuentran las partes contratantes, ya que el poder económico de los empresarios o empleadores es superior al de los obreros, estando claramente en contraposición con el “dogma liberal individualista de la libertad de los contratantes”. En segundo lugar, la legislación del trabajo se opone al “dogma del abstencionismo normativo del Estado”, ya que los poderes públicos intervienen para proteger al trabajador como parte más débil de la relación contractual, y finalmente, frente al “dogma del entendimiento directo entre individuos en el mercado de trabajo”, la legislación del trabajo “acepta la dimensión colectiva de las relaciones laborales, admitiendo la participación de las asociaciones y coaliciones profesionales en la fijación de las condiciones de trabajo”. (Ramos Álvarez, 2014, pág. 31)



1.3. Generalidades del Derecho Constitucional y Administrativo.

1.3.1. Generalidad del Derecho Constitucional

El Derecho Constitucional se dedica a estudiar y analizar la estructura y el funcionamiento de las instituciones de cada Estado, los deberes y derechos fundamentales de los ciudadanos, y las normas que regulan la organización de los poderes públicos. Esta disciplina jurídica es esencial para garantizar el respeto a la Constitución, considerada la carta magna que establece los principios básicos de convivencia, el sistema de gobierno, y los derechos individuales y colectivos de toda la sociedad.

El papel del Derecho Constitucional en la consolidación del Estado de Derecho es crucial, ya que establece los límites del poder, protege los derechos humanos, y asegura la división e independencia de los poderes públicos. Además, fomenta la participación ciudadana en la vida política, promueve la transparencia gubernamental y la rendición de cuentas, contribuyendo así al fortalecimiento de la democracia y de las instituciones estatales.

1.3.2. Generalidad del Derecho Administrativo

El derecho administrativo es una rama del derecho público que se encarga de regular el accionar de un Estado y la organización de la administración pública que se encarga de gestionar los servicios público y las relaciones con los ciudadanos. Según Montaña Galarza (2011) “El Derecho Administrativo nace a partir del surgimiento de la Revolución francesa, identificándose con el poder ejecutivo que se considera como una función del Estado-persona en el marco constitucional del principio de la división de poderes” (pág. 5)

En el derecho administrativo Vega Rivadeneira (2009) contempla dos elementos entre sí. el jurídico y el técnico. La importancia del elemento jurídico radica en garantizar la eficiencia y eficacia de la administración en la prestación de los servicios y proteger los derechos de los servidores y evitar los excesos de poder que los funcionarios pueden cometer en el ejercicio de sus funciones. La importancia del elemento técnico radica en planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar la prestación de los servicios para su mejor utilidad.



El Derecho Administrativo tiene como fundamento las relaciones entre el sector público y los habitantes y sus consecuencias, a diferencia de la Ciencia de la Administración que se fundamenta en la técnica. De allí, que el Derecho Administrativo constituyen las leyes, los reglamentos, más normatividades de la materia. De las prácticas administrativas, de la resolución de los actos jurídicos, de los medios jurídicos para la organización, funcionamiento, de los servicios públicos, brotan los principios jurídicos que estructuran el Derecho Administrativo. (Vega Rivadeneira, 2009)

1.4. El derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana.

1.4.1. Reformas constitucionales, avances en derechos laborales.

El derecho al trabajo ha tenido una evolución significativa, marcada por diversas reformas constitucionales. La Constitución de 1979 fortaleció los derechos laborales, estableciendo la obligación del Estado de promover el empleo y proteger los derechos de los trabajadores.

En 1990 se expidió la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial; en 1991 entró en vigencia la Ley de Zonas Francas, que admitía la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales; en 1991 se expidió la Ley 133, reformativa del Código de Trabajo, que aumentó el número de trabajadores exigidos para conformar una organización sindical pasando de quince a treinta personas; la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que permitió la remuneración por horas y el despido libre; la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, que aumentó la precarización laboral facilitando la contratación temporal y limitando los derechos colectivos; la reforma al Código de Trabajo en 2006, que maximizó las facilidades para la tercerización, etcétera. (Hernández Guaman & Stoessel , 2022)

En el articulado 325 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 establece que: “Estado garantizará el derecho al trabajo, reconociendo las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. El Ecuador como un Estado



de derecho estable principios fundamentales de equidad, igualdad, oportunidad y justicia y busca establecer políticas que aseguren un empleo digno.

1.4.2. Avance en los derechos laborales de los servidores públicos.

La Ley Orgánica de Servicio Público, conocida también por sus siglas LOSEP, es la norma laboral que regula los mecanismos de gestión de recursos humanos en el sector público en Ecuador. Esta ley se aplica a las instituciones públicas en donde se deba regular el funcionamiento y garantizar los derechos de los servidores públicos. Su objetivo principal es proponer un marco normativo que promueva el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, estableciendo de ese modo, métodos efectivos de garantizar los derechos laborales de los servidores públicos.

Entre los principales avances en derechos de los servidores públicos que denota esta norma, podemos resaltar los siguiente:

- Promueve el mejoramiento continuo de los servidores públicos mediante la implementación de políticas y programas de desarrollo profesional y técnico. Busca optimizar el uso de los recursos humanos en el sector público.
- Fomenta la creación de un entorno laboral que incentive la productividad y la calidad en el desempeño de los servidores públicos.
- Propone el desarrollo profesional de los servidores públicos, estableciendo mecanismos para la educación, capacitación y formación continua, con el objetivo de desarrollar sus competencias profesionales y técnicas. Prevé la creación y mantenimiento de programas de formación y capacitación continua, destinados a mejorar las habilidades y competencias de los servidores públicos.
- Promueve la colaboración con instituciones de educación superior y centros de formación técnica para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los servidores públicos.
- Establece un sistema integral de gestión de recursos humanos que incluye la planificación, selección, evaluación y desarrollo del personal.



- Garantiza que todos los procesos de gestión de recursos humanos se realicen bajo principios de igualdad y no discriminación, promoviendo la equidad de oportunidades para todos los servidores públicos. Enfatiza la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la gestión de recursos humanos del sector público. Este principio es esencial para crear un entorno laboral inclusivo y justo, donde todos los servidores públicos tengan las mismas oportunidades de desarrollo y progreso.
- La ley asegura que todos los procesos de contratación y promoción se basen en méritos y competencias, sin discriminación por género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores.
- Garantiza la equidad salarial entre los servidores públicos, asegurando que se determine de acuerdo con las competencias y responsabilidades del puesto.
- Incluye disposiciones para prevenir y sancionar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, protegiendo los derechos de los servidores públicos.

1.5. Definiciones doctrinarias relevantes de la estabilidad laboral

Es evidente que existen normas legales en nuestro Estado, que protegen a las personas trabajadoras, sin embargo, la estabilidad laboral para los servidores públicos, aún está cercada de ambigüedades; y, en virtud de aquello es preciso prestar atención a lo que los doctrinarios manifiestan, respecto a la estabilidad laboral, a fin de que se logre incorporar, como una vía para canalizar la estabilidad laboral de los servidores públicos.

El Ab. Quiloango Farinango (2014) respecto a la estabilidad laboral expresa lo siguiente:

La estabilidad no puede ser una norma de orden general sino condicionada a esas realidades de los pueblos y de las sociedades, resultado de ello que la estabilidad viene a constituir un bien de resultado de esas condiciones, es por ello y de manera objetiva se tendría que desarrollar una verdadera política de permanencia en donde el trabajador no tenga que estar mendigando o regalando su fuerza de trabajo por unos cuantos centavos, sino que se le debería dar la suficiente apertura dignificando así el trabajo. (pág. 47)



Para la Dra Espinoza Loayza (2021) define la estabilidad laboral de la siguiente manera:

“La estabilidad laboral es un principio y un derecho fundamental de los trabajadores; recae en la obligación que tienen los estados de proteger y garantizar su efectivo ejercicio” (pág. 8)

El Código de Trabajo vigente en el Ecuador, en el artículo 14 menciona que: “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, los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador y los contratos eventuales, ocasionales y de temporada y los demás que determine la ley.

