



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO PARA LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO
PROCESAL

**“PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY
ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y ARTÍCULOS 145 Y 146 DE
SU REGLAMENTO GENERAL SOBRE LOS CONTRATOS DE
SERVICIOS OCASIONALES”**

Autor: Sebastián Andrés Ortega Peñafiel

Guayaquil, 22 de febrero de 2016.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ab. Sebastián Andrés Ortega Peñafiel**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Procesal**.

REVISORES

**Dr. Francisco Obando Freire
(Revisor Metodológico)**

**Dr. Alfredo García Cevallos, Ph. D
(Revisor de Contenido)**

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Santiago Velázquez Velázquez

Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero de 2016.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Sebastián Andrés Ortega Peñafiel

DECLARO QUE:

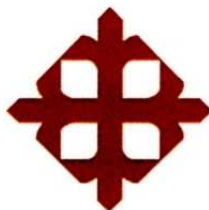
El examen complejo “**Propuesta de Reforma al Artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y Artículos 145 y 146 de su Reglamento General sobre los contratos de servicios ocasionales**” previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 22 días del mes de febrero del año 2016

EL AUTOR

Abg. Sebastián Andrés Ortega Peñafiel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Sebastián Andrés Ortega Peñafiel

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo **“Propuesta de Reforma al Artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y Artículos 145 y 146 de su Reglamento General sobre los contratos de servicios ocasionales”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 días del mes de febrero del año 2016

EL AUTOR:

Abg. Sebastián Andrés Ortega Peñafiel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

INFORME DE URKUND

Document EXAMEN COMPLEVIVO.docx (D18062711)
Submitted 2016-02-18 12:58 (-05:00)
Submitted by Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obando@hotmail.com)
Receiver santiago.velazquez.ucsg@analysis.urkund.com
Message RV: EXAMEN [Show full message](#)
 3% of this approx. 17 pages long document consists of text present in 7 sources.

List of sources

Rank	Path/Filename
1	Israel Valencia tesis.docx
2	http://www.ministeriointerior.gob.ec/lwo-content/plugins/download-monitor/download.php...
3	Proyecto de Investigación - Lopez Miguel.docx
4	TRABAJO DE TITULACION CAPITULO 1 Y 2 Dolores Mendoza.docx
5	http://www.elcomercio.com/actualidad/deberes-del.html
6	http://dnpca.unl.edu.ec/revista/1123/05/2010/2131/11/BEQ/MPO%20CUEMCA%2010/04/2

0 Warnings | Reset | Export | Share

SISTEMA DE POSGRADO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEVIVO PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO PROCESAL "PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y ARTÍCULOS 145 Y 146 DE SU REGLAMENTO GENERAL SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES" Autor: Sebastián Andrés Ortega Peñafiel

57%	Active	Urkund's archive: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Proyecto de Investigación - López... 57%
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ab. Sebastián Andrés Ortega Peñafiel, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico		UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente Proyecto de Investigación fue realizado en su totalidad por el INGENIERO EN SISTEMAS COMPUTACIONALES, MIGUEL ALEJANDRO LÓPEZ BARROS, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico.

de Magister en Derecho Procesal. REVISORES _____ Dr. Francisco Obando Freire (Revisor Metodológico) _____ Dr. Alfredo García Cevallos, Ph. D (Revisor de Contenido) DIRECTOR DEL PROGRAMA _____ Dr. Santiago Velázquez Velázquez Guayaquil, a los 16 días del mes de febrero de 2016. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL INFORME DE URKUND AGRADECIMIENTO A mis padres Luis Antonio y Gladys Eulalia, por su infinito amor, a mis hermanos Luis Antonio y Bolívar Andrés por ser fieles compañeros, a mi esposa María Augusta por su apoyo, a mi tía María Eugenia por su ayuda y consejos; y en especial a mis hijas Belén Pauleth y Amelía Sofía por ser la inspiración de mi vida. DEDICATORIA A mis padres, gracias por su amor y por todos sus sacrificios, a mi padre Luis Antonio por ser siempre mi apoyo y fiel ejemplo a seguir, a mi madre Gladys Eulalia, por dejar de lado su vida

AGRADECIMIENTO

A mis padres Luis Antonio y Gladys Eulalia, por su infinito amor, a mis hermanos Luis Antonio y Bolívar Andrés por ser fieles compañeros, a mi esposa María Augusta por su apoyo, a mi tía María Eugenia por su ayuda y consejos; y en especial a mis hijas Belén Pauleth y Amelia Sofía por ser la inspiración de mi vida.

DEDICATORIA

A mis padres, gracias por su amor y por todos sus sacrificios, a mi padre Luis Antonio por ser siempre mi apoyo y fiel ejemplo a seguir, a mi madre Gladys Eulalia, por dejar de lado su vida profesional y dedicarse a sus hijos este logro es para Ustedes.

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos como un derecho irrenunciable y mediante la aplicación de los contratos de servicios ocasionales impiden su cumplimiento, por lo tanto se hace necesario realizar el presente trabajo de investigación como una propuesta de reforma. Objetivo: Determinar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, para garantizar la estabilidad en el trabajo y el derecho a la educación de los servidores públicos. Tipo de estudio: Cualitativo. Resultados: se determinó la vulneración de los derechos de los servidores públicos por la aplicación de los contratos de servicios ocasionales. Conclusiones: la violación del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y a la educación de los servidores públicos que laboran bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales afecta la calidad vida de estos servidores públicos.

Palabras Claves: Trabajo, Estabilidad, Contrato.

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees job security for civil servants as an inalienable right and by applying occasional services contracts prevent compliance therefore it is necessary to carry out this research as a proposal reform. To determine an amendment to article 58 of the Organic Law of Public Service and Articles 145 and 146 of its General Regulation, to ensure job security and the right to education of public servants. Type of study: Qualitative. Results: the violation of the rights of public servants for the implementation of service contracts was determined occasions. Conclusion: violation of the right to work, job security and education of public servants working in the form of occasional services contract affects the life quality of these public servants.

Keywords: Work, Stability, Contract.