Cuando hablamos de estabilidad laboral, claramente nos referimos a la renovación del puesto que la persona tiene en la empresa sea pública o privada. Es importante darle al trabajador la importancia que tiene su esfuerzo para con la empresa a la cual a dedicado su vida, por tal razón es importante que la ley garantice la estabilidad laboral de manera efectiva

1.6. El servidor público, su vinculación y la compensación salarial en Ecuador.

1.6.1. Quién es el servidor público.

El servidor público es un ciudadano que desempeña actividades en diversas instituciones públicas, cumpliendo funciones especificadas por nombramiento o contrato. Estos trabajadores reciben una remuneración determinada por el presupuesto correspondiente y están sujetos a las disposiciones legales y reglamentarias en materia de ingresos, estabilidad, promoción, ascenso y reconocimientos económicos. Su labor implica una responsabilidad fundamental: brindar atención y servicio de calidad a la sociedad. Al respecto, la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 4, respecto a los servidores públicos, determina que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”



1.6.2. Formas de vinculación a las instituciones públicas.

La (Ley Orgánica de Servicio Públicos, LOSEP, 2010) regula los mecanismos de vinculación de los servidores públicos a las entidades del sector público, configurando y estructurando los contratos de trabajo. Los artículos 16 y 17 de la LOSEP detallan las formas de ingreso y las diferentes clases de nombramientos que puede otorgar una entidad pública a los servidores públicos.

Nombramientos permanentes: Se otorgan a servidores que han superado los procesos de selección y cumplen con los requisitos para un cargo específico. Estos nombramientos proporcionan estabilidad laboral y derechos a ascensos y promociones.

Nombramientos provisionales: Se asignan temporalmente a personas para cubrir vacantes mientras se realiza el proceso de selección. Estos nombramientos son temporales y no garantizan estabilidad laboral a largo plazo.

Libre nombramiento y remoción: Estos puestos son de confianza y pueden ser ocupados y removidos a discreción de la autoridad competente. Generalmente, se aplican a cargos de alta dirección o asesoría.

Nombramientos de período fijo: Se utilizan para funciones específicas con un plazo definido. Estos nombramientos son temporales y finalizan una vez concluido el período establecido.

Contratos de servicio ocasional: Son temporales y se utilizan para necesidades específicas o proyectos determinados. Estos contratos no otorgan los mismos derechos que un nombramiento permanente, pero permiten a la administración pública atender demandas puntuales de servicio. No gozan de estabilidad laboral.

1.6.3. Compensación salarial.

La compensación salarial justa es un derecho fundamental para todos los trabajadores en Ecuador. El Estado garantiza que todas las remuneraciones sean adecuadas para satisfacer al menos las



necesidades básicas del trabajador y su familia. Entre los aspectos clave de la retribución y compensación salarial se incluyen:

La remuneración debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, contribuyendo así a su bienestar y estabilidad económica.

El salario no puede ser retenido ni embargado, excepto en casos específicos como el pago de pensión alimenticia, garantizando que los trabajadores puedan disponer de su ingreso para su subsistencia y la de su familia.

1.7. Vulneración de derechos laborales de los servidores públicos.

Uno de los problemas más significativos en las instituciones del Estado es la falta de cumplimiento de la disposición transitoria undécima de la LOSEP. A pesar de que esta normativa establece claramente que los servidores públicos que han mantenido una relación laboral durante al menos cuatro años ininterrumpidos tienen derecho a permanecer en sus puestos hasta que se agote el concurso de mérito y oposición interno, muchas veces estos trabajadores son despedidos sin consideración a esta disposición.

Para el letrado Villavicencio Logroño (2020) considera que el derecho laboral es un derecho protector de todo trabajador, independientemente del lugar o sector al que pertenezca y en el que realice sus labores. Es por ello, que no hay que olvidar que los servidores públicos también pueden ostentar la calidad de trabajadores dependiendo de sus funciones y el tipo de vínculo que mantengan con la administración pública. (págs. 371-372)

La Constitución de la Republica del Ecuador 2008, dentro de su articulado establece los derechos de las servidora y servidores público. Pero primero vamos a definir que son las servidoras y servidores público. El Art. 229 dice que “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. Y que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y



remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

1.8. Principios básicos del Derecho al Trabajo

En el marco de lo establecido, se conoce que el derecho laboral contiene diferentes normas jurídicas que van encaminadas a la búsqueda y protección del derecho de los trabajadores como un medio de tutela para todo tipo de trabajo existente, sea que se realice por cuenta propia o por cuenta ajena. En este sentido se conoce que la legislación laboral enmarcada en principios generales, cumple funciones fundamentales: por un parte, cuando existen vacíos o lagunas legales denominados anomias, actúan como fuente supletoria del derecho y su aplicación va generando precedente. Así mismo, cuando la normativa existente es confusa ambigua o se presta para varias interpretaciones aparece la función interpretativa basada en los principios que se describen a continuación. (Agudo Durán, 2020, págs. 17-18)

El derecho al trabajo se consagra en la obligatoriedad que tiene el Estado de proteger a los trabajadores para que ellos no se encuentren en el desempleo, es decir, que el derecho al trabajo tiene una manifestación evidente que no es otra cosa que la protección contra el desempleo y subempleo; y es así que esa protección, unida al derecho del trabajo, constituye los pilares en los que se sustenta el derecho a la estabilidad laboral. (Quiloango Farinango, 2014, pág. 42)

1.8.1. Principio irrenunciabilidad

Este principio supone una limitación a la autonomía de la voluntad. La Constitución ecuatoriana protege al trabajador en caso de pretender renunciar a los derechos y beneficios que por mandato legal le corresponden, aún en contra de sus propios actos, de esta mera se busca evitar que, por desconocimiento, amenaza e incluso violencia pueda salir perjudicado, siendo considerado la parte as débil de la relación laboral. Por lo tanto, el Art. 326 de la Constitución en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo determinan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. Este principio constituye un beneficio para toda persona que



se presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Por lo expuesto, entiende que, si una persona renuncia a percibir su salario, al goce de vacaciones, al pago de beneficios legales como horas extraordinarias, suplementarias, decimos utilidades, indemnizaciones y demás prerrogativas; esta renuncia carece de efectos jurídicos. Por lo tanto, “de la irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza del orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores”. El principio de irrenunciabilidad tiene por objeto la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior pero que le resuelve una necesidad urgente e inmediata. (Agudo Durán, 2020, pág. 19)

1.8.2. Principio de continuidad

El principio de continuidad garantiza al trabajador la renovación constante de su contrato y que goce de los beneficios que la ley determina como son remuneración, licencias, jubilación y otros. Según Guerrón Ayala, 2001) considera que este principio debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador, e inclusive, en algunos casos, para la modificación de las condiciones de trabajo se requiere de autorización del trabajador, como por ejemplo para el cambio de ocupación garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral, misma que será analizada más adelante.

El contrato de trabajo tiende a hacerse indefinido en el tiempo. Razones de orden histórico, vinculadas a la necesidad de la estabilidad de la relación de un modo de operatividad de la protección de los trabajadores, han consagrado la idea de la continuidad de esa vinculación, en la concepción garantista que le asigna primacía a la seguridad de la ocupación permanente. En este orden de consideraciones, la llamada vocación de permanencia del contrato constituye un valor salvaguardado en el plexo jurídico- positivo que, cada vez que surja duda, impone decidir con sentido de defensa de la continuidad del acto negocial laboral. (Palacios Zambrano, 2021, pág. 25.)



El Dr. Palacios Zambrano (2021) establece que:

El principio de continuidad es un principio implícito no escrito, ya que la permanencia conlleva a la antigüedad y por supuesto, ciertos beneficios que ello otorga, como en el caso de las vacaciones anuales, que a partir del quinto año, da derecho al trabajador a un día adicional por cada año posterior al quinto año; igual cosa sucede con el fondo de reserva, que lo tienen aquellos que laboran más de un año; y sobre todo en la contratación colectiva donde se pactan beneficios por la antigüedad.

1.8.3. Principio de la estabilidad laboral

La palabra estabilidad es sinónimo de equilibrio, en cuanto principio legal del derecho del trabajo. Esto se traduce en que debe existir un sistema de contrapesos, cuyo objetivo es la igualdad tanto de un lado como del otro. Dicho concepto, aplicado a la legislación laboral, es una exigencia esencial para las partes de la relación: cada una de aquellas aporta sus esfuerzos para obtener una labor exitosa, o mejor, un verdadero equilibrio económico y social. ¿Cuál es ese aporte? Por un lado, el empleador debe garantizar la permanencia del empleado en el trabajo, a través de una remuneración digna y actualizable y, por otro, el trabajador debe hacer una labor eficiente, leal y continua. Este principio de equilibrio incide directamente en la continuidad o estabilidad de la relación laboral (en el caso del empleado público) y en el contrato de trabajo o vinculación indefinida (para el trabajador oficial). Se requiere o deben dar dos elementos esenciales para generarla: en primer lugar, que exista el cargo y, en segundo, que quien esté en este tenga capacidad para desempeñarlo. (Sandoval Quintero & Delacruz Giraldo, 2019)

Según Palacios Zambrano (2021) la estabilidad puede ser parcial o absoluta, la primera busca generar condiciones normativas que impliquen que el trabajador pueda laborar un tiempo determinado a través de las distintas modalidades contractuales que se encuentren en el sistema normativo, pero la misma no evita una desvinculación laboral en cualquier etapa de la relación laboral y la segunda, que se refiere a estabilidad laboral absoluta, que implica mecanismos jurídicos que impiden que un trabajador pueda ser desvinculado de manera unilateral sin



fundamento alguno, y que permite a su vez que los trabajadores laboren de manera indefinida para un determinado empleador con las excepciones señaladas.

1.9. Referencias generales de la Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público, conocida por sus siglas LOSEP, es la legislación que regula los mecanismos de gestión de recursos humanos en el sector público en el Ecuador. Esta ley se aplica a todas las instituciones del sector público, incluyendo todas las funciones gubernamentales, los diferentes niveles de gobierno, las empresas públicas y los bancos públicos del Estado. Su objetivo principal es garantizar un marco normativo que promueva el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, contribuyendo así al mejoramiento permanente de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad del Estado y sus instituciones.

1.9.1 Alcance y aplicación de la LOSEP

La LOSEP abarca un amplio espectro de instituciones del sector público, asegurando que todas ellas operen bajo un conjunto común de normas y principios que rigen la gestión de recursos humanos. Este enfoque integral es esencial para mantener la coherencia y la uniformidad en la administración pública, permitiendo una gestión más coordinada y eficiente.

Instituciones incluidas:

- Funciones gubernamentales: Incluye a todos los ministerios, secretarías y agencias del gobierno central, así como las funciones legislativa, ejecutiva, judicial, electoral y de transparencia y control social.
- Niveles de gobierno: Se aplica a los gobiernos autónomos descentralizados, abarcando los niveles regional, provincial, cantonal y parroquial.
- Empresas públicas y bancos públicos: Las empresas públicas y los bancos de propiedad estatal también están sujetos a las disposiciones de la LOSEP, asegurando una gestión coherente de los recursos humanos en todo el sector público.

Objetivos principales:



- Mejoramiento permanente: La LOSEP promueve el mejoramiento continuo de los servidores públicos mediante la implementación de políticas y programas de desarrollo profesional y técnico.
- Eficiencia y eficacia: Busca optimizar el uso de los recursos humanos en el sector público, mejorando la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.
- Calidad y productividad: Fomenta la creación de un entorno laboral que incentive la productividad y la calidad en el desempeño de los servidores públicos.

1.9.2. Desarrollo profesional y gestión de recursos humanos

Uno de los pilares fundamentales de la LOSEP es el desarrollo profesional de los servidores públicos. La ley establece mecanismos para la educación, capacitación y formación continua de los empleados del sector público, con el objetivo de desarrollar sus competencias profesionales y técnicas.

Capacitación y educación:

1. Programas de formación: La LOSEP prevé la creación y mantenimiento de programas de formación y capacitación continua, destinados a mejorar las habilidades y competencias de los servidores públicos.
2. Educación superior y técnica: Promueve la colaboración con instituciones de educación superior y centros de formación técnica para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los servidores públicos.

Gestión del talento humano

- Sistema de gestión del recurso humano: La ley establece un sistema integral de gestión de recursos humanos que incluye la planificación, selección, evaluación y desarrollo del personal.



- Igualdad de oportunidades: La LOSEP asegura que todos los procesos de gestión de recursos humanos se realicen bajo principios de igualdad y no discriminación, promoviendo la equidad de oportunidades para todos los servidores públicos.

1.9.3. Principios de igualdad y no discriminación

La LOSEP enfatiza la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la gestión de recursos humanos del sector público. Este principio es esencial para crear un entorno laboral inclusivo y justo, donde todos los servidores públicos tengan las mismas oportunidades de desarrollo y progreso.

Igualdad de oportunidades:

- Acceso y promoción: La ley asegura que todos los procesos de contratación y promoción se basen en méritos y competencias, sin discriminación por género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores.
- Equidad salarial: Establece medidas para garantizar la equidad salarial entre los servidores públicos, asegurando que el salario se determine de acuerdo con las competencias y responsabilidades del puesto.

No discriminación:

- Ambiente de trabajo inclusivo: Promueve la creación de un ambiente de trabajo inclusivo donde se respeten las diferencias y se valoren las contribuciones de todos los empleados.
- Prevención de acoso y discriminación: La LOSEP incluye disposiciones para prevenir y sancionar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, protegiendo los derechos de los servidores públicos.

1.9.4. Innovación y mejora continua

La LOSEP también se enfoca en la innovación y la mejora continua de la administración pública. La ley fomenta la implementación de prácticas modernas de gestión y el uso de tecnologías



avanzadas para optimizar los procesos administrativos y mejorar la calidad de los servicios públicos.

Tecnologías de la información:

- Digitalización de procesos: Promueve la digitalización de los procesos administrativos para mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública.
- Plataformas de gestión: Fomenta el uso de plataformas de gestión de recursos humanos que faciliten la administración y el seguimiento del desempeño de los servidores públicos.
- Prácticas modernas de gestión:
- Gestión por competencias: Implementa la gestión por competencias como un enfoque para alinear las habilidades y capacidades de los servidores públicos con los objetivos institucionales.
- Evaluación del desempeño: Establece sistemas de evaluación del desempeño que permiten identificar áreas de mejora y fomentar el desarrollo profesional continuo.

1.10. Aspectos que se deben considerar en la Constitución para que se configure y se regule la estabilidad laboral de los servidores públicos.

La estabilidad laboral es un principio fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno de trabajo justo y equitativo. Para que la estabilidad laboral de los servidores públicos sea efectiva, es crucial que la Constitución incluya disposiciones claras y específicas que establezcan los principios y mecanismos necesarios. A continuación, se detallan los aspectos que deben ser considerados en la Constitución para configurar y regular la estabilidad laboral de los servidores públicos.

Definición clara de la estabilidad laboral

La Constitución debe proporcionar una definición precisa y comprensible de lo que implica la estabilidad laboral. Esto incluye el reconocimiento de que los servidores públicos tienen derecho a mantener su empleo siempre y cuando no existan causas justificadas para su despido. La



definición debe resaltar la protección contra despidos arbitrarios y establecer que cualquier terminación de la relación laboral debe estar fundamentada en causas claras y verificables.

Establecimiento de causas justificadas para el despido

Para evitar la arbitrariedad en los despidos, la Constitución debe enumerar las causas específicas y justificadas que podrían llevar a la terminación del empleo de un servidor público. Estas causas pueden incluir:

- Incumplimiento grave de las obligaciones laborales.
- Faltas disciplinarias debidamente comprobadas.
- Incompetencia o incapacidad profesional demostrada.
- Abandono del puesto de trabajo sin justificación.
- Actos de corrupción o conductas ilícitas comprobadas.

La especificación de estas causas ayudará a garantizar que los despidos se realicen de manera justa y transparente.

Procedimientos y garantías procesales

La Constitución debe establecer procedimientos claros y garantías procesales que aseguren un debido proceso en los casos de despido. Esto incluye:

Notificación formal: Los servidores públicos deben ser notificados por escrito sobre las razones de su despido y tener la oportunidad de presentar su defensa.

Derecho a la defensa: Los trabajadores deben tener el derecho a ser escuchados y a presentar pruebas y argumentos en su defensa antes de que se tome una decisión final.

Instancias de apelación: Deben existir instancias de apelación independientes y competentes donde los trabajadores puedan recurrir en caso de despido, asegurando una revisión imparcial y justa del caso.



Protección contra represalias

La Constitución debe incluir disposiciones que protejan a los servidores públicos contra cualquier forma de represalia por ejercer sus derechos laborales o por denunciar actos de corrupción o irregularidades. Esto es esencial para fomentar un entorno de trabajo donde los empleados se sientan seguros para actuar con integridad y denunciar conductas indebidas sin temor a represalias.

Igualdad y no discriminación

Es fundamental que la Constitución garantice que todos los servidores públicos gocen de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin discriminación por motivos de género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. La igualdad de trato debe ser un principio rector en todas las decisiones laborales, incluyendo el despido.

Mecanismos de monitoreo y supervisión

Para asegurar la implementación efectiva de la estabilidad laboral, la Constitución debe prever la creación de mecanismos de monitoreo y supervisión que evalúen el cumplimiento de las normas laborales. Estos mecanismos pueden incluir:

- Organismos de control: Instituciones dedicadas a la supervisión del cumplimiento de los derechos laborales y la prevención de despidos arbitrarios.
- Sistemas de reporte y transparencia: Procedimientos que permitan la denuncia y el seguimiento de casos de despido, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

Capacitación y formación continua

La Constitución debe promover la capacitación y formación continua de los servidores públicos, asegurando que tengan las competencias y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz. La capacitación contribuye a la profesionalización del servicio público y reduce las causas potenciales de despido relacionadas con la incompetencia.