ÍNDICE

RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
PREGUNTA CIENTÍFICA	2
OBJETIVO GENERAL	2
JUSTIFICACION	2
OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
PREMISA	3
DESARROLLO.....	4
CAPÍTULO I.....	4
MARCO DOCTRINAL.....	4
CONSTITUCIONALISMO	4
NEOCONSTITUCIONALISMO.....	4
DERECHOS FUNDAMENTALES	5
DERECHO AL TRABAJO	6
ESTABILIDAD LABORAL.....	7
DERECHO A LA EDUCACIÓN.....	9
PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.	9
DERECHOS IRRENUNCIABLES	10
EL DERECHO AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL Y EL DERECHO A LA EDUCACIÓN EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL:	11
CAPÍTULO II	13
MARCO METODOLÓGICO	13
TABLA 1.....	14
TABLA 2.....	15
TABLA 3.....	17
TABLA 4.....	19
TABLA 5.....	21
TABLA 6.....	23
TABLA 7.....	25

TABLA 8	27
CAPÍTULO III	29
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	29
DISCUSION	29
PROPUESTA DE REFORMA DE LEY	31
“PROYECTO DE REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL ARTÍCULO 145 DE SU REGLAMENTO GENERAL”	31
REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y DE LOS ARTÍCULOS 145 Y 146 DE SU REGLAMENTO GENERAL	32
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	34
BIBLIOGRAFÍA	35
APÉNDICES	38
Apéndice A	39
ENCUESTA	39
Apéndice B1	41
TABLA	41
Apéndice B2	42
TABLA	42

INTRODUCCIÓN

La constituyente de Montecristi, aprobada y publicada con fecha 20 de octubre de 2008 en el Registro Oficial No. 449, establece que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables, instaura principios como lo son pro ser humano, de no restricción, aplicabilidad directa y clausula abierta; por lo tanto, considera al trabajo como un derecho esencial y un deber social de todos los ciudadanos nacionales o extranjeros.

Actualmente, el incremento de los contratos de servicios ocasionales genera un ambiente de aprensión a los servidores públicos, por su naturaleza, la renovación y la duración; que vulnera de una manera absoluta el derecho a la estabilidad y la educación y superación académica por la no concesión de licencias o comisiones para estudios regulares o de postrados, que es un deber esencial de todas las personas y una obligación y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

En el Ecuador, constitucionalmente se prohíbe toda formar de precarización laboral, la Ley Orgánica del Servicio Público, establece como principios primordiales que son objeto de este estudio, la continuidad y el derecho irrenunciable a la estabilidad en el puesto de la trabajo que es fuente de la economía de un país y refleja el cumplimiento del Estado con su pueblo esforzado con el derecho a una vida digna y al trabajo. El presente estudio investigativo guiará una necesidad de reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, como garantía para la estabilidad en el trabajo y el derecho a la educación de los servidores públicos.

PREGUNTA CIENTÍFICA

¿Será una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, una garantía para la estabilidad en el trabajo y el derecho a la educación de los servidores públicos?

Los contratos de servicios ocasionales vulneran los derechos constitucionales y legales de los servidores públicos, no son una garantía de estabilidad laboral del trabajador que por continuidad y evaluación permanente reflejen los principios de eficacia, eficiencia, y calidad, entre otros para contar con un servidor público que aporte al sistema económico del país, con preparación personal, académica y laboral permanente.

OBJETIVO GENERAL

Determinar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, una garantía para la estabilidad en el trabajo y el derecho a la educación de los servidores públicos.

JUSTIFICACION

El derecho fundamental del trabajo de los servidores públicos por la aplicación de los contratos de servicios deben generar la estabilidad laboral; sin embargo, la denominación de servicios ocasionales conlleva la arbitrariedad en la terminación de los mismos, siendo necesario realizar un análisis de datos recolectados por encuestas a los servidores en el contexto laboral, para determinar una propuesta de reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y de los artículos 145 y 146 de su Reglamento General de los contratos ocasionales que contribuya a satisfacer necesidades individuales y de nuestra comunidad para beneficio de nuestra sociedad civil y el cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Realizar el análisis categorial de la estabilidad laboral y el derecho a la educación de los servidores públicos en los contratos de servicios ocasionales.
2. Aplicar una encuesta a los servidores públicos del contexto laboral en el ámbito del conocimiento de los contratos de servicios ocasionales.
3. Determinar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y de los artículos 145 y 146 de su Reglamento General de los contratos ocasionales.

PREMISA

Sobre el análisis categorial del derecho fundamental del trabajo, de los servidores públicos vulnerados por la aplicación de los contratos de servicios ocasionales, que generan la inestabilidad laboral, la arbitrariedad en la terminación de contratos y el derecho a la educación; en tal virtud, se elabora la reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y de los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, de los contratos ocasionales, para garantizar la estabilidad laboral y el derecho a la educación.

DESARROLLO
CAPÍTULO I
MARCO DOCTRINAL

CONSTITUCIONALISMO

Según Luigi Ferrajoli et al. (2012) afirmaron diversas concepciones de la constitución y del constitucionalismo jurídico. Un rasgo común a todas ellas puede encontrarse en la idea de la subordinación de los poderes públicos –incluido el legislativo- a una serie de normas superiores, que son las que en las actuales constituciones establecen derechos fundamentales. En este sentido, el constitucionalismo, como sistema jurídico, equivale a un conjunto de límites y vínculos, no sólo formales sino también sustanciales, rígidamente impuestos a todas las fuentes normativas por normas supra-ordenadas; y como teoría del Derecho, a una concepción de la validez de las leyes ligada ya no sólo a la conformidad de sus formas de producción con las normas procedimentales sobre su formación, sino también a la coherencia de sus contenidos como los principios de justicia constitucionalmente establecidos.

Independientemente de los riesgos que entraña esta especie de fetichismo constitucional, lo importante de este constitucionalismo materializado asumido por la nueva Constitución, es que, en un país como Ecuador formalmente civilista, pero traspasado por una contumaz desinstitucionalización que hace a las instituciones objeto de crítica, se ha encontrado la manera de vincular a todo juez, funcionario público y a cada persona a la Constitución, convirtiéndolos en promotores naturales de los valores que ella contiene y por ende de su eficacia (Montaña, 2012).

NEOCONSTITUCIONALISMO

En efecto, este (neo)constitucionalismo destaca por una vigorosa combinación de los rasgos enunciados: fuerte contenido normativo y garantía jurisdiccional. Que una Constitución es normativa o, mejor dicho, que está dotada de un contenido material o sustantivo que se postula como vinculante significa que, además de regular la organización

del poder y las fuentes del Derecho – que son dos aspectos de una misma realidad-, genera de modo directo derechos y obligaciones inmediatamente exigibles (González, 2013).

Si el neoconstitucionalismo es una metodología, una teoría y una filosofía del derecho que surge y se explica históricamente como una apertura a los derechos humanos y a los principios de justicia en reacción a los horrores fascistas, el modelo constitucional implícito en la actual Constitución ecuatoriana se entiende como una reacción humanista a los abusos del modelo constitucional autoritario y empresarial que se desarrolló en nuestro país en los últimos 20 años (Montaña, 2012).