Promoción de un entorno de trabajo saludable

La Constitución debe incluir disposiciones que fomenten un entorno de trabajo saludable y seguro. Esto abarca la prevención de riesgos laborales, el cuidado de la salud mental y física de los trabajadores, y la promoción de prácticas laborales justas y equitativas. Un entorno de trabajo positivo no solo protege a los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia y la calidad del servicio público.



CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO.

Esta investigación se basó en un enfoque cualitativo, que es adecuado para explorar y comprender en profundidad fenómenos complejos, contextos legales y normativos, y para interpretar las implicaciones de estos fenómenos en el ámbito de la estabilidad laboral en el sector público del Ecuador. El enfoque cualitativo permitió analizar detalladamente la normativa vigente, la doctrina jurídica, y los antecedentes históricos y legales relacionados con la estabilidad laboral. El método cualitativo basado en el análisis documental fue el más adecuado para esta investigación por varias razones, principalmente porque permitió una exploración profunda y detallada de la normativa y la doctrina jurídica, proporcionando una comprensión completa del marco legal y sus implicaciones, adicionalmente, a través de la revisión sistemática de fuentes primarias (legislación, jurisprudencia) y secundarias (literatura académica), se asegura la validez y fiabilidad de los resultados; y finalmente, dado que el estudio se centró en aspectos legales y normativos, el análisis documental fue el método más pertinente para abordar las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos planteados.

Se llevó a cabo una revisión de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), su reglamento general y otras normativas relevantes. Este análisis permitió identificar las disposiciones legales que protegen la estabilidad laboral y los procedimientos para el ingreso, ascenso y promoción en el servicio público.

Se revisó la literatura académica y estudios doctrinales que aborden el tema de la estabilidad laboral, la administración pública y los derechos de los servidores públicos. Esto incluyó libros, artículos académicos y documentos de organismos internacionales. El procedimiento de análisis documental se desarrolló en varias etapas, asegurando una revisión sistemática y rigurosa de la información.

Se realizó una lectura crítica de cada documento, identificando los aspectos clave, las interpretaciones jurídicas y las implicaciones prácticas. Los resultados del análisis documental se



integraron en una síntesis coherente, destacando las principales conclusiones sobre la normativa de estabilidad laboral, los desafíos en su implementación y las buenas prácticas identificadas. Basándonos en los hallazgos, se formularon recomendaciones para mejorar la protección de la estabilidad laboral en el sector público del Ecuador, proponiendo reformas legislativas y administrativas concretas.

2.1. Metodología

Los métodos y las técnicas de investigación son los procedimientos que siguen los investigadores para obtener los datos necesarios en su aproximación al objeto de estudio. Su importancia radica en que son la garantía de la científicidad. La aplicación más o menos estandarizada de esos modelos de actuación es lo que garantiza la validez científica del trabajo de investigación y, por consiguiente, del conocimiento que se obtiene. (Gómez-Escalonilla, 2021)

Los métodos a utilizar para nuestra investigación son: el método cualitativo, método cuantitativo, método estadístico, y método sintético

2.1.1. Método cualitativo

El método cualitativo consiste en la recopilación de datos mediante entrevistas, documentos, opiniones, observación, sentencia y otros, lo que permite tener una mejor realidad y comprensión de la información recopilada

2.1.2. Método cuantitativo

El método cuantitativo consiste en recolectar y analizar datos numéricos mediante la realización de encuestas, entrevistas y datos estadísticos.



2.1.3. Método estadístico

El método estadístico de la investigación consiste en ordenar jerárquicamente los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación como encuestas, entrevistas, test, censos, etc., para posteriormente ser analizados y contrastados. (Mora Sanmartín, 2014)

En el trabajo de investigación, el método estadístico es utilizado para la tabulación y gráfico de las entrevistas realizadas a las 22 personas.

2.1.4. Método sintético

En la presente investigación el método sintético resulta del hecho de que una vez efectuado el análisis pormenorizado de las partes motivo de análisis, estas se reunifican en un todo sistemático, facilitando plantear posibles soluciones al problema investigado. Por medio del método sintético me es posible establecer el criterio jurídico para sustentar la propuesta de reforma legal, y el planteamiento de conclusiones y recomendaciones. (Mora Sanmartín, 2014)

2.2. Tipos de investigación

2.2.1. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva consiste en recabar información de la muestra de la población que se pueda cuantificar mediante la entrevista o encuesta.

2.2.2. Investigación Documental

El proceso de investigación documental se consolida esencialmente, por la recopilación de documentos de información, que entre otras son el resultado de otras investigaciones y sirven como base teórica del objeto de estudio. En consecuencia, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. (Agudo Durán, 2020)



2.2.3. Investigación bibliográfica

La investigación documental consiste en la recopilación de información mediante documentos, revistas, página web, libros, etc., lo que nos permite dar mayor veracidad al trabajo investigativo.

2.3. Técnicas de investigación

2.3.1. Entrevista.

En ese contexto, se evidencia que la entrevista consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, que ha decir del presente trabajo, se la realizará a veintidós (22) profesionales del derecho, abogados conocedores de la problemática que atañe al presente trabajo.

2.3.2. Observación documental.

Entonces se pudiera establecer que es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para que posteriormente se la pueda someter a un análisis.

Mediante la aplicación de esta técnica, se realizó el estudio y análisis de jurisprudencia, de normas legales vigentes en el Ecuador y de la doctrina emanada por jurisconsultos con dominio en el ámbito laboral e investigativo.

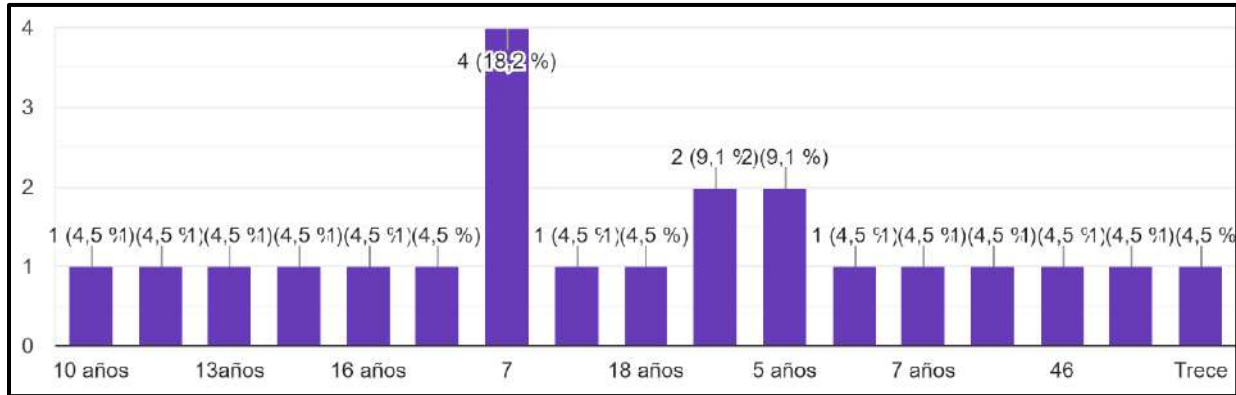
2.3.3. Resultados de las entrevistas.

Por medio de un estudio de campo, en el cual se efectuaron veintidós (22) entrevistas a profesionales del derecho, abogados conocedores de la problemática que atañe al presente trabajo, cuya finalidad es afianzar los objetivos trazados en el presente trabajo.

A los veintidós (22) entrevistados se les pregunto los años que llevan ejerciendo como profesionales del derecho, evidenciando que todos sobre pasan los 5 años de experiencia laborando como abogados, conforme se evidencia en la figura:

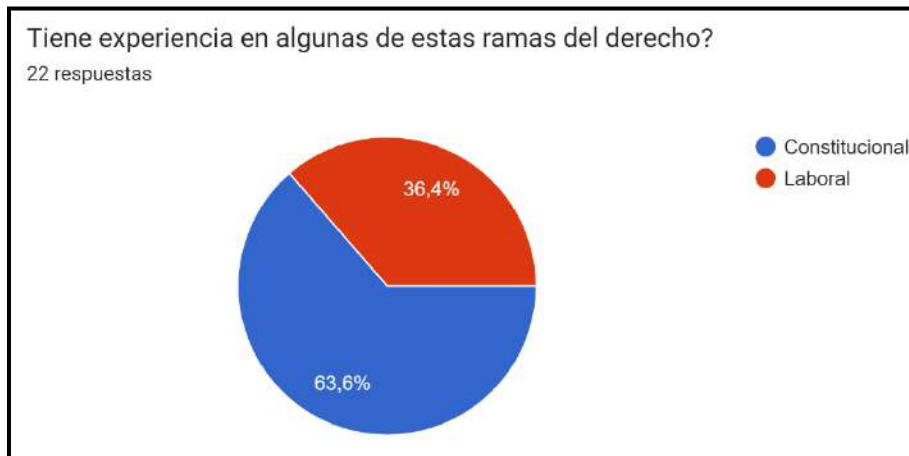


Gráfico 1.



A los veintidós (22) entrevistados se les pregunto si tienen experiencia en el ámbito constitucional o laboral, evidenciando que catorce (14), que equivalen al 63,6% tienen experiencia en la rama del derecho constitucional; y ocho (8), que equivalen al 36,4% tienen experiencia en la rama del derecho laboral, conforme se evidencia en la figura:

Gráfico 2.



Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.



Primera pregunta de la entrevista

¿Considera que existen falencias y vacíos legales que afectan la estabilidad laboral de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo?

Para la recepción de esta pregunta, se les dio dos (2) indicadores a los entrevistados, esto es, si o no, obteniendo los siguientes resultados:

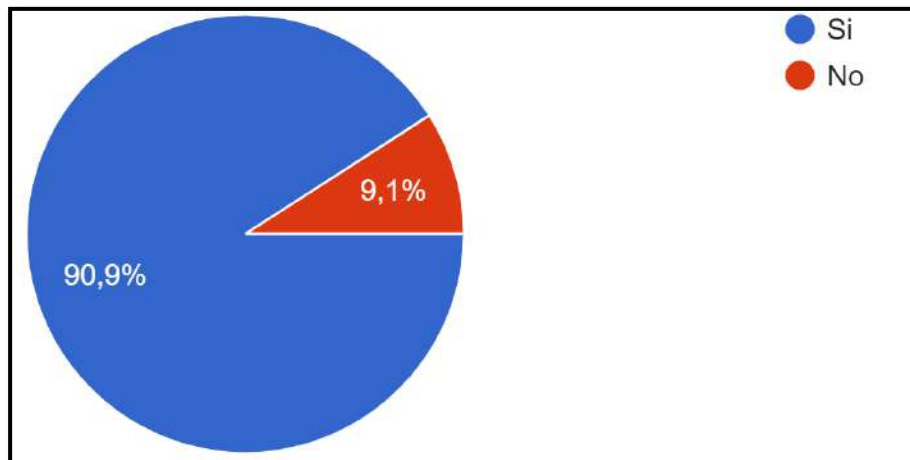
Tabla 1.

INDICADORES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Si	20	90,9%
No	2	9,1%
Totales	22	100%

Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.

Gráfico 3



Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.



Análisis:

Dada la generalidad afirmativa de respuestas que obtuvimos en esta primera pregunta, evidentemente coincidimos con los veinte (20) profesionales del derecho que indicaron mayoritariamente que efectivamente existen falencias y vacíos legales que afectan la estabilidad laboral de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo. Consecuentemente, se deja entrever que tanto los profesionales que tienen experticia en la rama del derecho constitucional como en el derecho laboral de nuestro país, son conscientes que en la legislación ecuatoriana existen falencias y vacíos legales que no blindan el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos.

Segunda pregunta de la entrevista

¿Cree usted que es necesario reconocer como un derecho constitucional la estabilidad laboral de los servidores públicos, que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo?

Para la recepción de esta pregunta, se les dio dos (2) indicadores a los entrevistados, esto es, si o no, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2..

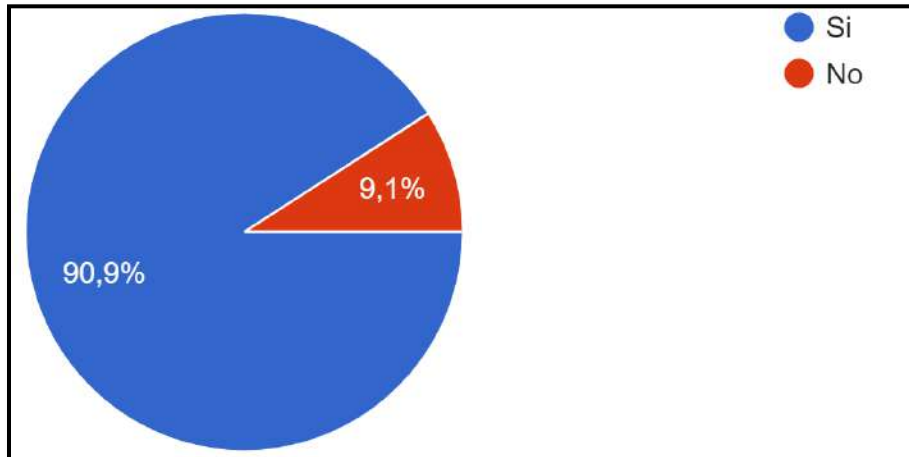
INDICADORES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Si	20	90,9%
No	2	9,1%
Totales	22	100%

Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez.

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.



Gráfico 4.



Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.

Análisis:

Dada la generalidad afirmativa de respuestas que obtuvimos en esta primera pregunta, evidentemente coincidimos con los veinte (20) profesionales del derecho que indicaron mayoritariamente que efectivamente es necesario reconocer como un derecho constitucional la estabilidad laboral de los servidores públicos, que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo. Consecuentemente, se deja entrever que tanto los profesionales que tienen experticia en la rama del derecho constitucional como en el derecho laboral de nuestro país, son conscientes que se torna imperante el que se reconozca como un derecho constitucional a la estabilidad laboral y con ello, proteger jurídicamente a los servidores públicos que han prestado su contingente profesional después de dos (2) años continuos a una institución pública.

Tercera pregunta de la entrevista

¿Considera necesario incorporar de igual manera en la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento general, la estabilidad laboral como un derecho que proteja a los servidores



públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo?

Para la recepción de esta pregunta, se les dio dos (2) indicadores a los entrevistados, esto es, si o no, obteniendo los siguientes resultados:

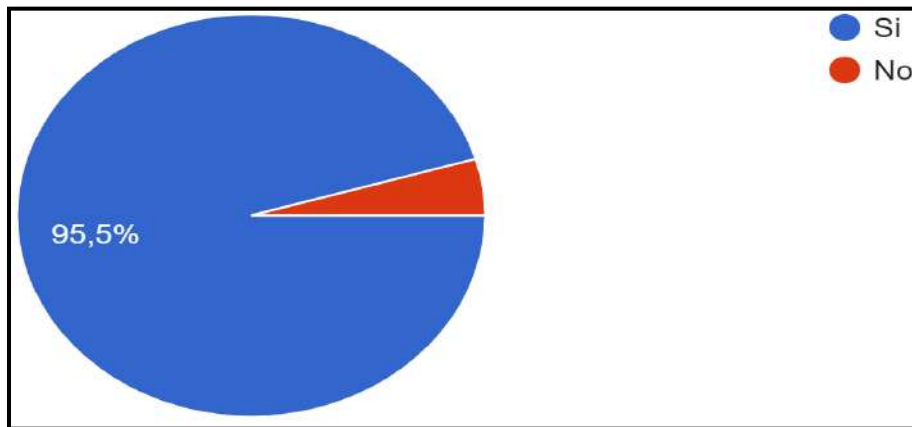
Tabla 3.

INDICADORES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Si	21	90,9%
No	1	9,1%
Totales	22	100%

Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez.

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.

Gráfico 5.



Autores: Alex Cuenca Elizalde y Manuel Cueva Jiménez

Fuente: Veintidós (22) profesionales del derecho.

Análisis

Dada la generalidad afirmativa de respuestas que obtuvimos en esta primera pregunta, evidentemente coincidimos con los veintiún (21) profesionales del derecho que indicaron



mayoritariamente que efectivamente es necesario incorporar de igual manera en la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento general, la estabilidad laboral como un derecho que proteja a los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo. Consecuentemente, se deja entrever que tanto los profesionales que tienen experticia en la rama del derecho constitucional como en el derecho laboral de nuestro país, son conscientes que se torna imperante que luego de que constitucionalmente se incorpore el derecho a la estabilidad laboral para los servidores públicos que han prestado sus servicios después de dos (2) años continuos a una misma institución del sector público, luego también sea incorporado en la LOSEP y su reglamento general.

Cuarta pregunta de la entrevista. –

¿Qué impacto legal y social considera usted que pudiera tener, potencialmente, el reconocimiento de la estabilidad laboral de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público, después de haber cumplido dos (2) años de trabajo?

Para la recepción de esta pregunta, se les permitió a los entrevistados emitir su criterio personal y en virtud de aquello, exponemos el criterio profesional de cada uno de los veintidós (22) profesionales del derecho.