Con tal nombre, de uso muy difundido en los últimos años, se alude a los distintos aspectos relevantes de una nueva cultura jurídica que se ha desarrollado en Occidente después de la Segunda Guerra Mundial, particularmente a las teorías jurídicas derivadas de la aplicación y expansión del constitucionalismo material surgido en Alemania con ocasión de la vigencia de la Ley fundamental de Bonn y seguido con sus retos particulares por países como Italia, Portugal o España (Montaña, 2012).

DERECHOS FUNDAMENTALES

“Derechos fundamentales son considerados como tales en la medida en que constituyen instrumentos de protección de los intereses más importantes de las personas puesto que preservan los bienes básicos necesarios para poder desarrollar cualquier plan de vida” (Carbonell, 2004). “Los bienes básicos aquellos que son condición necesaria para la realización de cualquier plan de vida; es decir, para la actuación del individuo como agente moral” (Garzón, 1993).

Son derechos fundamentales los reconocidos y expresados en normas – principios del sistema jurídico prescitas en la Constitución de la República y en tratados o convenios internacionales de derechos humanos, y que por nacer en esas fuentes de producción normativa se denominan también derechos constitucionales (Zavala, 2010).

La administración pública- que es un término simplificador de una realidad distinta, cual es, la existencia de las Administraciones públicas-en el Ecuador es, consecuentemente, tutora y garante de los derechos fundamentales que consagra la Constitución y los tratados

internacionales válidos y vigentes en la República, tales derechos como lo hemos dichos, transversalizan todo el ordenamiento jurídico nacional y el Estado en su total actividad legislativa, administrativa, judicial, de control y en la participación democrática tienen por finalidad su vigencia (Zavala, 2010).

Los derechos de las personas preceden lógicamente a las normas positivas, no <<son>> por estar en la Constitución o en las leyes, <<son>> antes parte de la persona y de la dignidad que a ésta le es connatural. Son, los derechos humanos, valores que dimanar y que encuentran su centralidad en ese macro-valor que llamamos *dignidad* o, lo que es decir lo mismo, la concepción de la persona como un fin en sí misma. Por tal realidad, los derechos constituyen el fundamento de todo ordenamiento jurídico positivo, que se limita a reconocerlos como condición de su propia existencia que equivale, en el mundo de las normas de Derecho, a su validez misma (Zavala, 2012).

DERECHO AL TRABAJO

Según Iván Jaramillo (2010, págs. 57-74) afirmó que la breve historia jurídica del derecho del trabajo, establece que el acontecimiento jurídico del siglo pasado lo constituyó indudablemente el surgimiento de una disciplina denominada Derecho del Trabajo, que tiene por objeto regular las situaciones en el interior del sistema de producción industrial para hacerlo viable en el marco de la ecuación capital-trabajo.

El derecho al trabajo, esta actividad pierde su fuerza social integradora y su rol atributivo de derechos de ciudadanía social. Ha vuelto a ser una mercancía, un bien que se vende por piezas -a plazo o faena, por una temporada, sólo por una porción de jornada o intermediado para que lo aprovechen otros-. El hecho de tener una ocupación se distancia cada vez más de la vigencia del estatuto de derechos asociados a la identidad social, jurídica y política del trabajo asalariado sobre la que está construido el sentido de pertenencia a una comunidad social y política específica (López , 2004).

La preocupación original del Derecho por cautelar la libertad y dignidad del trabajador, en ocasión de una prestación remunerada de servicios que supone una sumisión frente al empleador, se transforma en una preocupación por obtener efectivamente trabajo, sin

importar necesariamente la situación de subordinación, riesgo personal y pérdida de libertad que supone para el trabajador ponerse bajo las órdenes de un empleador (López , 2004).

El Derecho Laboral es de carácter proteccionista, ya que dentro de la relación laboral el trabajador no tiene las mismas aptitudes para poder competir con el empleador, de esta manera ante cualquier clase de conflicto la parte perjudicada será el trabajador, por lo que el Estado tiene la obligación de precautelar el bienestar del más débil (Ostau de Lafont, 2009).

Según Miguel García (2014), presidente de la Federación de Servidores Públicos aseguro que uno de los problemas es que ya no se garantiza la estabilidad laboral en el sector. Es hora de definir cuantos se quedan, dijo al anotar que la única manera de que estos jóvenes puedan mantener el trabajo es ocupar un puesto vacante con la consecuente salida de personal que ocupa la partida necesaria y para evitar la creación de una nueva.

ESTABILIDAD LABORAL

La Psicología Organizacional es motivo de preocupación la situación que enfrentan los trabajadores en este contexto, dominado por criterios de efectividad y eficiencia; situación que genera percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo, a posibilidades futuras y a la propia supervivencia; al mismo tiempo que se les exigen altos grados de compromiso con la organización. Se han incrementado las presiones competitivas a nivel laboral, la naturaleza del trabajo se enfoca al corto plazo y a situaciones menos predecibles; los empleados permanecen corto tiempo en sus puestos de trabajo y no se les ofrecen garantías ni seguridad en el empleo ni desarrollo de carrera (Peralta, Santofimio, & Segura, 2007).

Los cambios en el mundo del trabajo acaecidos en las últimas décadas, han llevado a un incremento en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales, como en el área de las nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo (Gil Monte, 2012).

La falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador. La estabilidad laboral radica sustancialmente en la garantía legal que tiene el trabajador en conservar su empleo, para lo cual indudablemente la ley debe constituirse en aquel freno a la voluntad irrestricta del empleador (Burneo, 1976).

La Organización Mundial de Salud declara que el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral pues se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo, constituyéndose en un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo en tanto que los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores (Durán, 2010).

“El derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Cabanellas, 2011). Según Antonio Vázquez (1986, pág. 246) afirmo que “La estabilidad es un derecho a su favor que garantiza la conservación del empleo”. “El derecho laboral surge a raíz del abuso de la libertad de contratación, la cual era utilizada como una forma de explotación” (Acosta , 2009).

La jurisprudencia ha establecido que la estabilidad laboral comparte la naturaleza del derecho del cual se origina, cual es el derecho al trabajo. Al respecto, se ha sostenido que: el derecho a la estabilidad comparte la naturaleza del derecho del cual se origina -el derecho al trabajo- en el sentido que ambos obedecen a razones de justicia, libertad e igualdad (Fratti & Mena, 2011).