1. El reconocimiento de la estabilidad laboral de los servidores públicos que han prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida en una institución del sector público después de dos años de trabajo puede tener varios impactos legales y sociales:

Impacto Legal 1. Modificación de Legislación: Sería necesario modificar las leyes y regulaciones laborales existentes para incorporar este reconocimiento de estabilidad laboral. Esto puede incluir la definición clara de "estabilidad laboral" y los criterios específicos que deben cumplirse. 2. Protección de Derechos Laborales: Los servidores públicos ganarían protección adicional contra despidos injustificados, mejorando la seguridad en el empleo y fortaleciendo sus derechos



laborales. 3. Costos Legales y Administrativos: Implementar y mantener este cambio podría generar costos adicionales para el Estado, tanto en términos de recursos humanos necesarios para la supervisión y gestión, como en posibles litigios laborales derivados de la interpretación y aplicación de las nuevas normas. 4. Negociación Colectiva: Podría fortalecer el papel de los sindicatos y las negociaciones colectivas en el sector público, ya que los trabajadores tendrían mayor seguridad y podrían negociar mejores condiciones laborales.

Impacto Social 1. Seguridad Económica: Los servidores públicos tendrían una mayor seguridad económica, lo que podría traducirse en una mayor estabilidad financiera para sus familias y comunidades. 2. Motivación y Productividad: Con la garantía de estabilidad laboral, los empleados podrían sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que podría mejorar la eficiencia y la productividad dentro del sector público. 3. Atracción y Retención de Talento: Podría hacer que las posiciones en el sector público sean más atractivas, ayudando a atraer y retener talento cualificado. 4. Equidad y Justicia Social: Reconocer la estabilidad laboral podría ser visto como un paso hacia una mayor equidad y justicia social, asegurando que los trabajadores que han contribuido consistentemente no sean despedidos sin una causa justificada. 5. Carga Financiera para el Estado: Aumentar la estabilidad laboral también podría implicar una mayor carga financiera para el Estado, ya que tendría que asumir el costo de mantener a un número mayor de empleados permanentes, lo que podría requerir ajustes presupuestarios. En resumen, el reconocimiento de la estabilidad laboral después de dos años de servicio continuo podría tener beneficios significativos en términos de protección de derechos y mejora de la motivación y la estabilidad económica de los servidores públicos, aunque también implicaría desafíos legales, administrativos y financieros para el Estado.

2. Impacto Legal: 1. Protección del empleo: El reconocimiento de la estabilidad laboral podría brindar una mayor protección al empleado contra despidos injustificados o arbitrarios. 2. Garantía de continuidad del servicio público: La estabilidad laboral puede contribuir a garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos al reducir la rotación de personal. 3. Posibles limitaciones para la gestión eficiente de recursos humanos: Podría limitar la capacidad de las



instituciones públicas para realizar ajustes en su personal en función de necesidades operativas, desempeño laboral, entre otros aspectos. Impacto Social: 1. Mejora en las condiciones laborales: La estabilidad laboral puede contribuir a mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos al brindarles seguridad en el empleo. 2. Reducción de la corrupción: Al reducir la posibilidad de despidos injustificados, se podría disminuir la presión sobre los empleados para incurrir en prácticas corruptas para conservar su empleo. Conclusión: el reconocimiento de la estabilidad laboral de los servidores públicos después de dos años de trabajo puede tener implicaciones significativas tanto en el ámbito legal como en el social. Es importante considerar cuidadosamente los posibles impactos y encontrar un equilibrio que garantice la protección de los derechos de los empleados y la eficiencia en la gestión de recursos humanos en el sector público.

3. Socialmente considero que sería la mejora constante de la productividad, provisión y acceso a los servicios que presta el Estado Central y sus instituciones. Legalmente, la eliminación de la vulnerabilidad que se genera o se deriva de la inestabilidad, que tiene como consecuencia el hecho de que una persona no sienta la seguridad necesaria para continuar con sus planes de vida, enfocados a alcanzar el Buen Vivir, promulgado por la Constitución de la República.

4. Realmente la ley si habla del tema de la estabilidad laboral, el problema es que van surgiendo nuevas variantes en donde la ley se queda corta y en honor a los derechos fundamentales de la seguridad jurídica y el derecho al trabajo, debe legislarse de manera urgente; y, en cuanto a lo social haría que nuevas familias se planifiquen mejor, sean sujeto de crédito y organicen sus economías familiares al contar con un trabajo estable.

5. Considero que tendría un impacto respecto a la estabilidad de las familias que dependen del trabajo de los jefes de hogar pues ya no tendrían remos a que sean desvinculados de sus trabajos. En lo legal creo que sería ya un derecho adquirido y evitaría que exista un abuso de las acciones de protección para reclamar derechos supuestamente violados.

6. Existen funcionarios que están laborando más de diez años con nombramiento provisional, y los que han laborado cuatro hasta el 2017 se pueden acoger a la undécima transitoria del Coa. La



estabilidad la dan los concursos de méritos y oposición, no se puede dar un nombramiento a alguien que no haya hecho un concurso.

7. Considero que el nuevo empleado público trabajaría con más responsabilidad y agrado en su lugar de trabajo pues no estaría preocupado por un concurso de méritos y opinión para ganar un derecho ya que en los dos años adquirió la experiencia suficiente para ocupar el cargo que viene desempeñando.

8. La estabilidad laboral es un derecho que los ciudadanos tenemos, lo cual implica que el aparato estatal tendrá funcionarios con pleno conocimiento en cada una de sus áreas siempre que sea evaluados constantemente, dando como resultado mayor productividad para el Estado.

9. Un problema financiero que el Ministerio de Finanzas no podría asumir por el momento, por las prestaciones en derechos que implica la estabilidad laboral, pero ayudaría a potenciar que exista un empleo seguro para cientos de personas que trabajan en el sector público.

10. Legalmente el impacto es tener una estabilidad laboral que garantice su permanencia en su puesto de trabajo y así poder rendir a un 100%; socialmente evitar que por política se llene puestos sin antes verificar perfiles y condiciones tanto académicas como personales.

11. Se reconocería el tiempo como merito a una estabilidad laboral sin necesidad de un concurso ya que se valorará la experiencia ganada en su puesto de trabajo y de esta manera garantiza que esta se retribuya al servicio público.

12. Legal garantizar su derecho al Trabajo, y social hacerse acreedor de un estatus digno, dado que el trabajo dignifica, engrandece al ser humano, se puede evitar fuga de valioso talento humano ecuatoriano.

13. Un mejor desempeño de los funcionarios públicos porque tendrían la oportunidad de poder gozar de una estabilidad laboral y garantizar así un mejor estilo de vida para su entorno familiar y social.



14. Mejora la condición laboral, las instrucciones tienen mejores respuestas con el personal con estabilidad laboral y la familia económicamente estaría más estable tiene como subsanar la canasta básica.
15. Un incentivo personal para el servidor que se sienta seguro de poder continuar en un trabajo que le permita proyectarse en sus planes de vida a futuro.
16. Reconocer estabilidad implica mantener a funcionarios que no siempre cumplen con el perfil y darles estabilidad considero aumenta la burocracia.
17. En que crean una ley donde los respalde a los revisores públicos en la cual ellos puedan tener todos los derechos.
18. Constituir y garantizar un derecho propio que tiene el servidor que goce de estabilidad laboral.
19. Darles estabilidad a los servidores y evitar los abusos de los empleadores estatales.
20. Legal el principio de igualdad. Baja el índice del subempleo.
21. Deben tener estabilidad laboral y que no se sea interrumpida.
22. Un impacto positivo.

Análisis

Evidentemente es amplio el margen de los profesionales del derecho que aseguran que el impacto legal y social que pudieran tener los servidores públicos, es positivo. Legalmente se incorporaría un derecho que le permitiría salvaguardar su estabilidad laboral y como tal, el derecho a permanecer de forma continua y segura en la institución en donde a prestado sus servicios profesionales ininterrumpidamente. De la misma manera en el ámbito social, se garantizaría la estabilidad en su remuneración mensual y esto permitiría tener certeza de que mes a mes pudiera



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

tener un poder adquisitivo para las necesidades de su entorno familiar y poder solventar de manera programada con obligaciones que pudieran generarse cada mes y con eso evitar la zozobra de no tener los recursos necesarios para aportar en la generación de recursos para su hogar y entorno familiar.



CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Respecto a la propuesta, consideramos que es un elemento clave de nuestro trabajo de titulación, en razón de que es el aporte puntual y específico de la respuesta que buscamos obtener al finalizar el proceso de investigación y recopilación de información que conlleve el presente trabajo. La estabilidad laboral es un asunto de suma importancia en toda sociedad, ya que tiene un impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en el funcionamiento eficiente de las instituciones. Su integración en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público proporcionaría una base legal sólida para los empleados y establecería pautas claras para los empleadores.

Porque hemos planteado a lo largo del presente trabajo, la necesidad de incorporar la estabilidad laboral para los servidores públicos que brindan sus servicios profesionales de manera continua e ininterrumpida después de los dos (2) años. Se hizo ese planteamiento, en razón de que surge la necesidad permanente institucional después del segundo año en el que es incorporado un profesional a la institución pública; y, consecuentemente, se debe generar el proceso para convocar al concurso de méritos y oposición, estableciendo dicha necesidad en la plataforma web del Ministerio de Trabajo, conforme lo determina el artículo 15 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-180-2022. A consecuencia de generar y subir en el portal dicha necesidad, se podrá otorgar el nombramiento provisional al servidor público que ha cumplido dos (2) años de contrato con la institución pública.

Se debe establecer un proceso transparente y completamente estructurado para la selección de personal en todas las modalidades contractuales que determina la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento.

En el contexto del servicio público, la estabilidad laboral es esencial para garantizar la continuidad y eficacia de los servicios gubernamentales. Por lo tanto, podría proponerse que la estabilidad laboral de los empleados públicos esté sujeta a criterios objetivos y transparentes, y que cualquier medida de despido sea revisada por una instancia independiente para garantizar su legalidad y equidad; y, que garantice la inmediatas en la resolución de cada caso.



La inclusión de la estabilidad laboral en la Constitución y en la Ley Orgánica de Servicio Público sería una medida de suma importancia para proteger los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo. Esta propuesta contribuiría al fortalecimiento del tejido social y al fomento del desarrollo económico y social sostenible.

1. Análisis descriptivo, Patrones y tendencias.

El análisis de los datos obtenidos se centró en identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación en la implementación de la normativa de estabilidad laboral en el sector público.

Incumplimiento de la disposición transitoria undécima: se encontró que, a pesar de la claridad de la normativa, existe un alto grado de incumplimiento en varias instituciones públicas, lo que resulta en despidos arbitrarios y falta de estabilidad para muchos servidores públicos.

Variabilidad en la aplicación de la normativa: la interpretación y aplicación de las disposiciones legales varían significativamente entre diferentes instituciones y niveles de gobierno, lo que crea inconsistencias y desigualdades en la protección de los derechos laborales.

2. Áreas de preocupación, desafíos actuales y necesidad de reformas.

Falta de mecanismos efectivos de supervisión: se identificó una carencia de mecanismos robustos para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normativas, lo que permite prácticas arbitrarias y violaciones de derechos.

Deficiencias en los procesos de selección: los concursos de méritos y oposición no siempre se realizan de manera transparente y justa, lo que compromete la confianza en el sistema de ingreso y promoción en el servicio público.

Implementación efectiva: a pesar de los avances normativos, la implementación efectiva del derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el Ecuador enfrenta desafíos. La falta de claridad en algunas disposiciones legales y la insuficiencia de mecanismos para la protección efectiva de estos derechos requieren atención y reformas.



Propuestas de mejora: este estudio propone analizar estas deficiencias y desarrollar reformas específicas que fortalezcan la estabilidad laboral, asegurando que los derechos de los trabajadores estén protegidos de manera adecuada y efectiva.

3. Aspectos relevantes a considerar dentro de la propuesta.

La estabilidad laboral es un principio fundamental para la protección de los derechos de los servidores públicos y la promoción de un entorno de trabajo justo y equitativo. Para que la estabilidad laboral de los servidores públicos sea efectiva, es crucial que la Constitución incluya disposiciones claras y específicas que establezcan los principios y mecanismos necesarios.

A continuación, se detallan los aspectos que deben ser considerados en la Constitución para configurar y regular la estabilidad laboral de los servidores públicos.

a) Definición clara de la estabilidad laboral: la Constitución debe proporcionar una definición precisa y comprensible de lo que implica la estabilidad laboral, esto incluye el reconocimiento de que los servidores públicos tienen derecho a mantener su empleo siempre y cuando no existan causas justificadas para su desvinculación. La definición debe resaltar la protección contra despidos arbitrarios y establecer que cualquier terminación de la relación laboral debe estar fundamentada en causas claras y verificables.

b) Procedimientos y garantías procesales: la Constitución debe establecer procedimientos claros y garantías procesales que aseguren un debido proceso en los casos de despido, esto debería incluir:

- La notificación formal: los servidores públicos deben ser notificados por escrito sobre las razones de su despido y tener la oportunidad de presentar su defensa.
- El derecho a la defensa: los trabajadores deben tener el derecho a ser escuchados y a presentar pruebas y argumentos en su defensa antes de que se tome una decisión final.
- Instancias de apelación: deben existir instancias de apelación independientes y competentes donde los trabajadores puedan recurrir en caso de despido, asegurando una revisión imparcial y justa del caso.



c) Protección contra represalias: la Constitución debe incluir disposiciones que protejan a los servidores públicos contra cualquier forma de represalia por ejercer sus derechos laborales o por denunciar actos de corrupción o irregularidades. Esto es esencial para fomentar un entorno de trabajo donde los empleados se sientan seguros para actuar con integridad y denunciar conductas indebidas sin temor a represalias.

d) Igualdad y no discriminación: es fundamental que la Constitución garantice que todos los servidores públicos gocen de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin discriminación por motivos de género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. La igualdad de trato debe ser un principio rector en todas las decisiones laborales, incluyendo el despido.

e) Mecanismos de monitoreo y supervisión: para asegurar la implementación efectiva de la estabilidad laboral, la Constitución debe prever la creación de mecanismos de monitoreo y supervisión que evalúen el cumplimiento de las normas laborales. Estos mecanismos pueden incluir:

- Organismos de control: instituciones dedicadas a la supervisión del cumplimiento de los derechos laborales y la prevención de despidos arbitrarios.
- Sistemas de reporte y transparencia: procedimientos que permitan la denuncia y el seguimiento de casos de despido, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

f) Capacitación y formación continua: la Constitución debe promover la capacitación y formación continua de los servidores públicos, asegurando que tengan las competencias y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz. La capacitación contribuye a la profesionalización del servicio público y reduce las causas potenciales de despido relacionadas con la incompetencia.

g) Promoción de un entorno de trabajo saludable: la Constitución debe incluir disposiciones que fomenten un entorno de trabajo saludable y seguro. Esto abarca la prevención de riesgos laborales, el cuidado de la salud mental y física de los trabajadores, y la promoción de prácticas laborales



justas y equitativas. Un entorno de trabajo positivo no solo protege a los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia y la calidad del servicio público.

4. Discusión.

Corresponde entonces la verificación, análisis y contrastación de los objetivos esbozados en el trabajo de titulación, tanto el objetivo general como los tres objetivos específicos, mismo que serán verificados y analizados a continuación.

El objetivo general planteado en el presente trabajo, manifiesta textualmente lo siguiente: fundamentar el carácter constitucional de la estabilidad laboral y el perfeccionamiento de los mecanismos normativos vinculados a los servidores públicos, para su adecuada incorporación, en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento general. El objetivo general expuesto, se ha logrado analizar y verificar de la siguiente forma:

Constitución de la República del Ecuador: se identificaron disposiciones claves como el artículo 229, que garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos.

Ley Orgánica de Servicio Público: se revisaron artículos relevantes, incluyendo las disposiciones sobre nombramientos, concursos de méritos y oposición, y la disposición transitoria undécima.

Reglamento General de la LOSEP: se analizaron artículos específicos que detallan los procedimientos y criterios para los concursos de méritos y oposición, así como los derechos y obligaciones de los servidores públicos.

Los Objetivos Específicos planteados en el presente trabajo son tres, los cuales se transcriben de la siguiente manera.

Primer objetivo específico: identificar, desde una visión histórico jurídica, las principales falencias y vacíos legales que afectan la estabilidad laboral.

La existencia de una normativa robusta no garantiza por sí sola la protección de los derechos laborales si no se implementan mecanismos eficaces para su aplicación.

Es crucial fortalecer las instituciones responsables de supervisar el cumplimiento de las normativas y garantizar que los procesos de selección de personal, los concursos de méritos y oposición; y los



demás mecanismos que vayan encaminados a vincular a servidores públicos, se realicen de manera justa y transparente.