La estabilidad laboral de entrada, como el nombre mismo lo menciona, se manifiesta a partir del inicio de la relación laboral; es decir, que el trabajador tiene derecho que desde el primer día de trabajo se le garantice un contrato indefinido (Concha, 2014).

Según Joaquín Pérez (2004, pág. 39) afirmo que la doctrina española nos habla que el principio de estabilidad juega un papel importante en las relaciones laborales individuales debido a que este principio se considera como la “condición” de ejercicio de los demás derechos laborales.

Tanto en el ámbito privado como en el servicio público, es posible que el empleador - patrono o Estado- pueda, mediante actos arbitrarios, lesionar el contenido del derecho, sea privando sin justa causa, limitando o sometiendo a condiciones irrazonables de ejercicio la puesta en práctica de la capacidad del trabajador para exteriorizar su energía física y psíquica. De manera que, siempre que concurren las circunstancias señaladas supra, cualquier clase de acto ejecutado por el empleador en orden a privar, limitar o someter a condiciones irrazonables el ejercicio del derecho al trabajo, constituye una violación al núcleo o esencia de tal derecho (Fratti & Mena, 2011).

DERECHO A LA EDUCACIÓN

La educación es un derecho fundamental intrínseco y un medio indispensable para la plena realización de otros derechos fundamentales, y permite al ciudadano participar plenamente en la vida social y política en sus comunidades. Cabe acotar que la educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer, la protección de los niños contra la explosión laboral, el trabajo peligroso y la explotación sexual, la promoción de los derechos humanos y la democracia, la protección del medio ambiente y el control del crecimiento demográfico. Es a través de este derecho que se garantiza la formación de la persona en libertad y con amplitud de pensamiento, para gozar de una existencia humana plena, es decir, con posibilidades ciertas de desarrollo de las cualidades personales y de participación directa en la vida social (Landa, 2010).

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.

a) Continuidad Absoluta.

Esta resulta inherente a algunos servicios públicos, como por ejemplo la distribución de energía eléctrica o la distribución de agua potable; éstas deben presentar continuidad absoluta, en el entendido de que no pueden suspenderse ni detenerse por ningún espacio de tiempo.

b) **Continuidad Relativa.**

La continuidad relativa, significa un cese temporal de actividades en la prestación del servicio público, ya que éste es propio a la forma misma de prestación del servicio público en cuestión (Manzanillas, 2013).

DERECHOS IRRENUNCIABLES

No todos los derechos conceden facultad tan amplia que pueda su titular ejercerlos, o no, a su simple voluntad o antojo. Cuando constituyen a la par un deber o existe otra causa poderosa, el ordenamiento jurídico declara irrenunciables los derechos. cuando tal abdicación –que constituye posibilidad normal- vaya contra el interés o el orden público o en perjuicio de tercero (Cabanellas, 1998).

“La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen, exclusivamente, al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique, con ella, a terceros” (Trujillo, 2008).

La irrenunciabilidad no es algo que se dé exclusivamente en el derecho del trabajo, ni siquiera ajeno al derecho de los contratos y las obligaciones; lo que es particular del derecho del trabajo es que en éste, la enorme mayoría de sus normas son imperativas y que la indisponibilidad de los derechos del trabajador tienen una especial intensidad, debida, naturalmente a su especial necesidad de protección (Ramírez , 2010).

Los alcances del principio de irrenunciabilidad ha sido objeto de arduos debates en la doctrina y en la jurisprudencia, discutiéndose en qué condiciones se aplica y si su sentido tiene carácter absoluto o relativo, admitiendo en este último caso, la renuncia de ciertos derechos. En este campo, la irrenunciabilidad expresa la prohibición de abandonar derechos consagrados por el sistema jurídico en favor del trabajador y que se consideran imprescindibles para la efectiva vigencia a de protección (Gatti, 2015).

En el derecho del trabajo en las Constituciones de IberoaméricaEn todo caso, indica en la naturaleza de orden público se reconoce a las normas laborales, con la

expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a las cuales no solo se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen (Palomino, 1999).

“Sino que el trabajador tiene naturalmente la especial necesidad de protección” (Ramírez, 2010). “Entendiéndose como la no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral” (Márquez, 1972).

EL DERECHO AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL Y EL DERECHO A LA EDUCACIÓN EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La Constitución de la República publicada en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre de 2008 al referirse a la estabilidad laboral y el derecho a la educación establece:

Art. 33.- (...) El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (...).

“Art. 26.- (...) La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (...).

“Art. 27.- (...) La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (...).

“Art. 66 numeral 2.- Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

“Art. 229.- (...) 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 (...).

“Art. 326 numeral 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

La Ley Orgánica Del Servicio Público publicado en Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294 - miércoles 6 de octubre del 2010 al referirse de los contratos de servicios ocasionales manifiesta:

Art. 1 Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

“Art. 23, Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto.

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.

“Art. 89.- Garantías adicionales.- Además de los derechos que se les otorga en el Artículo 23 de esta Ley, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales:

a) (...) Estabilidad en sus puestos (...).

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

El presente documento investigativo, se desarrolló dentro de los siguientes tipos de investigación, a través del Método Analítico, se realizó el estudio del marco doctrinal, con el análisis de los conceptos doctrinarios de ilustres tratadistas, normas de tratados internacionales, normas constitucionales nacionales como internacionales, normas legales, relativas a la estabilidad laboral y al derecho a la educación. La propuesta se enmarcó dentro de la Investigación de Campo que permitió realizar el estudio y análisis en el lugar de los hechos, para detectar la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho de educación, de los servidores públicos que trabajan bajo el régimen de contratos de servicios ocasionales regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

La selección de la población y muestra de la investigación se aplicó en la Ciudad de Azogues en la Provincia de Cañar, en el Centro de Gestión y Desarrollo Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cañar. La recopilación de datos se realizó en encuestas que permitieron el análisis para conocer la vulneración del derecho a la estabilidad laboral y a la educación, en el contexto pertinente:

TABLA 1		
POBLACIÓN Y MUESTRA		
Unidades de Observación	Numero de Encuestados	Total de Encuestados
Servidores Públicos con Contratos de Servicios Ocasionales	30	
Servidores Públicos con Nombramiento	20	
Total		50

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

El contexto establecido para este estudio investigativo tiene como unidades de observación a treinta servidores públicos con contratos de servicios ocasionales y veinte servidores públicos con nombramiento.

TABLA 2		
Pregunta 1 ¿Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 58 de los contratos de servicios ocasionales vulnera el derecho irrenunciable a la estabilidad laboral de los servidores públicos?		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100%
NO	0	0%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

En este estudio de los 50 servidores públicos encuestados, que representan al 100% de la muestra total, contestaron afirmativamente un 100% a la pregunta establecida; entonces en la realidad los contratos de servicios ocasionales vulneran la estabilidad laboral, en concordancia con Gil-Monte, en su estudio de Riesgos psicosociales en el trabajo, señala que la falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador, por lo tanto, no se cumple con la Constitución ni con la Ley Orgánica del Servicio Público que establece como derechos irrenunciables de los servidores públicos la estabilidad laboral.

Figura de la Tabla 2

Pregunta 1 ¿Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 58 de los contratos de servicios ocasionales vulnera el derecho irrenunciable a la estabilidad laboral de los servidores públicos?



Interpretación de la figura

La Figura permite deducir que la totalidad de los encuestados contestaron SI, a la vulneración de la estabilidad laboral en los contratos de servicios ocasionales.

TABLA 3		
<i>Pregunta 2 ¿Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 145 de los contratos de servicios ocasionales, vulnera el derecho a la superación académica?</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	90%
NO	5	10%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

En referencia a la vulneración del derecho a la educación de los contratos de servicios ocasionales, los servidores públicos encuestados en un porcentaje del 90% afirman que se cumple esta vulneración, siendo que la educación es un derecho y un deber del Estado, de conformidad a la Constitución, a la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que consideran a la educación de todas las personas como un mecanismo indispensable para participar efectivamente en una sociedad libre.

Figura de la Tabla 3

¿Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 145 de los contratos de servicios ocasionales, vulnera el derecho a la superación académica?

**Interpretación de la Figura**

De conformidad a la figura, el 90% de los encuestados afirma que los contratos de servicios ocasionales vulneran el derecho a la superación académica.

TABLA 4		
<i>Pregunta 3. ¿Los contratos de servicios ocasionales afectan la calidad del trabajo de los servidores públicos?</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	41	82%
NO	9	18%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

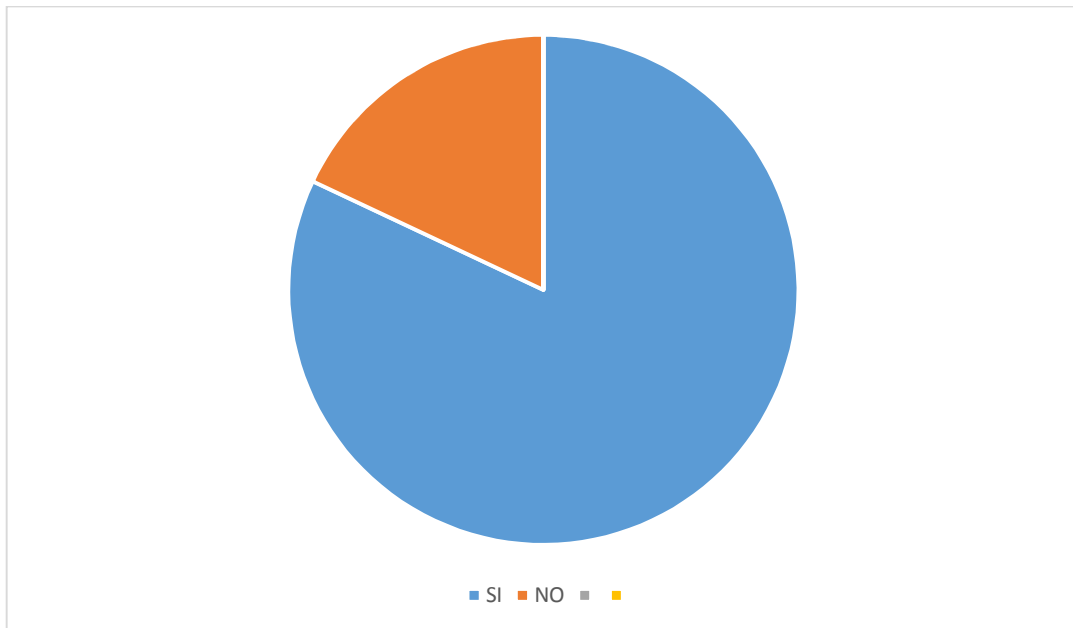
Análisis

En el presente estudio de acuerdo a los resultados obtenidos el 82% de los encuestados afirman que si se vulnera el derecho a la superación académica a pesar que, de conformidad con la Constitución Política del estado Plurinacional de Bolivia, el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas, puesto que, de acuerdo a Gil-Monte los cambios en el mundo del trabajo acaecidos en las últimas décadas, han llevado a un incremento en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales.

En el área de las nuevas formas de la contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios, siendo el trabajo un derecho humano de todas las personas, en concordancia con Cordero J, en su estudio de los Servicios Públicos como Derecho de los Individuos.

Figura de la Tabla 4

¿Los contratos de servicios ocasionales afectan la calidad del trabajo de los servidores públicos?

**Interpretación de la Figura**

La Figura demuestra que un porcentaje alto que corresponde al 82% de los encuestados, ven afectada su calidad de trabajo bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales.

TABLA 5		
<i>Pregunta 4 ¿Los contratos de servicios ocasionales garantizan el orden jerárquico de aplicación de las normas?</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	90%
NO	10	10%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

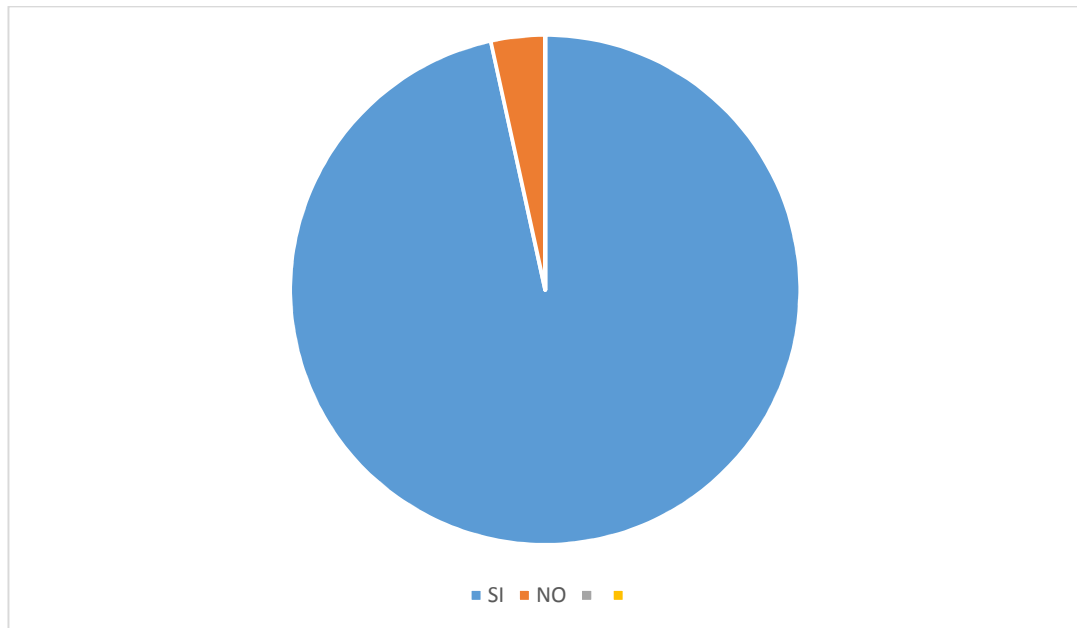
Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