Según Juez Cevallos (2021) en su trabajo investigativo sobre “La eficiencia de la aplicación de disposición transitoria undécima de la LOSEP” determina que: En las instituciones del Estado existe el problema con respecto a los Servidores públicos que mantienen una relación de dependencia hace años, pero lamentablemente llega un momento que le agradecen sus servicios haciendo caso omiso a lo que indica la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, aquí surge el problema al momento que se vulneran derechos Constitucionales tal cual como lo establece la Carta Magna en su párrafo segundo del artículo 229, es por esta razón que este trabajo es base fundamental para tratar ya que la Constitución es garantista de los derechos de las personas y así mismo existen tratados y convenios internacionales en los que van a prevalecer siempre el Derecho al Trabajo, hay que darse cuenta que las leyes siempre la aplican a conveniencia y jamás se cumple lo que dice la ley, causando perjuicios a ese servidor al momento que agradecen su periodo de trabajo, habiendo dado todos los años a esa institución. Por lo que debe ser de cumplimiento obligatorio lo que indica la Disposición Transitoria Undécima, cuando indica que dentro de los cuatro años ininterrumpidos dentro de la institución a la vigencia de la presente ley permanezcan dentro de la entidad hasta que se agote el concurso de mérito y oposición interno y que obteniendo un puntaje mínimo obtendrá el nombramiento definitivo y puedan tener el derecho a una estabilidad laboral.

Segundo objetivo específico: proponer reformas específicas a la Constitución y a la Ley Orgánica de Servicio Público que fortalezcan la protección de la estabilidad laboral.

Es imprescindible contar con una reforma laboral en el sentido de favorecer a los servidores públicos que han brindado sus servicios profesionales a una institución del sector público de manera continua e ininterrumpida por más de dos (2) años, a fin de que se garantice constitucionalmente la estabilidad laboral; y, a consecuencia de aquello se logre su estabilidad emocional, su estabilidad económica y familiar, que se obtiene como resultado de blindar su derecho a un trabajo digno, continuo y seguro.



Tercer objetivo específico: analizar el impacto potencial de la adecuada regulación de la estabilidad laboral, en la protección de los derechos de los servidores públicos.

Al obtener la incorporación de la estabilidad laboral en la Constitución de la República del Ecuador y consecuentemente en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento general, se blindará con gran efectividad y óptimos resultados, a los servidores públicos que en el ejercicio de sus funciones, sean objeto de eventuales despidos, en cuyos casos, se podrá accionar esta garantía constitucional a la estabilidad laboral, al haber superado un periodo continuo e interrumpido de servicio a una institución público por más de dos (2) años.



CONCLUSIONES

La investigación realizada ha permitido identificar y analizar varios aspectos críticos relacionados con la estabilidad laboral en el sector público del Ecuador, basado en un análisis cualitativo y documental exhaustivo. A continuación, se resumen los siguientes:

1. La evidente e imprescindible necesidad de incorporar la estabilidad laboral, como un derecho constitucional y a consecuencia de aquello, modificar e incluir este derecho en la Ley Orgánica de Servicio Público.
2. La interpretación y aplicación de las disposiciones legales varían significativamente entre diferentes instituciones y niveles de gobierno, generando inconsistencias y desigualdades en la protección de los derechos laborales. }
3. Existe una carencia de mecanismos robustos para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normativas sobre estabilidad laboral, permitiendo prácticas arbitrarias y violaciones de derechos.
4. Los concursos de méritos y oposición no siempre se realizan de manera transparente y justa, lo que compromete la confianza en el sistema de ingreso y promoción en el servicio público.
5. La Constitución y la LOSEP, establecen procedimientos claros para el ingreso, ascenso y promoción laboral, incluyendo los procesos para los concursos de méritos y oposición, proceso que no está claramente establecido a partir de que momento deba aplicarse a los servidores públicos.
6. El incumplimiento de la disposición transitoria undécima de la LOSEP, la falta de mecanismos efectivos de supervisión y control, y la variabilidad en la interpretación y aplicación de las normativas entre diferentes instituciones



RECOMENDACIONES

Basado en los hallazgos de esta investigación, se proponen las siguientes recomendaciones para garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos en Ecuador:

Fortalecimiento de mecanismos de supervisión y control:

- Establecer comités de vigilancia y auditorías regulares para asegurar que las instituciones del Estado cumplan con la normativa de estabilidad laboral.
- Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para identificar y corregir prácticas arbitrarias en la gestión de recursos humanos.

Transparencia en los procesos de selección y promoción:

- Asegurar que los concursos de méritos y oposición se realicen de manera justa y transparente, publicando los resultados y criterios de evaluación.
- Crear plataformas digitales que faciliten la difusión de convocatorias y la presentación de candidaturas, promoviendo una mayor participación y competencia.

Capacitación y sensibilización:

- Desarrollar programas de capacitación para los responsables de recursos humanos y directivos de las instituciones públicas, enfocándose en la importancia de cumplir con las disposiciones legales y los derechos laborales.
- Sensibilizar a los servidores públicos sobre sus derechos y los mecanismos disponibles para defenderlos.

Reformas legislativas:

- Considerar reformas a la LOSEP y su reglamento general para fortalecer los mecanismos de supervisión y sancionar de manera efectiva el incumplimiento de las normativas sobre estabilidad laboral.
- Incorporar disposiciones que garanticen la transparencia y equidad en los procesos de selección y promoción.

Protección y asistencia legal:



- Proveer asistencia legal a los servidores públicos que enfrenten despidos arbitrarios o vulneración de sus derechos laborales, facilitando el acceso a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.
- Crear oficinas de defensa de los derechos laborales dentro de las instituciones públicas, ofreciendo asesoramiento y apoyo a los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- Agudo Durán, J. (Septiembre de 2020). Repositorio Universidad Técnica de Ambato. *Tesis (Maestría en Derecho Constitucional)*. El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas pública municipales del Cantón Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/FJCS-POSG-211.pdf>
- Cabrera Pérez, A., & Rodríguez Barrios, M. (03 de Julio de 2021). El trabajo: pasado, presente y futuro. *Tesis de grado*. Universidad de La Laguna, San Cristóbal. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%2C%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1>
- Constitución de la Republica del Ecuador 2008. (2008). *Organization of American States*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Espinoza Loayza, L. (2021). Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador. *Trabajo de Titulación*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>
- Gil y Gil, J. (2017). La dimensión social de la globalización. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho den Empleo*, 5(1), 1-54. Obtenido de [file:///C:/Users/userx/Downloads/helpdesk,+gil_revista_n1_2017_def%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/userx/Downloads/helpdesk,+gil_revista_n1_2017_def%20(2).pdf)
- Gómez-Escalonilla, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea de comunicación*, 12(1), 115-127. Obtenido de [file:///C:/Users/userx/Downloads/Dialnet-MetodosYTecnicasDeInvestigacionUtilizadosEnLosEstu-7706797%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/userx/Downloads/Dialnet-MetodosYTecnicasDeInvestigacionUtilizadosEnLosEstu-7706797%20(1).pdf)
- Guerrón Ayala, S. (2001). Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral. *Tesis (Maestría en Derecho. Mención en Derecho Económico)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%c3%b3n-Principios.pdf>



- Hernández Guaman, A., & Stoessel, S. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. *Revista latinoamericana de derecho social*(35), 211-238. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429675476008>
- Jaramillo Huilcapi, V. (2012). Los principios generales del procedimiento administrativo. *Tesis (Maestría en Derecho. Mención en Derecho Administrativo)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3192/1/T1173-MDE-Jaramillo-Los%20principios.pdf>
- Juez Cevallos, M. (2021). La eficiencia de la aplicación de la disposición transitoria undécima de la LOSEP. *Tesis de grado*. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES", Babahoyo. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13328/1/UA-DER-EXC-006-2021.pdf>
- Ley Orgánica de Servicio Públicos, LOSEP. (2010). *Organization of American States*. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Montaño Galarza, M. (2011). El procedimiento administrativo. *Tesis (Maestría en Derecho Administrativo)*. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4794/1/TesisMariaMontanio.pdf>
- Mora Sanmartín, J. (2014). La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador. *Tesis previa a optar por el título de abogada*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14999/1/TESIS%20JUDITH%20ALEXANDRA-MORA.pdf>
- Palacios Zambrano, V. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Tesis (Maestría Profesional en Derecho Constitucional)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede



- Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Pérez Peñafiel, J. (2017). Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Quiloango Farinango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. *Tesis previa a la obtención del Título de: Abogado*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1e033a4c-2eaa-48d9-be4c-9b713d6af29b/content>
- Ramírez-Velásquez, J., & Trelles-Vicuña, D. (2023). El derecho constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 45-57. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778125007>
- Ramos Álvarez, N. (2014). Orígenes y evolución histórica del derecho laboral español. *Tesis de grado*. Universidad de León, España. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13327/RAMOS%20%C3%81LVAREZ,%20NEKANE.pdf?sequence=1>
- Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos Derecho y Valores*, XXII(44), 11-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87663301002>
- Vega Rivadeneira, C. (2009). Necesidad de reformar la procedencia y alcance de la remoción y destitución prevista en la ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2300/1/TESIS%20CARLA%20VEGA%20A.pdf>



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

Villavicencio Logroño, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*(7), 366-404. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263428008>