En el estudio realizado el 90% de los encuestados, contestan afirmativamente, en relación a lo que manifiesta el artículo 425 de la Constitución que no se garantiza el orden jerárquico de la aplicación de las normas.

Figura de la Tabla 5

¿Los contratos de servicios ocasionales garantizan el orden jerárquico de aplicación de las normas?

**Interpretación de la Figura**

La Figura demuestra que el 90% de los encuestados afirman que los contratos de servicios ocasionales no garantizan el orden jerárquico de la aplicación de las normas del ordenamiento jurídico.

TABLA 6		
<i>Pregunta 5 ¿Será que una reforma del artículo 58 de la LOSEP, así como al artículo 145 de su Reglamento General, generará estabilidad laboral para los servidores públicos</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	49	98%
NO	1	2%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

De los resultados obtenidos, el 98% de los encuestados afirman que una reforma al artículo 58 de la LOSEP y del artículo 145 del Reglamento General, generará la estabilidad laboral, siendo su objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo, de acuerdo con Russomano, M. en su estudio de la estabilidad en el empleo en México; coincidentemente con Manzanillas, A., que señala que el Principio de Continuidad, significa que éste debe presentarse cada vez que se necesite, es decir que la prestación del mismo no pueda interrumpirse ni paralizarse.

Figura de la Tabla 6

Pregunta 5 ¿Será que una reforma del artículo 58 de la LOSEP, así como también al artículo 145 de su Reglamento General, generará estabilidad laboral para los servidores públicos.

**Interpretación de la Figura**

La Figura visualiza que, casi en su totalidad los encuestados afirman la necesidad de la reforma de los 58 y 145, para generar estabilidad en los servidores públicos.

TABLA 7		
<i>Pregunta 6 ¿La reforma del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, para viabilizar la concesión de licencias y comisiones para estudios regulares o de posgrado, permitirá la superación personal o académica del servidor público? Y 6A ¿La superación académica promueve un servidor público eficiente?</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	96%
NO	2	4%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos de la pregunta 6, el 96% de los encuestados afirman el requerimiento de una reforma del artículo 58 de la LOSEP, para viabilizar la superación académica del servidor público en concordancia con la Constitución, en artículo 26 manifiesta que: la educación es un derecho y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

Figura de la Tabla 7

Pregunta 6 ¿La reforma del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, para viabilizar la concesión de licencias y comisiones para estudios regulares o de posgrado, permitirá la superación personal o académica del servidor público? Y 6A ¿La superación académica promueve un servidor público eficiente?

**Interpretación de la Figura**

De la Figura se desprende que, el 96% de los encuestados requieren la reforma del artículo 58 para garantizar que se cumpla su derecho a la educación continua, que repercutirá en la eficiencia en el servicio público.

TABLA 8		
<i>Pregunta 7 ¿La reforma al artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, impedirá la arbitrariedad de una terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora?</i>		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100%
NO	0	0%
Total	50	100%

Fuente tomado de: Encuesta realizada a servidores públicos

Autor: Sebastián Ortega Peñafiel.

Análisis

De conformidad al estudio, la totalidad de encuestados afirman que es necesaria la reforma del artículo 146 del Reglamento General y en concordancia con Goyes, I., Hidalgo, en su obra Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia, sostienen que el trabajador debe permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral; porque el trabajador tiene naturalmente la especial necesidad de protección, como lo señala Palomino T, en su estudio sobre el derecho del trabajo en las Constituciones de Iberoamericanas, que confirman a Ramírez, L. con los Principios del Derecho del Trabajo entendiéndose como la no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral.

Figura de la Tabla 8

¿La reforma al artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, impedirá la arbitrariedad de una terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora?

**Interpretación de la Figura**

La Figura permite señalar que, es determinante la necesidad de la reforma al artículo 146 del Reglamento General de a LOSEP.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

De conformidad a la Constitución de la República, a los Tratados y Convenios Internacionales, y en concordancia a la Ley Orgánica del Servicio Público en la se establece la estabilidad y el derecho a la educación son derechos fundamentales, de los servidores públicos, los mismo son de directa e inmediata aplicación, son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, surge la imperiosa necesidad de la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y a su Reglamento General sobre los contratos de servicios ocasionales, que permita regular la estabilidad laboral y haga viable la concesión o licencias para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada laboral.

La reforma hecha mención, busca garantizar los derechos de los servidores públicos, regulando el eventual abuso que se pueda dar por parte de la autoridad nominadora, en la terminación de contratos de servicios ocasionales, buscando seguridad y una mejor calidad de desempeño laboral, así como también viabilizara la superación académica de los servidores públicos, para lo cual propongo: “Reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y a los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, sobre los contratos de servicios ocasionales”.

DISCUSION

En el contexto jurídico de este trabajo de investigación, se establece en la discusión de acuerdo a los resultados encontrados y la argumentación jurídica lo siguiente:

En este el 100% de los encuestados los contratos de servicios ocasionales *vulneran* la estabilidad laboral, y el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución, señala: como un deber primordial del Estado, garantizar el efectivo goce de todos los derechos establecidos en la Carta Magna y en los tratados e instrumentos internacionales, Por tanto, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, establece que: todas que todos los ciudadanos gozan de los mismos derechos y deberes el numeral 3

del mismo artículo expresa: Los derechos y garantías plasmados en la Constitución y en los tratados e instrumentos internacionales son de directa e inmediata aplicación.

En referencia a la vulneración del derecho a la educación de los contratos de servicios ocasionales un porcentaje del 90% afirma que se cumple esta vulneración, y, el artículo 26 de la Constitución, establece a la educación como un derecho de todos los ciudadanos nacionales y extranjeros. Por último, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es considerado como un derecho y también como un deber social.

De los resultados obtenidos, el 98% de los encuestados afirman que una reforma al artículo 58 de la LOSEP y del artículo 145 del Reglamento General, generará la estabilidad laboral, y, el 96% afirman el requerimiento de una reforma del artículo 58 de la LOSEP, para viabilizar la superación académica del servidor público en concordancia con el Capítulo Segundo, Derechos del Buen Vivir; y, el 100% firman que es necesaria la reforma del artículo 146 de este Reglamento a favor de no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral y evitar la arbitrariedad contractual por parte de la autoridad nominadora porque el artículo 229 de la Constitución de la República establece que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.

PROPUESTA DE REFORMA DE LEY

“PROYECTO DE REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y EL ARTÍCULO 145 DE SU REGLAMENTO GENERAL” ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República, manifiesta que: son deberes primordiales del Estado: Garantizar el efectivo goce de todos los derechos plasmados en la Constitución y en los tratados e instrumentos internacionales.

Que, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, establece que: todas las personas son iguales y por lo tanto gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, el numeral 3 del mismo artículo expresa: Los derechos y garantías plasmados en la Constitución y en los tratados e instrumentos internacionales sobre derechos humanos sin de directa e inmediata aplicación...

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República prescribe que el trabajo es un derecho y un deber social;

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República, establece que la educación es un derecho y un deber del Estado.

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece: ...los derechos de los servidores públicos son irrenunciables.

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución manifiesta que la Asamblea Nacional dentro de sus atribuciones consta la de expedir, reformar y derogar las leyes.

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, por su carácter eminentemente social, resulta necesario realizar la refirma del artículos 58 de la LOSEP y de los artículos 145 y 146 del su Reglamento General, las mismas que garantizaran el derecho irrenunciables de la estabilidad y el derecho a la educación de los servidores

públicos en aplicación de los contratos de servicios ocasionales; en ejercicio de sus facultades legales, expide la siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y DE LOS ARTÍCULOS 145 Y 146 DE SU REGLAMENTO GENERAL

Artículo 1.- En el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, realícense los siguientes cambios:

En el Párrafo Segundo: Sustitúyase la frase: "Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad", por la siguiente: "Por su naturaleza, este tipo de contratos permanecerán vigentes mientras exista la necesidad institucional".

En el Párrafo Quinto: Sustitúyase por el siguiente: "se podrá conceder tanto licencias, comisiones estas sean con o sin remuneración para realizar estudios ya sean regulares como de postrados dentro de la jornada de trabajo, siempre que las licencias o comisiones no afecten la necesidad institucional".

En el Párrafo Sexto: Sustitúyase la siguiente frase: "de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo" por la siguiente: "estará en vigencia hasta que persista la necesidad institucional".

Elimínese, la siguiente frase: "estos contratos pueden darse por terminado en cualquier momento".

Artículo 2.- En el artículo 145 del Reglamento General de la LOSEP, realícense el siguiente cambio:

Elimínese la siguiente frase: "la determinación de que el mismo por su naturaleza pueda darse por terminado en cualquier momento".

Artículo 2.- En el artículo 146 del Reglamento General de la LOSEP, realícense el siguiente cambio:

Elimínese el siguiente literal: "f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo".

CONCLUSIONES

1. La necesidad de reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículos 145 y 146 de su Reglamento General de los contratos de servicios ocasionales, es claramente la solución para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de la estabilidad y el derecho a la superación académica de los servidores públicos que actualmente vulnerados.
2. La aplicación de los contratos de servicios ocasionales, se ha constituido en una de las principales herramientas para que se produzca la arbitrariedad contractual por parte de la autoridad nominadora (Estado), en aplicación de la terminación unilateral sobre los servidores públicos que no gozan de estabilidad laboral.
3. La inestabilidad laboral y la no superación académica, de conformidad al presente estudio se ha demostrado que afectan al normal desempeño laboral de los servidores públicos, por lo que se debe establecer otros parámetros que garanticen el servicio público de calidad.
4. De esta forma se pretende proteger a los servidores públicos de la falta de estabilidad, la terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora y de la superación académica, por lo que no se puede hablar de una vida digna, y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar, que son objetivos del derecho al trabajo, en esta consideraciones lo que manifiesta nuestra Constitución y los Tratados y Convenios Internacionales en la práctica queda siendo letra muerta.

RECOMENDACIONES.

1. La estabilidad del servidor público debe estar plasmada en la naturaleza de los contratos de servicios ocasionales, mientras persista la necesidad institucional, no se puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento, unilateralmente por parte de la autoridad nominadora; y de esta manera los resultados serán obtener servidores públicos con correcto manejo de la administración pública.
2. Impulsar la superación académica de los servidores públicos, que garanticen y refuercen la calidad laboral para toda la ciudadanía, reformando la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.
3. Es necesario que la Asamblea Nacional, en base a sus atribuciones realice las reformas al 58 de la LOSEP y de los artículos 145 y 146 del su Reglamento General, para garantizar a los servidores públicos la estabilidad laboral y el derecho a la educación.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta , R. (2009). *Derecho Constitucional Laboral*. Quito: Mania Editores Gráficas.
2. Burneo, J. (1976). *Empleo y Estabilidad Laboral*. Lima: Desco.
3. Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
4. Cabanellas, G. (2011). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.
5. Carbonell, M. (2004). *Derechos Fundamentales en México* (Primera ed.). México.
6. Concha, C. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional. *Tesis*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
7. Durán, M. (2010). *Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Costa Rica. Obtenido de <http://unpan1.un.org.com>
8. Ferrajoli, L., Aguilo Regla, J., Atienza, M., Comanducci, P., Chiassoni, P., García Figueroa, A., . . . Salazar Ugarte, P. (2012). *Un debate sobre el constitucionalismo*. Madrid: Marcial Pons.
9. Fratti, K., & Mena, R. (2011). *El régimen de los servidores públicos: un recorrido jurisprudencial*. El Salvador. Obtenido de <http://adesaelsalvador.blogspot.com>
10. García, M. (27 de Enero de 2014). El sector público no garantiza una estabilidad laboral. *La Hora*.
11. Garzón, E. (1993). *Derecho, Ética y Política*. Madrid.

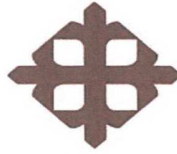
12. Gatti, Á. (2015). *Derecho del trabajo Manual de las relaciones individuales*. Buenos Aires: Euros Editores S.R.L.
13. Gil Monte, P. (2012). *La Estabilidad en el Empleo*. México. Obtenido de <http://scielosp.org.com>
14. González, R. (2013). *CONSTITUCIÓN, LEY Y PROCESO*. Lima, Peru: ARA Editores E.I.R.L.
15. Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 57-74. Obtenido de <http://www.redalyc.org.com>
16. Landa, C. (2010). *Los Derechos Fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
17. López, D. (2004). *¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo*. Chile. Obtenido de <http://www.redalyc.org.com>
18. Manzanillas, A. (2013). *Estudio Jurídico y Doctrinario del decreto Ejecutivo 813 en relación a la Ley Orgánica del servidor Público en el Ecuador*. Loja, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec.com>
19. Márquez, M. H. (1972). *Tratado elemental de derecho del trabajo*. Madrid.
20. Montaña, J. (2012). *Apuntes de Derecho Procesal Constitucional*. Quito, Ecuador: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
21. Montaña, J. (2012). *Teoría utópica de las fuentes del derecho ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
22. Ostau de Lafont, F. (2009). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Ibañez.
23. Palomino, T. (1999). *El derecho del trabajo en las Constituciones de Iberoamérica*. Lima.

24. Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. El Caribe. Obtenido de <http://www.redalyc.org.com>
25. Pérez, J. (2004). Estabilidad en el Empleo. En J. Pérez Rey , *Estabilidad en el empleo* (pág. 39). Madrid: Trotta.
26. Ramírez , L. (2010). "*Los Principios del Derecho del Trabajo*" en Juan Carlos Ferández., *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Fondo Ed. de derecho y economía.
27. Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de publicaciones PUCE.
28. Vázquez , A. (1986). *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. 246.
29. Zavala, J. (2010). *Derecho Constitucional, Neo constitucionalismo y Argumentación Jurídica*. Guayaquil: Edilex S.A.
30. Zavala, J. (2012). *Comentario a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Guayaquil: EDILEX S.A.

TEXTOS NORMATIVOS:

- Asamblea Nacional (20 de octubre 2008). *Constitución de la República del Ecuador publicada en el registro oficial Nro. 449*.
- Asamblea Nacional (06 de octubre). *Ley Orgánica Del Servicio Público publicado en Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294*.

APÉNDICES



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR

Nombre: Dr. Paulo Cesar Peñafiel Quito.

Cédula N°: 030145732-1.

Profesión: Abogado (Procurador Sindico del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincial del Cañar).

Dirección: Azogues, Avenida Aurelio Jaramillo y Luis Cordero.

ESCALA DE VALORACIÓN ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
Introducción	X				
Objetivos	X				
Pertenencia	X				
Secuencia	X				
Premisa	X				
Profundidad	X				
Coherencia	X				
Congruencia	X				
Creatividad	X				
Beneficiarios	X				
Consistencia lógica					
Cánones doctrinales jerarquizados		X			
Objetividad	X				
Universalidad	X				
Moralidad social	X				

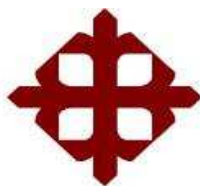
Comentario:

La propuesta ha sido desarrollada conforme la problemática actual.

Fecha: Jueves 26 de Noviembre de 2015

Firma

Ct: 030145732-1



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Apéndice A

ENCUESTA

Nombre:	Profesión u ocupación:
Lugar:	Fecha:

Señale con una "X" la respuesta que estime conveniente:

1. ¿Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 58 de los contratos de servicios ocasionales vulnera el derecho irrenunciable a la estabilidad laboral de los servidores públicos?

SI

NO

2. ¿Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 145 de los contratos de servicios ocasionales, vulnera el derecho a la superación académica?

SI

NO

3. ¿Los contratos de servicios ocasionales afectan la calidad del trabajo de los servidores públicos?

SI

NO

4. ¿Los contratos de servicios ocasionales garantizan el orden jerárquico de aplicación de las normas?

SI

NO

5. ¿Será que una reforma del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, así como al artículo 145 de su Reglamento General, generará estabilidad laboral para los servidores públicos?

SI

NO

6. ¿La reforma del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, para viabilizar la concesión de licencias y comisiones para estudios regulares o de posgrado, permitirá la superación personal o académica del servidor público?

SI

NO

A ¿La superación académica promueve un servidor público eficiente?

SI

NO

7. ¿La reforma al artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, impedirá la arbitrariedad de una terminación unilateral por parte de la autoridad nominadora?

SI

NO

Elaborado por Sebastián Ortega Peñafiel.

Apéndice B1

TABLA		
POBLACIÓN Y MUESTRA		
Unidades de Observación	Numero de Encuestados	Total de Encuestados
Servidores Públicos con Contratos de Servicios Ocasionales		
Servidores Públicos con Nombramiento		
Total		

Apéndice B2

TABLA		
Pregunta...		
Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI		
NO		
Total		



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Sebastián Andrés Ortega Peñafiel, con C.C: # 0301936894 autor(a) del trabajo de titulación: **"PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y ARTÍCULOS 145 Y 146 DE SU REGLAMENTO GENERAL SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES"** previo a la obtención del grado de **MASTER EN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de febrero de 2016.

f. 

Nombre: Sebastián Andrés Ortega Peñafiel
C.C: 030193689-4



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Propuesta de reforma al artículo 58 de la ley Orgánica del Servicio Público y artículos 145 y 146 de su Reglamento General sobre los Contratos de Servicios Ocasionales		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ortega Peñafiel, Sebastián Andrés		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dr. Francisco Obando Freire; Dr. Alfredo García Cevallos, Ph.D		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:		No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Administrativo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo, Estabilidad, Contrato.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La Constitución de la República del Ecuador, garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos como un derecho irrenunciable y mediante la aplicación de los contratos de servicios ocasionales impiden su cumplimiento, por lo tanto se hace necesario realizar el presente trabajo de investigación como una propuesta de reforma.</p> <p>Objetivo: Determinar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 145 y 146 de su Reglamento General, para garantizar la estabilidad en el trabajo y el derecho a la educación de los servidores públicos. Tipo de estudio: Cualitativo. Resultados: se determinó la vulneración de los derechos de los servidores</p>			

públicos por la aplicación de los contratos de servicios ocasionales. Conclusiones: la violación del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y a la educación de los servidores públicos que laboran bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales afecta la calidad vida de estos servidores públicos.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0983339530	E-mail: abg.ortegap@outlook.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Obando Ochoa, Andrés	
	Teléfono: 0982466656	
	E-mail: ing.obando@hotmai.com	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	